

HKs prinsipp- og handlingsprogram 2021 – 2024

Vedtatt av HKs 35. ordinære landsmøte 15. – 18. oktober 2021.



Innholdsfortegnelse

Visjon		4
Organisasjonsidé		4
I	De fagligpolitiske utfordringer	5
II	Lønn	9
III	Pensjon	11
	Folketrygd	12
	Tjenestepensjon	12
	Avtalefestet pensjon	13
IV	Administrative yrker	14
V	Arbeidsliv	16
	Et arbeidsliv i endring	17
	Ansettelsesråd	18
	Arbeidsmiljø	19
	Arbeidstid	20
	Søndagsåpne butikker	21
VI	Likestilling og mangfold	22
	Likestilling	23
	Mangfold	24
	En human asyl- og flyktningpolitikk	25
	Kjønns- og seksualitetsmangfold	26
VII	Samfunns- og næringsliv	27
	Velferd	27
	Kultur, idrett og frivillig arbeid	29
	Næring	30
	Klima og miljø	30
	Boligpolitikk	33
VIII	Utdanning og kompetanse	35
	Den offentlige skole	36
	Lærlinger	36
IX	Internasjonal solidaritet og handel	38

Uttalelser vedtatt på HK i Norges landsmøte 15. – 18. oktober 2021	40
Viktig kompetanse på riktig plass	41
Trygge arbeidsplasser og aktiv deltakelse i det grønne skiftet	43
Vi krever handlekraft for et trygt og organisert arbeidsliv	45
Et trygt og likestilt arbeidsliv for alle	48
En pensjon å leve av	51
Stans okkupasjonen av Palestina	54
Stopp kuppmakerne i Myanmar	56

Visjon

HK skal være en fremtidsrettet pådriver for retten til å organisere seg, et rettferdig og bærekraftig samfunn og et arbeidsliv som setter mennesket og miljøet i fokus både nasjonalt og internasjonalt.

Organisasjonsidé

HK er en demokratisk medlemsorganisasjon som bygger kampkraft på medlemmenes samhold, grunnlagt på kunnskap og bevisste og strategiske valg. HK skal tilby service og medlemsnærhet. Medlemmene skal sikres trygghet for arbeid og bedre lønns- og arbeidsvilkår gjennom et organisert, skolert og aktivt klubb- og tillitsvalgtapparat.

I De fagligpolitiske utfordringer

Norge er et land med relativt små klasseforskjeller, og har klart seg gjennom kriser, politisk ustabilitet og uroligheter som har preget og preger deler av verden. En sterk fagbevegelse har vært forutsetningen for å sikre en god fordelingspolitikk som utjevner forskjeller, og høy sysselsetting også blant kvinner. Dette har sammen med oljeinntekter gitt oss et godt grunnlag for å håndtere kriser. Arbeiderbevegelsen blir i økende grad utfordret av politiske og økonomiske motkrefter. Oljeproduksjon og oppsparte midler vil avta, og vi står overfor store klima- og miljøutfordringer som krever omstilling. Flukt fra krig, forfølgelse og miljøkatastrofer vil fortsatt kreve vår innsats.

Den norske modellen. Høy sysselsetting, velferd til alle og et organisert arbeidsliv er de viktigste grunnpilarene i den norske modellen. Trepertssamarbeidet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndighetene har bidratt til bærekraftige løsninger innen næringspolitikken, arbeidsmarkedspolitikken og velferdspolitikken.

Sentral og solidarisk lønnsdannelse har bidratt til mindre lønnsforskjeller. Gjensidig tillit og medbestemmelse har gitt resultater gjennom økt produktivitet og sterk omstillingsevne. Det har vært viktig for alle bedrifters økonomi å sikre trygghet for økte investeringer og omstillinger. Noe som igjen har bidratt til flere arbeidsplasser og gode konkurransefortrinn.

Maktforholdet i arbeidslivet er i utgangspunktet skjevt og kan kun balanseres ut ved at arbeidstagere står sammen i fagforeninger. Dette er en forutsetning for å opprettholde den norske modellen. Sammen med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er dette selve bærebjelken. Skal vi fortsatt ha en bærekraftig utvikling må myndighetene se verdien av det gode trepartssamarbeidet og være med på å legge om kursen. En aktiv, kampklar og levende fagbevegelse er en forutsetning for å skape resultater. Lokalt engasjement er en forutsetning for sentral forhandlingsstyrke.

Det blir færre antall yrkesaktive per pensjonist, innvandringen øker som følge av flyktningkriser og stadig flere unge går ut i varig uførhet eller arbeidsledighet. Vi må derfor legge til rette for at flere står lengre i arbeid, møte økt arbeidsledighet med tiltak tidlig og lykkes bedre med å integrere utsatte grupper i arbeidslivet.

Arbeidslivet stiller stadig nye krav til kompetanse og kunnskap. En fremtidsrettet fagbevegelse må være en relevant ressurs for å bidra til å holde kompetansen til medlemmene oppdatert.

Et trygt, anstendig og seriøst arbeidsliv. Et anstendig og organisert arbeidsliv undergraves av arbeidslivskriminalitet og utfordres av mer aggressive arbeidsgivere og useriøse aktører i næringslivet.

Sosial dumping er utbredt i noen bransjer og flere arbeidstakere har løsere tilknytning til arbeidslivet nå enn før. Det skaper utfordringer for fagbevegelsens rekrutteringsarbeid og det er grunn til bekymring. HK ser den samme utviklingen for flere av våre bransjer.

Samtidig kan vi glede oss over at antallet medlemmer bak tariffavtalene øker. Den trenden er viktig at fortsetter de neste fire årene. Forutsetningen for at fagbevegelsen skal lykkes i arbeidet, er at også borgerlige partier og arbeidsgiverorganisasjonene støtter opp om et anstendig og organisert arbeidsliv og tar avstand fra sosial dumping.

Bedriftsdemokratiet utfordres av driftsformer der eiere tar beslutninger, men ikke har det formelle arbeidsgiveransvaret. Den tillitsvalgte får dermed liten eller ingen innflytelse over arbeidstid, kontrolltiltak eller hms-arbeidet lokalt. Konsekvensene kan bli at partssamarbeidet lokalt forvitrer og at flere arbeidstakere kanskje ikke ser seg tjent med å være organisert. Vi trenger derfor en politikk som plasserer arbeidsgiveransvaret der beslutningene fattes og gir tillitsvalgte reell medbestemmelse.

Arbeidsliv i endring. Den teknologiske utviklingen vil få større betydning for hvordan det fremtidige arbeidslivet organiseres. En del oppgaver og operasjoner som i dag utføres av mennesker automatiseres og overtas av maskiner. Det er viktig å forstå utviklingen for å kunne ivareta våre medlemmer og stille krav.

Delingsøkonomi og formidlingsøkonomi er forretningsmodeller som gjør det mulig for enkeltpersoner å utnytte ubrukte ressurser ved å dele eller selge dem.

Manglende regulering av formidlingsøkonomien kan undergrave etablerte velferdsordninger og faglige rettigheter, og slik utfordre den norske modellen. Det er viktig at fagbevegelsen møter disse utfordringene med organisering og konkrete krav til reguleringer, tiltak og ordninger.

Partene i arbeidslivet og myndighetene må utfordres på visjoner, mål og tiltak for hvordan arbeidstakerne skal omstilles til nye arbeidsoppgaver fremover.

Med mer enn 360 000 ansatte, er varehandelen den største sysselsetteren i privat sektor. Økende netthandel sammen med teknologiutviklingen vil få betydning for sysselsettingen i varehandelen. Vi ser den samme utviklingen i hele det norske arbeidslivet. Det er derfor nødvendig med økt kompetanse for å sikre at ansatte kan omstilles til nye arbeidsoppgaver og jobber.

Arbeidslivet blir i økende grad fylt opp av konsulenter og andre med kontraktsforhold som selvstendig næringsdrivende. Ofte kan det være tidligere ansatte, som får nye kontrakter som selvstendig næringsdrivende. Dette er en utfordring for monopol på arbeidskraft, som er fagbevegelsens forhandlingsstyrke.

Aksjonsfelleskapet og styrken til fagforeningen utfordres av denne nye situasjonen. Konsulenten/selvstendige kan komme under et press om å jobbe mer enn ønskelig for å sikre inntekten og nye kontrakter i fremtiden. I noen tilfeller brukes kontrakter som selvstendig næringsdrivende for å omgå tariffbestemmelser og arbeidsmiljøloven. HK vil organisere selvstendig næringsdrivende for å sikre seg reelt monopol på arbeidskraft for å kunne kreve rettferdige og solidariske lønns- og arbeidsvilkår.

Fagligpolitisk samarbeid. Arbeiderbevegelsen i Norge har en over 100-årig historie med samarbeid. Vi opplever press på arbeidstakernes rettigheter, økende arbeidsledighet og uro i verdensøkonomien. Da trenger vi et bredere og forsterket faglig og politisk samarbeid. Det er viktig med politiske partier som tar et tydelig standpunkt mot forringelsene av Arbeidsmiljøloven.

EØS-avtalen har siden den ble inngått i 1992 blitt stadig mer omfattende og griper inn på områder som stortingsflertallet forutsatte at den ikke skulle berøre. EØS-avtalen har på arbeidsmarkedsområdet gitt større konsekvenser enn noen hadde forutsett. På den annen side gir EØS-avtalen norsk næringsliv muligheter til å eksportere varer og tjenester til EU, og sikrer dermed arbeidsplasser i både privat og offentlig sektor.

HK mener det er viktig å sikre våre forbindelser med EU, som vår nærmeste handelspartner. Sentrale elementer innen norsk disktrikspolitikk, petroleumpolitikk, forvaltning av naturressurser, alkoholpolitikk og i de senere år faglige rettigheter og tiltak for å hindre sosial dumping, har i tur og orden blitt utfordret av ESA- og EFTA-domstolen. Det er uakseptabelt at arbeidslivspolitikken i stadig økende grad overføres til besluttsende organer utenfor Norge.

Norge må påvirke prosessen i EU mer aktivt og stille tydeligere krav. Vi må i tillegg bli bedre på å tilpasse regelverket i Norge for å sikre norske lønns- og arbeidsvilkår. Vi må sørge for bred deltakelse fra fagbevegelsen i dette arbeidet.

II Lønn

Handel og Kontor i Norge vil støtte opp om den norske modellen og trepartssamarbeidet. Solidaritet mellom fagorganiserte basert på et velutviklet tariffavtalesystem er grunnlaget for gode lønns- og arbeidsvilkår i Norge.

HKs medlemmer skal ha en rettferdig andel av verdiskapingen. Lønnspolitikken må innrettes slik at alle får ta del i velferds- og reallønnsutvikling.

HKs medlemmer organiserer bransjer og bedrifter med mange lavtlønte, der de ansatte ofte ligger på minstelønnsattsene. Over 70 % av medlemmene er kvinner.

HK har også medlemmer som er funksjonærer, ledere og spesialister som ikke får lønsmessig uttelling for ansvar og oppgaver som ligger til stillingene deres.

Tariffpolitikken skal innrettes slik at den tilgodeser ansatte på alle nivåer, utligner ulikheter og kompenserer for ubekvem arbeidstid og nødvendig natt- og helgearbeid.

HKs medlemmer skal sikres en rettmessig andel av verdiskapingen i bedriftene de jobber. Derfor skal den solidariske lønnspolitikken LO står for videreføres for å sikre at arbeidstakere får en større del av overskuddet i bedriftene.



Omstillinger og teknologiutvikling krever stadig mer kvalifiserte arbeidstakere. Det er derfor viktig at tariffpolitikken stimulerer til satsing på kompetanseutvikling i bedriftene. Både formell- og realkompetanse må gi lønsmessig uttelling. Fagbrevstillegg må tariffestest som uavkortet tillegg i alle overenskomster.

Gode velferdsordninger bidrar til et inkluderende arbeidsliv. Velferdsordningene i tariffavtalen må forbedres slik at arbeidstakerne får fulle opptjeningsrettigheter ved egen sykdom, fødsel og svangerskap, og andre permisjoner.

Det må være selvstendig opptjening av foreldrepenger, samt rett til uttak av fedrekvote. Øvrige velferdsordninger må også utvikles og avtaleverket må brukes for å oppnå dette. Avtaleverket skal sikre tilrettelegging for helsefremmende tiltak og fysisk aktivitet.

HKs mål er å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

- Øke gjennomsnittslønna for lavlønsgrupper i forhold til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.
- Utvikle og benytte lønnsmodeller i overenskomstene som gir bedre lønsmessig uttelling.
- Sørge for lønnsstatistikk basert på lønn for alle ansatte i virksomhetene.
- Sørge for innsynsrett til lønns- og arbeidsvilkår i virksomhetene.
- Styrke kompetanseutviklingen. Realkompetanse, ansiennitet og etter- og videreutdanning skal gi økt lønn.
- Sørge for full forskuttering av lønn under sykdom og foreldrepermisjon.
- Øke tillegg for kveld, natt og helg.
- Styrke dagens bestemmelser i hovedavtalen slik at arbeidstaker sikres forskuttering av all lønn ved deltakelse på forbundets kurs, møter og oppsøkende virksomhet.
- HK skal arbeide for å få innført rett på fri med lønn for frivillige ved innsats i søk- og redningsaksjoner.



III Pensjon

Folketrygdens pensjonsytelser går ned samtidig med at mange arbeidstakere i privat sektor kun har minimum innskuddspensjonsordning og ofte kort opptjeningsstid. Dette gir dårlige pensjonsrettigheter. I tillegg faller mange lavtlønte, deltidsansatte, utenfor AFP-ordningen.

Mer enn 70 prosent av våre medlemmer får ikke AFP og kan se langt etter å gå av med tidligpensjon. Dette gjelder i hovedsak kvinner. Selv de som har mulighet vil få store inntektstap om de går av før 67 år, fordi pensjonen må fordeles på flere år.

Folketrygden, avtalefestet pensjon (AFP) og tjenstepensjonsordningene (OTP) må sikre det økonomiske grunnlaget for en trygg og god alderdom. Vi vil jobbe for at samlet pensjon minst skal være $\frac{2}{3}$ av tidligere lønn. Lavtlønte må ha mer for å kunne sikre en trygg alderdom. For å nå dette målet er det behov for brede, kollektive pensjonssystem med folketrygden i bunn.

Uføre har ikke helse til å arbeide, derfor må de ha tilgang på velferdsordninger som ikke forringer deres levevilkår.

Pensjonsordningene må utformes slik at de ikke virker diskriminerende. De må dessuten bidra til et dynamisk arbeidsliv hvor nødvendig omstillinger og jobbskifter ikke medfører pensjonstap for den enkelte.

All lønn må gi pensjonsopptjening slik at også deltidsansatte i små stillingsbrøker og midlertidig ansatte får samme pensjonsopptjening som andre.

Pensjon er utsatt lønn og derfor må arbeidstakerorganisasjonene kreve innflytelse over pensjonsordningene. Dette gjøres best ved å tariffeste OTP i privat og offentlig sektor.

Folketrygd

HK vil være en pådriver for en solidarisk folketrygd. Levealdersjusteringer gir uheldige fordelings effekter fordi levealder varierer på grunn av yrke, inntekt og utdanning. Dette gjelder også AFP. De som har de tyngste jobbene og må gå av tidlig kommer dårlig ut. Dette er usosialt og urettferdig og må rettes opp. Behovsprøvede ordninger, for eksempel bostøtte, må ikke forringes på grunn av at trygden blir skattlagt som inntekt.

- Arbeide for at folketrygdens garantipensjon skal følge den alminnelige lønnsutvikling.
- Arbeide for at uføre ikke skal lide tap for opptjening av pensjon. Uføre skal ha opptjening av alderspensjon i folketrygden fram til fylte 67 år.
- Uføres alderspensjon skal ikke levealdersjusteres.
- Uføre skal ha et behovsprøvd barnetillegg på 0,4 G per barn per år.

Tjenestepensjon

HK vil utvikle og forbedre tjenestepensjonsordningene ved å innføre opptjening fra første krone. Det skal ikke være en begrensning for midlertidig ansatte og deltidsansatte. Hovedmålet må være å øke minimumssatsene slik at man når 2/3 i pensjon.

- Arbeide for at all lønn gir pensjonsopptjening.
- Arbeide for at ansatte som jobber mindre enn ett år får rett til tjenestepensjon.
- Arbeide for at minstesatsene i OTP heves.
- Arbeide for at hybridpensjoner innføres som alternativ til dagens innskuddsordninger.
- Uføreforsikring bør være en obligatorisk del av OTP.
- Arbeide for at pensjonsrettigheter ikke forringes ved virksomhetsoverdragelse.
- Arbeide for at det etableres brede kollektive tjenestepensjonsordninger på tvers av virksomhetene.
- Arbeide for å tariffeste tjenestepensjonene i privat og offentlig sektor.

Avtalefestet pensjon

AFP må videreføres, men slik at regelverket forbedres og at ytelsene blir sikre og forutsigbare for fagforeningsmedlemmer. Ansatte i bedrifter med mindre enn ett årsverk må også få rett til AFP.

HK skal jobbe for å styrke AFP-ordningen for å ivareta eldre arbeidstakere som ufrivillig mister jobben tett opp mot AFP-alder.

- Arbeide for å videreføre og forbedre dagens AFP-ordninger i privat og offentlig sektor.
- Arbeide for å gjøre det enklere og forutsigbart å få AFP, hensynta fartstid og uførhet. All fartstid i AFP-bedrifter må gi rettigheter.
- Arbeide for at AFP skal kunne kombineres med delvis uføretrygd.



IV Administrative yrker

Arbeidslivet for kontoransatte gjennomgår store samfunnsmessige endringer. Mange av arbeidsoppgavene til kontoransatte er lite definerte, men likevel viktige for produksjon av varer og tjenester. Før var kontorfunksjonene normalt en integrert del av produksjonen. I dag er det vanlig at kontorfunksjoner er skilt ut i egne selskap. Effektiviseringskrav fra styrene fører til nedbemanning, sentralisering og utskilling. Kontorarbeideren blir på denne måten fremmedgjort fra den konkrete varen eller tjenesten vedkommende er med å produsere. Dette kan svekke forhandlingsposisjonen til arbeiderne, da kostnader og inntekter ved produksjon ikke framstår samlet.

Vi ser en trend i at kontorfellesskapet får stadig flere kontraktsforhold som selvstendig næringsdrivende. Disse kan føle et enormt press for å sikre videre kontrakter og arbeid, på bekostning av egen fysisk og psykisk helse. Ny teknologi gjør det mulig med nye kontorløsninger og jobbing utenfor kontoret. Disse nye mulighetene har blitt misbrukt for å viske ut skillet mellom arbeid og fritid.

Det er et økende krav til kompetanse og høyrere utdanning innen administrative yrker. Det er derfor viktig at ansatte får nødvendig kompetanseheving innenfor ny teknologi og digitalisering. Rollen til kompetansetillitsvalgte må videreutvikles og styrkes så medlemmene får medbestemmelse på kompetanseutviklingen.

For å få organisert kontorarbeidere er det viktig at forbundet organiserer medlemmer allerede under utdanning.

HKs mål er å sikre videreføring av anstendig arbeid i kontoryrker

- Arbeide for å løfte fram kontorarbeidets betydning, det økende mangfoldet og spesialisering innenfor bransjen.
- Arbeide for at gode kontorløsninger og godt arbeidsmiljø utvikles, ivaretas og sikres gjennom økt medbestemmelse.
- Organisere studenter innen våre bransjer gjennom systematisk studentarbeid.
- Organisere studenter innen utdanninger til våre bransjer gjennom utvikling av kompetansetillitsvalgte og hyppige besøk på læresteder.
- Tilby bransjespesifikke kurs og faglig påfyll til våre medlemmer.
- Handel og Kontor skal være det foretrukne forbundet for ansatte i LOs forbund.
- Handel og Kontor skal synliggjøre K-delen gjennom relevante fagdager, artikler og synlighets- og organiseringskampanjer.



V Arbeidsliv

Arbeidslivet er viktig for alle. Gjennom arbeid får man delta i samfunnet og bidra til verdiskaping til beste for den enkelte og fellesskapet. Arbeid er en av de viktigste formene for selvrealisering og en nøkkel til inkludering av alle som bor i Norge.

HK vil bidra til å opprettholde høy sysselsetting. Arbeidslivet må organiseres slik at det gir mulighet til deltagelse for alle som kan jobbe. Dette er et av de viktigste bidragene til fattigdomsbekjempelse og inkludering av de som alt for ofte faller utenfor fellesskapet. HK vil bevare den norske modellen med høy sysselsetting, høy organisasjonsgrad og god tariffavtaledekning.

Vi vil bruke medbestemmelsesretten og vår politiske innflytelse til å holde arbeidsmiljøstandarden og lønnsnivå høyt. Sosial dumping skal bekjempes.

- Styrke de ansattes medbestemmelsesrett i lov- og avtaleverket.
- Arbeide for å styrke de ansattes stillingsvern.
- Styrke lov- og avtaleverk ved virksomhetsoverdragelse.
- Styrke retten til virksomhetsoverdragelse ved anbud.
- Arbeide for at bedrifter bøtelegges ut fra omsetning.

Et arbeidsliv i endring

Arbeidslivet er preget av høy omstillingsfrekvens gjennom nye driftsformer, effektivisering og teknologiutvikling. Dette betyr at noen arbeidsoppgaver faller bort og andre kommer til. Det betyr også at mange bytter jobb. Det er viktig at omstillingene ikke bidrar til at kompetanse går tapt. Ansiennitetsprinsippet må legges til grunn ved omstillinger, samtidig som man må sikre at viktig kompetanse ikke går tapt. Svekkelse av dagpengeordningen bidrar til utrygghet ved omstillinger og arbeidsledighet.

HK skal møte omstillingene på en aktiv og konstruktiv måte, og slik bidra til å sikre arbeidsplasser og inntekter. For å ivareta medlemmene på best mulig måte og for å kunne bidra i disse prosessene, er det avgjørende at tillitsvalgte har nødvendig tid og kunnskap til å utføre sine oppgaver. Dette er en av forutsetningene for å styrke bedriftsdemokratiet.

Arbeidsgiverbegrepet må utvides slik at de som har reell innflytelse over arbeidstakerne også har ansvar.

NAV må påse at etablering av praksisplasser i bedriften drøftes av de lokale parter før etablering og at ikke annen arbeidskraft fortrenses.

HK mener franchisegivere i sterkere grad må ansvarliggjøres som den reelle arbeidsgiver og som part i tariffavtalen. Vi ønsker en egen lov om franchisevirksomhet som inneholder bestemmelser om medbestemmelse, HMS og kompetanseutvikling for de ansatte.

Ved flyplasser og kjøpesentre har arbeidstakerne mindre innflytelse over egen arbeidsdag. For å gi arbeidstakere mer innflytelse vil vi organisere LO-utvalg og etablere hovedverneombud på kjøpesentre, flyplasser o.l. Vi vil arbeide for at utvalget får representasjonsrett i senterstyrene. For å møte dette trengs det en lovendring som gir ansatte representasjon i styret, felles vernetjeneste og bedring av tillitsvalgtes muligheter til å påvirke beslutninger som angår dem. HK skal gi særlig støtte til tillitsvalgte og klubber på bedrifter med svakt medlemsgrunnlag.

Teknologiutviklingen krever særskilt oppmerksomhet på ansattes personvern, fritid og tilgjengelighet. Vi må derfor sørge for økt innflytelse ved innføring av kontrolltiltak og bruk og lagring av elektronisk informasjon i bedriften. Forventning om ansattes tilgjengelighet på fritiden må reguleres/begrenses og anses som arbeidstid. Digitale verktøy til bruk på ansattes private teknologiske enheter må ha definerte bruksområder fra arbeidsgiver, kreve samtykkeerklæring og arbeidstakere skal kunne få oversikt over leders innsikt i og bruk av logg/loggføring.

- Arbeide for å sikre forskningsprosjekter om globaliseringens og teknologiens betydning for arbeidsliv.

Ansettelsesråd

Handel og Kontor skal jobbe for å få inn bestemmelser om ansettelsesråd.

HK skal bidra til å ivareta medlemmenes interesser i et arbeidsliv i endring.

- Arbeide for at endringene i lønnsgarantifondet innført i 2014 reverseres.
- Arbeide for å redusere dagpengeordningens karenstid til 8 uker.
- Arbeide for å fjerne arbeidsmiljølovens generelle adgang til midlertidige ansettelser.
- Arbeide for at rammene for de som er unntatt overtidsbestemmelsene skal spesifiseres. HK er mot en videre oppmykning av reglene.
- Arbeidsavklaringsordningen må styrkes og det må bli lik dagpengeperiode for alle, uavhengig av inntekt.

Arbeidsmiljø

Den norske arbeidsmiljøstandarden er god for mange, men enkelte bransjer og arbeidsplasser har fortsatt helsefarlig arbeid, uforsvarlige arbeidstidsordninger og ledelse som ikke ivaretar de ansatte på en god nok måte. Lovverket må styrkes. Sanksjoner i form av bøter må stå i forhold til bedriftens omsetning og fortjeneste. Arbeidstilsynet samt andre tilsynsmyndigheter må få økte ressurser. De må settes i stand til å overvåke, kontrollere og initiere en god utvikling av det norske arbeidslivet.

HK må arbeide for å øke ansatterepresentasjon i bedriftsstyrene, og fortsette arbeidet for inkludering og godt arbeidsmiljø i dialog med arbeidsgiver gjennom bestemmelser i lov - og avtaleverket. Gjensidig respekt og toleranse er viktig på arbeidsplassene.

Sosial dumping brer om seg i mange bransjer og utfordrer det seriøse arbeidslivet. Useriøse aktører konkurrerer med de seriøse på dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Flere arbeidstakere får løsere tilknytning til arbeidslivet og lønnsvilkårene presses nedover. Det er viktig at sosial dumping identifiseres og bekjempes av myndighetene og arbeidslivets parter i fellesskap.

Gjennom opplæring av aktive tillitsvalgte og verneombud, skal HK arbeide aktivt for å styrke et godt psykososialt arbeidsmiljø på alle arbeidsplasser.

Tiltak for å gi arbeidstakere meningsfulle arbeidsoppgaver, som man i størst mulig grad selv kan påvirke, samt forebygge muskel- og skjelettskader og psykiske plager, må prioriteres.



HKs mål er et inkluderende arbeidsliv som virker helsefremmende for arbeidstakerne og sikrer god psykisk- og fysisk helse.

- Arbeide for å øke ansatterepresentasjon i bedriftsstyrene.
- Arbeide for at belastningslidelser skal gi rett til yrkesskadeerstatning.
- Arbeide mot mobbing, seksuell trakassering, trusler, vold og ran, og sikre at involverte og pårørende har krav på godt ettervern.
- Arbeide aktivt for å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet på alle arbeidsplasser.
- Arbeide for at ingen ansatte i butikker og ekspedisjonssteder skal være alene på jobb.
- Styrke opplæring av verneombud, herunder med et lovfestet oppfølgingskurs.
- Arbeide for å forlenge oppsigelsesvernet ved sykdom fra 12 måneder til 24 måneder.
- Arbeide for at arbeidsgiverne bidrar til å gi nødvendig språkkompetanse til sine arbeidstakere.

Arbeidstid

Arbeidsmiljøloven og tariffavtalene gir arbeidstakerne, de tillitsvalgte og deres fagforeninger innflytelse på arbeidstidsordningene i det norske arbeidslivet. Regelverket sikrer arbeidstakere medbestemmelsesrett over hvordan arbeidsdagene organiseres, og dermed vern og velferd for de ansatte og deres familier. HK skal forsvare normalarbeidsdagen i alle overenskomster og sørge for at den ikke utvides til fjernarbeid.

Arbeidstidsordninger og arbeidsmiljø henger uløselig sammen og er ofte utslagsgivende for mulighetene til å organisere et inkluderende arbeidsliv med rom for alle arbeidstakere i ulike livssituasjoner.

HK skal bevare og forbedre arbeidstidsreglene og bidra til bedre etterlevelse av dem for å sikre vern og velferd.



HKs mål for gode arbeidstidsordninger som gir de ansatte tid til familie, fritid og et sosialt liv.

- Arbeide for 6 timers dag eller 30 timers uke med full lønnskompensasjon.
- HK skal jobbe for at fortrinnsretten skal tas i bruk innenfor kjedenes butikker.
- Arbeide for heltidskultur og bedre arbeidstidsplanlegging.
- HK krever at arbeidsdagen i hovedsak skal være sammenhengende og at deltidsansatte som hovedregel skal ha rett på hele dager.
- Arbeide for at det innføres en lovregulering om varehandelens åpningstider og for at ansatte i varehandelen blir omfattet av Arbeidsmiljølovens regler om kveld-, helg- og nattarbeid.

Søndagsåpne butikker

HK skal jobbe for at søndagen holdes som fridag. Færrest mulig butikker bør få tillatelse til å holde søndagsåpent, og rettighetene til de ansatte i butikker som får holde søndagsåpent må sikres i forhold til arbeidstid, hviletid og lønn.

- Arbeide for at søn- og helligdager og offentlige høytidsdager bevares som fridager.

VI Likestilling og mangfold

Norge og resten av Skandinavia regnes som sterke forsvarene av likestilling mellom alle mennesker. Norge har en av verdens høyeste sysselsettingsandeler av kvinner. Samtidig har vi det mest kjønnsdelte arbeidsmarkedet blant de industrialiserte landene i verden. Dette bidrar til vedvarende og systematiske forskjeller hva angår ulike vilkår for kvinner og menn.

Det flerkulturelle Norge stiller krav til et likeverdig samfunn der alle bidrar, får samme grunnleggende rettigheter og møtes med respekt, toleranse og forståelse. Verden og Europa står overfor den største flyktningkrisen vi har sett i nyere tid. Norge må ta sin del og fagbevegelsen stiller opp på dugnaden.

Fagbevegelsens mål er et mangfoldig samfunn der alle åpent kan leve ut sin kjærlighet, identitet, seksualitet og sine kjønnsuttrykk basert på likeverd og samtykke, uten fare for å bli diskriminert eller trakassert. Diskriminering og rasisme foregår i mange og alvorlige former i norsk arbeidsliv. HK må jobbe for at alle blir inkludert uavhengig av tro, nasjonalitet, utseende, navn, kjønn eller seksuell orientering. Det er en menneskerett å bestemme over egen kropp og seksualitet. Det bør derfor innføres en samtykkelov som sikrer dette.



Likestilling

Kvinner tjener mindre og jobber mer deltid enn menn. Dette får konsekvenser både i arbeidslivet, ved sykdom/permisjoner og for pensjonsopptjeningen. En forutsetning for likestilling er kvinners mulighet til å forsørge seg selv.

Nesten like mange kvinner som menn i arbeidsfør alder er i arbeid, men kvinnene arbeider færre timer.

Kvinner er overrepresentert på statistikken over deltidsansatte og underrepresentert på statistikken over lederstillinger.

Retten til heltid må lovfestes og de lokale partene i arbeidslivet må bevisstgjøres deres roller og ansvar for likestilling.

Småbarnsforeldres rettigheter må styrkes, blant annet gjennom bedre regler for deling av foreldrepermisjon og selvstendig rett til foreldrepenger. Og arbeide for at arbeidstakere med flere arbeidsgivere skal ha rett til graderte foreldrepenger/permisjon.

Viktige likestillingstiltak er også å fjerne kontantstøtten, og samtidig sikre alle barn gratis barnehageplass og skolefritidsordning.

HKs mål er et samfunn med like muligheter, for alle uavhengig av kjønn. Lik lønn for arbeid av lik verdi er et fundament for likestilling.

- Arbeide for flere kvinner inn i lederstillinger og styrer.
- Arbeide for å styrke Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- Inngå likestillingsavtaler i de bedrifter vi har tariffavtaler.
- Arbeide for at kvinner i lavinntektsfamilier får kunnskap om arbeidslivets rettigheter og plikter.
- Arbeide for økt sysselsetting blant kvinner i innvandrerbefolkningen.
- Arbeide for en tredeling av foreldrepermisjonen, hvor 40 prosent er forbeholdt hver av foreldrene og 20 prosent fordeles etter foreldrenes ønsker.
- Avskaff aupair ordningen.
- Arbeide for lovfestet rett til utvidet bruk av egenmelding.

Mangfold

Norge er et mangfoldig samfunn. For at alle folk skal bli inkludert, må vi hindre all form for rasisme, diskriminering og fremmedfrykt.

Fagbevegelsen må sikre at alle utsatte grupper får mulighet til å delta i arbeidslivet. Særlig innvandrere, yngre mennesker og personer med funksjonsnedsettelse og helseutfordringer må gis reelle muligheter til å komme inn i arbeidslivet.

Fagbevegelsen ønsker at flere med minoritetsbakgrunn deltar aktivt i arbeids- og samfunnsdebatten. Tillitsvalgte skal være gode rollemodeller. Vi vil derfor arbeide systematisk og målrettet for at flere med minoritetsbakgrunn både tar og får tillitsverv på arbeidsplassen og i organisasjonen vår.

Et tett samarbeid med Norsk Folkehjelp, fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon, vil styrke oss i dette arbeidet. Rik på mangfold, en arbeidsplass for alle, er en videreutvikling av rasismefri sone. Dette er et nettverk der arbeidsplassen forplikter seg til å jobbe for et inkluderende arbeidsliv.

- Sikre at alle tillitsvalgte vet hva diskriminering er og hvordan håndtere det.
- Sikre at alle tillitsvalgte har kunnskap om og bruker aktivt Likestillings- og diskrimineringsloven.
- Ta standpunkt og jobbe for en mangfoldig og inkluderende fagbevegelse ved å bli med i Norsk Folkehjelps konsept Rik på mangfold- en fagbevegelse for alle.
- Jobbe for at Handel og Kontors virksomheter blir med i Rik på mangfold- en arbeidsplass for alle.
- Sikre at Handel og kontors valgkomiteer har en kompetanse som gjør at styrene blir mer mangfoldige og representative for Norges befolkning.
- Øke andelen medlemmer og tillitsvalgte fra befolkningen ved å inkludere kunnskap om hvordan verve mangfoldig i grunnskoleringen for tillitsvalgte.

En human asyl- og flyktningspolitikk

Selv om flyktningsstrømmen til Europa og Norge endrer seg, er det viktig at vi holder fast ved vårt arbeid for en human asyl- og flyktningspolitikk. Siden færre kommer direkte til Norge blir det viktig at Norge tar imot et visst antall kvoteflyktninger hvert år. HK skal være en pådriver for at Norge skal føre og være en nasjonal og internasjonal aktør som jobber for human asyl- og flyktningspolitikk. Norge skal arbeide for at land i Europa tar sin andel av asylsøkere og flyktninger.

Asylsøkere skal få obligatorisk norskopplæring fra og med ankomst. For asylsøkere med behov for språkopplæring ut over obligatorisk tilbud skal det tilbys gratis opplæring tilpasset den enkeltes behov. HK mener at barnevernet skal ha omsorgsansvar og bedre vilkårene for enslige mindreårige asylsøkere ved ankomst.

HKs mål er et flerkulturelt samfunn bygd på respekt, toleranse og forståelse.

- Barn av asylsøkere skal ha rett på barnehageplass, SFO og videregående opplæring.
- Asylsøkere skal få arbeidstillatelse mens de venter på endelig vedtak. Dette må også gjelde ureturnerbare asylsøkere med endelig avslag.
- Arbeide mot et kommersielt eierskap og drift av asylmottak.
- Det skal ikke være mulig å ta ut profitt på asylsøkere.
- Sikre helsehjelp til asylsøkere og de som ikke har lovlig opphold i landet.
- HK ønsker en lovfestet grunnbemanning på asylmottakene.



Kjønns- og seksualitetsmangfold

De fleste i Norge kan leve gode og åpne liv uten å bli utsatt for intoleranse, trakassering og diskriminering. Men for personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet kan åpenhet by på utfordringer både i samfunnslivet og i arbeidshverdagen. Forskningen på LHBTIQ+-personers trygghet om å være åpne på jobb er utdatert. Det er derfor behov for ny kunnskapsinnhenting og forskning på denne gruppens situasjon i arbeidslivet.

Fagbevegelsens rolle er å fremme likestilling og ikke-diskriminering av LHBTIQ+-personer i arbeidslivet. Alle arbeidsplasser må bli diskrimineringsfrie. Temaet kjønns- og seksualitetsmangfold må implementeres i medlems- og tillitsvalgtskoleringen, og tillitsvalgte og verneombud utfordres til å sette temaet på dagsorden.

HKs mål er et trygt arbeidsliv der alle kan være seg selv, uavhengig av kjønns- og seksualitetsuttrykk.

- Arbeide mot diskriminering, stigmatisering og intoleranse.
- Arbeide mot hatefulle ytringer og hatkriminalitet.
- Arbeide for kunnskapsinnhenting om personer som bryter med normer for kjønns- og seksualitetsuttrykk i arbeidslivet.
- Arbeide for at våre tariffbundne bedrifter skal bli diskrimineringsfrie.
- Tillitsvalgte og verneombud skal bidra til at bedriftene er diskrimineringsfrie.
- Retten til å gi blod skal være lik for alle uavhengig av kjønn og seksuell orientering.
- Støtte opp om Pride-arrangementer rundt omkring i landet.

VII Samfunns- og næringsliv

Norge er en trygg rettstat som bygger på universelle fellesverdier som verner om blant annet demokrati, yringsfrihet og at menneskerettighetene respekteres. Velferdsstaten bygger på det samme fundament. HK vil kjempe for å bevare denne grunnleggende samfunnsstrukturen.

Både privat og offentlig virksomhet må innrettes slik at vi kan opprettholde høy produksjon og verdiskaping, men produksjonen må i økende grad bli bærekraftig og dreies mot karbonnøytralitet.

For å få til dette må vi stimulere til teknologiske omstillinger og innovasjon. Dette gir grunnlaget for fortsatt økt velferd som skal fordeles på en rettferdig måte.

Velferd

Norge har, i forhold til de fleste andre land, en høy velferdsstandard. Høy sysselsetting er nødvendig for å ivareta denne, kombinert med en aktiv nærings- og velferdspolitikk som kan tilpasses samfunnsutviklingen til enhver tid.



Grunnleggende velferdstjenester som skole, helse og omsorg må være gratis, offentlig og holde høy kvalitet. Flere helsetjenester må inkluderes i egenandelsordninger. Særlig gjelder dette tannhelse, optikk, enkelte medisiner og hjelpemidler. Tannhelse og kiropraktor må inn i offentlige helseordninger. Det må jobbes aktivt for å innføre gratis lunsj i grunnskolen og vi må arbeide for at barnetrygden blir indeksregulert. Kontantstøtten må fjernes.

Omstillingstakten er høy, sysselsettingen synker, og kompetanse går tapt. Skal vi sikre en stabil arbeidsstokk og beholde viktig kompetanse, bør vi styrke permitteringsregelverket. Ved å redusere arbeidsgivers betalingsplikt og forlenge permitteringslengden, vil flere arbeidsgivere stimuleres til å velge permittering fremfor oppsigelse. Vi vil jobbe for at permitteringstiden kan brukes til kompetanseheving uten å miste retten til dagpenger.

- Gjeninnfør feriepengene for dagpengemottakere

De sosiale forskjellene i Norge øker. Dette er en direkte konsekvens av økte avgifter og en feilslått retning innen velferdspolitikken. HK må jobbe mot de økende forskjellene i samfunnet, spesielt i forhold til svekking av velferdssystemet.

Velferden er avhengig av en sterk offentlig sektor, og at det føres en aktiv og rettferdig fordelingspolitikk.

HK vil arbeide for omfordeling både gjennom en solidarisk lønnspolitikk og omfordeling gjennom skattesystemet. Minstefradrag må økes. Beskatningen på de høyeste inntektene må økes.

HKs mål er at velferdsstaten opprettholdes og styrkes.

- Arbeide for å gjeninnføre en progressiv arveavgift med et høyt bunnfradrag.
- Arbeide for fullt skattefradrag for fagforeningskontingenten.
- Arbeide for at energiforsyning skal være offentlig eid og politisk styrt.
- Arbeide for å forby profitt i velferdstjenester.
- Dagens sykelønnsordning må opprettholdes.

Kultur, idrett og frivillig arbeid

Idrett og kultur skaper gode møteplasser for opplevelser, utvikling og innsikt. Det er viktig for samfunnet å videreutvikle disse møteplassene for ungdom, så vel som gamle. Alle skal kunne delta uavhengig av økonomi.

Arbeide for å bevisstgjøre tillitsvalgte om deres rolle i kampen for et anstendig arbeidsliv, og at tillitsvalgtarbeid er en viktig brikke/faktor mot klasseskiller og fattigdom.

- Arbeide for at alle får et godt idrett- og kulturtilbud.
- Arbeide for at det opprettes utstyrsdepoter i landets kommuner hvor man kan låne sportsutstyr gratis.

Næring

Et næringsliv med høy og bærekraftig produksjon er nødvendig for å opprettholde det norske velferdssamfunnet. Derfor må vi ha en fremtidsrettet næringspolitikk som tilrettelegger for en effektiv ressursutnyttelse, og bruk og utvikling av kunnskap og kompetanse. Ved alle typer omstillinger må de ansattes interesser ivaretas. Offentlig og privat sektor må samhandle og hele landets ressurser må tas i bruk.

En stabil og forutsigbar økonomisk politikk, herunder motkonjunktur-, valuta- og prispolitikk, er grunnleggende for stabilitet og vekst i næringslivet. Norske bedrifter må beskattes på en måte som bevarer arbeidsplasser og som bidrar til å beholde en god velferdsstat.

HK vil arbeide for å beholde og videreutvikle industri, samt utvikle og styrke satsing på maritim næring, bærekraftig energiproduksjon, reiseliv og kultur. Internasjonal handel må reguleres på en rettferdig måte som gir rom for ivaretagelse og forbedring av faglige rettigheter. Varehandelen utgjør en stor del av den norske verdiskapingen som må videreføres i en sirkulær økonomi, det betyr et økonomisk kretsløp som bygger på effektiv ressursutnyttelse og gjenbruk.

HKs mål er et næringsliv som sikrer en høy og bærekraftig verdiskaping.

- Arbeide for næringsmangfold, kunnskapsbasert innovasjon og nyskaping i bedriftene.
- Arbeide for økt satsing på forskning og utvikling.
- Arbeide for å beholde og videreutvikle industri gjennom blant annet offentlig eierskap.
- Arbeide for fortsatt nasjonal kontroll, eierskap og bruk av naturressurser.
- Arbeide for en næringspolitikk som sikrer seriøsitet og verdiskaping.
- Arbeide for mer etisk handel.
- Arbeide for en bærekraftig butikk tetthet i varehandelen.

Klima og miljø

Norge skal være i front for miljø og bærekraftig forbruk. Alle skal ha tilgang til ren luft, rent vann og ren jord. Kollektivtilbudet må utbygges og oppgraderes kraftig og tilbud og pris må bli så god og differensiert at de aller fleste velger kollektive løsninger. Kortreist mat må prioriteres for å redusere klimaavtrykk og matsvinn. Hensyn til miljø må legges til grunn for framtidig utvikling. Mengden av ressurser i verden er begrenset, noe som betyr at en økonomi basert på økt forbruk ikke er bærekraftig. HK skal være pådriver for en ny lov som regulerer prisnivået, for å bidra til å sikre arbeidsplasser og redusere matsvinn og overforbruk.

Tap av naturmangfold og menneskeskapte klimaendringer er de største miljøproblemene verden står overfor. Klimautslipp ødelegger hele økosystemet og bidrar til at mange arter blir utryddet. Naturen er avgjørende for vårt livsgrunnlag, og vi mennesker ville ikke klare oss uten alt det naturen gir oss. Klimaendringene er farlige for alle, men de rammer fattige aller mest.

HK vil arbeide for gode samfunn uten stadig økende miljøskadelig forbruk, og økonomien bør ikke være avhengig av stadig økende fossile utslipp. Norge må følge FNs klimapanel og la deler av våre fossile petroleumsressurser ligge urørt for å motvirke klimaendringene, og med det ta vårt nasjonale miljøansvar. Områdene i Lofoten, Vesterålen og Senja er av våre mest verdifulle marine områder, og skal derfor vernes mot fremtidig petroleumsvirksomhet. Staten må sørge for at miljøvernberedskapen langs norskekysten styrkes.

Norge har store muligheter gjennom forskning og utvikling av alternativ fornybar energi innen sol, vind, vann, havvind og bioøkonomi. Dette er et viktig bidrag til det grønne skiftet. Offentlige innkjøpere må benytte sin innkjøpsmakt til å etterspørre fornybare energikilder og bruk av bærekraftig teknologi. Nye grønne energiformer må løftes frem av offentlige støtteordninger til infrastruktur og lignende.

Kunnskapsbasert utvikling og nyskaping i bedriftene er viktig. Produktene som omsettes bør være fornybare kvalitetsprodukter. Vi må arbeide for at bedriftene innfører handlingsplaner med klimaregnskap.

Våre tillitsvalgte, verneombud og medlemmer må være pådrivere for at drift, produksjon og handelsproduktene som omsettes på arbeidsplassene, er så rettferdige og miljøvennlige som mulig. Karbonfangst og lagring er viktige klimatiltak og gir arbeidsplasser. Staten må derfor bidra til å støtte videre utvikling av CO₂-fangst og lagring.

HK ser at det er mange bedrifter som ofrer natur og miljø til fordel for kortsiktig profitt. HK vil arbeide for å lage forpliktende miljøavtaler som ikke tillater å handle varer av bedrifter som skader regnskog og artsmangfold under produksjon og/eller eksport.

HKS mål er en bærekraftig utvikling av samfunnet gjennom en rettferdig omstilling.

- Arbeide for forpliktende klima- og miljøavtaler som ivaretar rettferdig omstilling nasjonalt og internasjonalt.
- Arbeide for en sirkulær økonomi med satsning på fornybar energi- og miljøvennlig teknologi.
- Arbeide for å stanse avskoging med negative sosiale-, miljø- og klimakonsekvenser.
- Bruke medbestemmelsesretten og tariffavtalene som er verktøy for å nå klimapolitiske mål.
- Arbeide for forpliktende internasjonale avtaler om behandling av miljøfarlig avfall over landegrensene.
- Etablere skolering for å øke kompetansen om etisk handel og produkters og tjenesters klimaavtrykk.
- Arbeide for at ILO skal samordne en internasjonal varemerkeordning for etisk handel, som inkluderer lønns- og arbeidsvilkår.



Boligpolitikk

Tilgang på bolig er avgjørende for velferd og trivsel for alle. Mange steder bygges det for få boliger. Dette bidrar til sterk prisvekst og skaper sosiale forskjeller. Disse øker når mange gjør boliger til investeringsobjekter. Skal vi avverge boligkrise trengs en nasjonal dugnad for å øke takten i boligbyggingen og innføring av en mer rettferdig boligbeskatning. Opprettholde beskatningen av formue og eiendom gjennom å øke ligningsverdien på sekundærbolig til full markedsverdi.

Over lengre tid har offentlige virkemidler i boligpolitikken blitt kraftig svekket eller fjernet. Så godt som ingen utbyggere står for en sosial boligpolitikk. Prisnivået for boliger er gjennomgående høyt og for mange er det vanskelig å komme inn på boligmarkedet.

Husbanken må gjenreises og i større grad enn nå bidra til at unge i etableringsfasen og personer med økonomiske utfordringer kommer inn på boligmarkedet, og gis mulighet til å kjøpe egen bolig. f.eks. gjennom startlån. Husbankrenten skal være lav og politisk styrt, og husbankrenten må være en viktig aktør for å sikre en rimelig finansiering av nye boligprosjekter. Husbanken og kommunene må sammen finne løsninger som bidrar til toppfinansiering av boligkjøp.

HK vil jobbe for bedre boligfinansiering, blant annet gjennom Husbanken. Vi vil også være pådriver for offentlig initiert boligbygging med sosial profil; studentboliger, boliger for førstegangsetableringer og boliger for enslige.

HKs mål er en boligpolitikk som gir alle mulighet til å eie sin egen bolig.

- Arbeide for en ny offensiv politikk for økt boligbygging og legge til rette for leie til eie.
- Arbeide for at husbankrenten holdes lav og fortsatt er politisk styrt.
- Kommunen må i samarbeid med aktører, som boligbyggelagene, bygge flere boliger som selges til kostpris.
- Ha en sterkere regulering av husleiemarkedet for å dempe prisene.
- Opprette en nasjonal boligplan som pålegger kommunene å bygge nok boliger, herunder kommunale utleieboliger, ikke-kommersielle boliger samt flere og billigere studentboliger.
- Arbeide for å avgrense rentefradraget på boliglån til kun primærbolig.



VIII Utdanning og kompetanse

Livslang læring er nødvendig i et arbeidsliv med stadig endrede krav til kompetanse. Det er viktig for HK at arbeidstakere gis muligheten til å utvikle seg gjennom hele sitt yrkesliv. Muligheten til å kunne ta fagbrev og få kompetansebevis, også som voksen, er viktig.

HK skal være et attraktivt forbund for ansatte med høyere utdanning innenfor våre organisasjonsområder. Alle skal ha rett og mulighet til utdanning og omskolering i et helhetlig offentlig system. En god og helhetlig studiefinansiering er en viktig faktor for å få til dette.

Kjedeskolene i varehandelen må ha et godt faglig innhold og en felles standard som gir overføringsverdi i andre jobber. Kompetansetillitsvalgte vil være viktig i dette arbeidet.

HK vil arbeide for at fag- og yrkesopplæringen gjøres bedre tilpasset til samfunns- og arbeidsliv. Det er viktig at den blir så relevant som mulig for de som begynner på utdanningsløp som fører frem til fagbrev. Økt anseelse for fagbrev er viktig. HK skal jobbe aktivt for å nå ut til ungdom og studenter gjennom å styrke ungdoms- og studentarbeidet lokalt.

HK vil arbeide for at undervisning om arbeidslivet i skolen styrkes. Det må særlig legges fokus på fagbevegelsens og trepartssamarbeidets betydning for utviklingen i Norge, både i historie- og samfunnsfagene.

Den offentlige skole

Elevene i ungdomsskolen må få større muligheter til utplassering i arbeids livet, blant annet ved å videreutvikle arbeidslivsfaget, slik at elevene er bedre rustet til å velge utdanningsløp.

Utfordringer tilknyttet psykisk helse med spesielt fokus på kroppspress og spiseforstyrrelser skal være en del av kompetansemålene i fag som kroppsøving, naturfag og samfunnsfag. Utfordringer tilknyttet mangel på kunnskap om personlig økonomi skal inn som en del av kompetansemålene i samfunnsfag.

HK ønsker at den norske skolen skal drives av det offentlige og ikke kommersielle aktører.

Lærlinger

Arbeide for at flere offentlig og private virksomheter oppretter lærlingplasser, det må lovfestes rett til lære plass. Lærlinger må omfattes av de samme rabatt- og moderasjonsordninger som studenter.



HKs mål er et mer kunnskapsbasert samfunns- og arbeidsliv.

- Arbeide for at renten i lånekassen må holdes lav og være politisk styrt, samt sikre bedre studiefinansiering for heltids- og deltidsstudenter.
- Arbeide for at realkompetanse gir grunnlag for videreutdanning og lønnsutvikling.
- Tariffeste rett til permisjon med lønn for å ta relevant utdanning.
- Etablere utdanningsfond på overenskomstnivå som gir muligheter til etter- og videreutdanning, finansiert gjennom trepartssamarbeidet.
- Arbeide for at arbeidsgivere legger til rette for at obligatoriske sertifiseringer og andre nødvendige krav til kompetanse gjennomføres. Utgifter til dette skal dekkes av arbeidsgiver.
- Arbeide for at ungdom får god veiledning til utdannings- og yrkesvalg.
- Styrke HKs organisasjonsalternativ og medlemstilbud for arbeidstakere med høyere utdanning, ledere og mellomledere.

IX Internasjonal solidaritet og handel

Nasjonal og internasjonal Fagbevegelse er en bevegelse for fred, rettferdighet og sosial velferd og bygger på FNs bærekraftsmål. HK har lange tradisjoner for internasjonalt solidaritetsarbeid.

I senere tid har økonomisk krise og trykket fra globaliseringen utfordret fagbevegelsen internasjonalt. Fagbevegelsen er verdens sterkeste bevegelse og kan møte dette gjennom alliansebygging, mobilisering og kollektive avtaler. Moralsk og økonomisk støtte over landegrensar, er viktig for å styrke den internasjonale solidariteten.

Tillitsvalgte, fagforeningsmedlemmer og miljøforkjempere utsettes for vold og forfølgelse i mange land. Vi vil sammen med fagforeningskamerater verden over bekjempe vold, trakassering, barnarbeid, og arbeidslivskriminalitet. Sammen med internasjonale fagorganisasjoner vil vi arbeide for å opprette globale avtaler, sikre faglige rettigheter og bygge sosiale allianser som er med på å skape en mer rettferdig verden.

I vår globaliserte verden med stort fokus på økonomisk vekst skapes store og alvorlige økonomiske forskjeller. Fattigdom og sosiale skiller skaper rasisme, religiøs ekstremisme og alvorlige mellommenneskelige konflikter. Det dominerende økonomiske systemet prioriterer fortjeneste for de få, framfor å dekke menneskelige behov for de mange.

Den høye arbeidsledigheten og den økonomiske krisen i Europa krever felles innsats fra en samlet europeisk fagbevegelse. Nedskjæring av offentlige budsjetter og redusert velferd må opphøre. Fagforeningenes og arbeidstakernes rettigheter må opprettholdes og styrkes.

HK stiller seg kritisk til internasjonale handelsavtaler som svekker demokratisk kontroll over fellesskapets ressurser, og som pålegger oss privatisering av offentlige tjenester. HK mener velferd, arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter skal legges til grunn for internasjonal økonomi, og at beslutninger rundt hvem som skal eie og styre velferdstjenester og naturressurser skal underligge demokratisk kontroll.

HK mener at verdenssamfunnet de siste årene har sett flere mislykkede vestlige intervensjoner og militære angrep. En verden med kriger og konflikter avler flere kriger og konflikter. HK krever at Norge skal være en fredsnasjon. Norske myndigheter har et ansvar for å fordømme ulovlige krigshandlinger. Norge skal kun delta i internasjonale militære fredsoperasjoner med klare FN-mandat etter vedtak i Stortinget.

HK skal arbeide for at alle land undertegner forpliktende avtaler som forbyr utvikling og produksjon av atomvåpen, landminer, kjemiske og biologiske våpen. Arbeide for at atomvåpen, kjernekraftverk og radioaktivt avfall fjernes på en kontrollert måte.

HK støtter folkenes selvbestemmelsesrett og selvstyre. Norge har et ansvar for å fordømme ulovlige okkupasjoner, deriblant Palestina og Vest-Sahara.

Vi støtter kravet om en storstilt gjeldssanering for at fattige land med stor nasjonal gjeldsbyrde skal få et bedre utgangspunkt i kampen for en bedre framtid.

- Arbeide for retten til å organisere seg.
- Støtte hjelpe-, utviklings- og samarbeidsprosjekter med demokratiske fagforeninger og organisasjoner i andre land.
- Arbeide for boikott av varer produsert av okkupanter på okkupert område.
- HK mener at Norge også i fremtiden skal stå utenfor EU.
- Støtte arbeidet for innføring av skatt på handel med kapital og verdipapirer.
- Arbeide for at internasjonale konsern som har virksomheter i Norge må selge varer som ivaretar FN's bærekraftsmål.
- Arbeide aktivt for å bekjempe barnarbeid og således gi mulighet for skolegang.

Uttalelser vedtatt på HK i Norges landsmøte 15. – 18. oktober 2021



Viktig kompetanse på riktig plass

Arbeidstakere i Norge er blant verdens mest kompetente i sine bransjer. Samtidig ser vi at de med kortere utdanning og deltidsstillinger får i mindre grad etter- og videreutdanning som gir fortrinn og utvikling i arbeidsmarkedet.

Det må legges til rette for at ansatte får kompetanseheving mens de er i jobb, det samme gjelder for permitterte og jobbsøkende uten at de mister sine ytelser. Vi må få på plass en rettferdig kompetansereform som sikrer alle nødvendig kunnskap i møte med dagens og fremtidens arbeidsliv.

Varehandelen er en nøkkelbransje i det grønne skiftet, og for å nå målene vi har forpliktet oss til gjennom Parisavtalen, må bransjen være med på en omfattende omstilling til det grønne skiftet som krever ny kompetanse. Kjennskap til produkter, produksjon, reparasjon, vedlikehold og gjenvinning blir stadig viktigere. En kompetansereform i varehandelen kan gi viktige erfaringer og overføringsverdi til andre deler av norsk arbeidsliv.

Sammen med det grønne skiftet er omfattende digitalisering de to største driverne for omstilling i varehandelen. Begge deler vil kreve ny og oppdatert kompetanse.

Gjennom koronapandemien har vi sett at økonomiske kriser rammer skjevt. Mennesker med lite eller ingen formalkompetanse står i større fare for å miste inntekten sin.

Målrettet og rettferdig fordelt kompetanseheving bidrar til å jevne ut sosiale forskjeller, og styrker arbeidstakernes stilling i et arbeidsliv som er i stadig omstilling.

HK krever:

- En kompetansereform for varehandelen finansiert og organisert gjennom trepartssamarbeidet.
- En kompetansopolitikk som både tar vare på de ansatte og bidrar til det grønne skiftet.
- Bedre systemer for kompetansekartlegging og realkompetansevurdering.
- Etter- og videreutdanning som i større grad møter arbeidslivets behov.

Trygge arbeidsplasser og aktiv deltakelse i det grønne skiftet

Om lag 80 prosent av verdens utslipp er knyttet til en arbeidsprosess. Det betyr at mål om utslippskutt vil ha store konsekvenser for fremtidens arbeidsliv. Når store omstillinger skal skje på kort tid, må fagbevegelsen bidra til at omstillingene skjer på en mest mulig rettferdig måte.

Økende ulikhet og global klimakrise er blant vår tids største utfordringer. Store omstillinger og jobb-usikkerhet rammer de lavtlønte aller mest. En viktig forutsetning for det grønne skiftet, er at den også har en tydelig omfordelende profil. Det må skje gjennom et styrket velferdssamfunn og sterke fagforeninger, som kan sikre arbeidsfolk gjennom lønnskamp og tariffoppgjør.

Fagbevegelsens arbeid for å redusere økonomiske forskjeller lever side om side med HKs fokus på bærekraft. Lavlønnspolitikken, sykelønn, rettferdig pensjon og gode arbeidsvilkår er fortsatt HKs kampsaker i tariffoppgjørene. I tillegg er arbeidet med bærekraft og kompetanseheving en forutsetning for at vi som arbeidstakere skal ha trygge arbeidsplasser, makt og innflytelse.

Varehandelen har et enormt potensiale til å bli sirkulær. Kundene bruker sin forbrukermakt og påvirker handelsbedriftene, som igjen påvirker produsentene til mer bærekraftig og miljøvennlig produksjon. Det må satses mer på lokalt produserte varer, gjenbruk, miljøvennlige produkter og lave utslipp. Produsentene må lage varer som er bestandige og skal vare lenge. Slik kan varehandelen bidra til å nå målet om et mer bærekraftig samfunn.

Det må tydeliggjøres hvem som har ansvaret for at arbeidstakere kan omstille seg og få ny og oppdatert kompetanse. Her er trepartssamarbeidet en nøkkelfaktor. HK skal ha en tydelig rolle og være en sentral pådriver når nye utdannings- og kompetansetilbud utvikles.

Bærekraftarbeid på den enkelte arbeidsplass må foregå mellom likeverdige parter gjennom bestemmelsene i tariffavtalene. Tillitsvalgte skal sammen med arbeidsgiverne finne de rette tiltakene som i tiden fremover sikrer mer bærekraftige arbeidsplasser.

HK krever:

- Partene i arbeidslivet sørger for at arbeidsgivere og arbeidstakere får økt kompetanse om miljø og bærekraft.
- Flere arbeidsgivere forpliktes i bærekraftarbeidet gjennom tariffavtalene.
- Myndighetene i samarbeid med partene utvikler nye utdannings- og kompetansetilbud.
- Omstilling for å nå bærekraftmålene skjer på en rettferdig måte gjennom trepartssamarbeidet.
- Myndighetene innfører en MiljøFunn-ordning som skal gi skattefradrag til bedrifter som satser på det grønne skiftet.

Vi krever handlekraft for et trygt og organisert arbeidsliv

Sterke fagorganisasjoner i arbeidslivet er en av tre bærebjelker i den norske modellen. Trepertssamarbeidet mellom fagbevegelsen, arbeidsgivere og myndighetene er avgjørende for et trygt, organisert og et anstendig arbeidsliv. Det gir tryggere arbeidsplasser, tryggere arbeidstakere og tryggere bedrifter.

Åtte år med borgerlig regjering har gitt mer makt til arbeidsgiver på bekostning av arbeidstaker. Det organiserte arbeidslivet er under press, og endringene i arbeidsmiljøloven har svekket arbeidstakernes rettigheter. Nå er det viktig at den nye regjeringen ser verdien av det organiserte arbeidslivet og bidrar til å styrke fagbevegelsens handlekraft.

HK i Norge krever at et nytt stortingsflertall og ny regjering legger til rette for et mer organisert og trygt arbeidsliv. Flere organiserte og en høyere grad av tariffavtaledekning, betyr sterkere fagforeninger og større trygghet på arbeidsplassen for de ansatte. Dette er en forutsetning for et fungerende trepartssamarbeid.

Koronapandemien har ført til endringer i et arbeidsliv som er i stor omstilling. Nye driftsformer og digitalisering har skutt fart. For å kunne sikre arbeidsplasser og de ansattes kompetanseheving i takt med endringene, er det avgjørende at de tillitsvalgte har innflytelse og medbestemmelse på arbeidsplassen.

Ansatte i lavlønnsyrker, som undervisning, helse- og sosialtjenester, rengjøring, servicebransjen og varehandelen, har stått i front under pandemien. De har vært særlig utsatt for smitterisiko med lite mulighet for isolering og ofte med et stort arbeidspress. Tiden er overmoden for at disse arbeidstakerne får anerkjennelse og en lønn som står i forhold til den viktige og store arbeidsinnsatsen de nedlegger.

Vi krever faste ansettelser og fjerning av løse tilknytningsformer til arbeidslivet. Midlertidige ansettelser øker forskjellene og gjør at ansatte fratras mulighetene til en forutsigbar inntekt og hverdag. De ansatte mister også muligheten til å eie sin egen bolig.

Normen i arbeidslivet skal være faste og hele stillinger. Vi må få slutt på ufrivillig deltid. Våre medlemmer som ønsker større stillingsprosent eller heltid, skal gjennom lov- og avtaleverket sikres reell mulighet til dette.

Vi opplever et stadig press på åpningstidene i handelen. Dette gjør at flere ansatte må jobbe kveld, natt, søn- og helligdager. Ubekvemme arbeidstider er svært belastende og lar seg vanskelig kombinere med familie og et sosialt liv.

Franschisemodellen svekker muligheten for et trygt arbeidsliv. Det må bli slutt på muligheten for å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret og at de ansattes medbestemmelsesrett settes til side. Vi må få på plass et lov- og avtaleverk som sikrer de ansattes rettigheter og plasserer arbeidsgiveransvaret der avgjørelsene tas.

Arbeidshverdagen for ansatte i kontorstillinger er i stor endring. Å finne gode løsninger på arbeidstid og arbeidssted, krever aktiv medbestemmelse fra de ansattes side.

Fjernarbeid har for noen gitt en enklere hverdag, mens for andre har arbeid hjemmefra blitt en større belastning. Vi ser nå eksempler på arbeidsgivere som vil gjøre arbeid hjemmefra til normen. Konsekvensene av dette kan være at kostnadene veltes over på de ansatte, samtidig som de fratras mulighetene for det gode psykososiale arbeidsmiljøet på en arbeidsplass.

HK krever:

- Myndighetene skal sikre lavtlønnede arbeidstakere et vern mot sosiale og økonomiske konsekvenser som følges av koronakrisen, og ved fremtidige kriser.
- Retten til heltid styrkes i arbeidsmiljøloven og adgangen til midlertidig ansettelse begrenses.
- Utleie av arbeidskraft skal kun utføres av offentlig etat.
- Ansatte i handelen blir omfattet av arbeidsmiljøloven §§ 10-10 om søndagsarbeid og 10-11 om nattarbeid.
- Butikker skal være stengt søndager. Godkjenninger etter unntakene i lov om helligdagsfred § 5 nr. 4 bør etterprøves og evalueres.
- Fagforeningsfradraget dobles.
- Regelverket for fjernarbeid sikrer arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter.

Et trygt og likestilt arbeidsliv for alle

Koronapandemien har ført til økt arbeidsledighet, titusenvis av ansatte har blitt permittert, og omstillingene i arbeidslivet skjer raskere enn forventet. Mye tyder på at arbeidslivet i fremtiden vil organiseres på andre måter, med økt bruk av digitale løsninger og fjernarbeid.

Pandemiens konsekvenser har rammet bredt, men sosialt skjevt. Studier viser at kvinner er mer utsatt for å miste jobben enn menn, unge er mer utsatte enn eldre, og etniske minoriteter er mer utsatte enn den øvrige befolkningen. Det samme gjelder arbeidstakere med lav inntekt og utdanning, og begrensede økonomiske ressurser.

Kvinner er overrepresenterte i lavlønnsyrker med høyt innslag av deltidsarbeid og midlertidige ansettelser. Det er også vanligere for personer med etnisk minoritet og nedsatt funksjonsevne å jobbe deltid og i midlertidige ansettelser enn for andre. Slike alternative tilknytningsformer har en negativ innvirkning på jobbkvalitet og jobbsikkerhet for den enkelte. Den lave lønnen gjør det vanskelig å spare til bolig og pensjon og dermed forsterkes ulikhetene. Dette betyr blant annet at retten til heltid og økt stilling må styrkes, og dagens adgang til midlertidig ansettelse begrenses.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er fortsatt store. Kvinner tjener i gjennomsnitt 87,5 prosent av menns lønn, og lønnsgapet skyldes i hovedsak at kvinner og menn jobber i ulike deler av arbeidslivet. Til tross for at kvinner har et høyere utdanningsnivå er de fortsatt underrepresenterte i lederstillinger, særlig i privat sektor. Vi må sørge for at jenter og gutter kan velge utdanning og yrkesvei uten å begrenses av andres forventninger. Ikke minst må det tilrettelegges for arbeidstidsordninger som fremmer god balanse mellom jobb og privatliv.

I dag er det slik at typiske karriereyrker krever en høyere tilstedeværelse, som i mindre grad lar seg kombinere med ansvar for familie og barn. Mens kvinners lønn reduseres når de får barn, er det motsatte tilfellet for menn. Lykkes vi med å bryte dette mønsteret, vil vi få et mer likestilt arbeidsliv.

Kvinner har i større grad enn menn påtatt seg hovedansvaret for oppgaver i hjemmet under koronapandemien. Med de forestående endringene i arbeidslivet, der vi sannsynligvis vil se mer bruk av hjemmekontor, er det desto viktigere å legge til rette for at foreldrene kan dele omsorgsansvar og oppgavene hjemme likt.

Det er viktig at alle får lik mulighet til å delta i arbeidslivet. Særlig etniske minoriteter, yngre mennesker og personer med funksjonsnedsettelse må gis reelle muligheter til å komme inn i arbeidslivet. For å øke inkludering av alle i arbeidslivet må vi jobbe aktivt for å hindre all form for rasisme, diskriminering og fremmedfrykt.

HKs mål er et likestilt og mangfoldig arbeidsliv, der alle som kan jobbe får jobbe. Vi vil ha et trygt arbeidsliv, der man uavhengig av identitet, seksualitet, kjønnsuttrykk, livssyn, religion, etnisitet og funksjonsnedsettelse, skal stå uten fare for å bli diskriminert eller trakassert.

HK krever at myndighetene og partene i arbeidslivet setter likestilling og mangfold i arbeidslivet høyere på dagsordenen. Myndighetene, ved at de utreder hvilke hindre og stigma kvinner og minoriteter møter i arbeidslivet, og lager konkrete handlingsplaner for å demme opp for disse. Partene, gjennom målrettede tiltak som fremmer likestilling og mangfold, gjennom blant annet holdningsskapende arbeid ute på arbeidsplassene. Det er viktig å styrke arbeidstakernes og lederes kompetanse- om kulturer og forskjell mellom kulturer.

HK krever:

- Handlingsplaner for et mer likestilt og inkluderende arbeidsliv utarbeides gjennom trepartssamarbeidet.
- Den generelle adgangen til midlertidige ansettelser fjernes.
- Retten til heltid og fortrinnsretten til økt stilling styrkes i lovverket.
- Tiltak med mål om et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked og flere kvinner i lederstillinger og styrer iverksettes.
- Det etableres bedre ordninger relatert til foreldrepermisjon, barnehageplass og skolefritidsordninger, samt at kontantstøtten avvikles.
- Arbeide for å heve den interkulturelle - og flerkulturelle kompetansen til arbeidstakere og ledere på arbeidsplassen.
- Innføre ordning for at alder og navn, anonymiseres ved jobbsøkingprosesser.

En pensjon å leve av

En økonomisk trygg alderdom forutsetter at alle har en pensjon å leve av. For fagbevegelsen innebærer det et pensjonsnivå på 2/3 av lønna du har opp tjent gjennom yrkeslivet, og mer for lavlønnte.

Folketrygden gir en grunnleggende trygghet til alle. Det spares opp for all inntekt fra første lønnskroner til 7,1 G. Lønn over dette gis det ingenting for. I det ligger det et viktig signal – det er ikke fellesskapets oppgave å sørge for at folk med svært høye lønninger skal opprettholde 2/3 i pensjon.

Folketrygden skal være bærebjelken i pensjonssystemet. Pensjonsreformen er samfunnsøkonomisk bærekraftig, men det er grunn til å være bekymret for økende sosiale forskjeller som levealdersjusteringen kan innebære, spesielt for dagens unge arbeidstakere. Levealderen øker mer enn først antatt da pensjonsreformen ble utarbeidet. Dermed vil levealdersjusteringen ramme urettferdig og bidra til mer ulikhet når den fases inn. Spørsmålet er om arbeidsevnen kommer til å øke i samme tempo. Dette avhenger av den enkeltes helse, men også arbeidsgivers vilje til å beholde de eldre i jobb. Uføre som ikke kan kompensere for levealdersjusteringen ved å jobbe lenger, bør skjermes helt.

Folketrygden alene er ikke nok til å nå målet om en god pensjon. De supplerende ordningene må styrkes og bedres.

Avtalefestet pensjon (AFP) er partenes ordning, og staten er en viktig bidragsyter til denne. Nå er LO og NHO enige om en skisse som det kan forhandles om. Den nye og reformerte AFP-en vil tette hullene i dagens ordning, der mange opplever å miste hele ytelsen fordi de uforskyldt mister jobben på slutten av et langt yrkesliv. Den nye ordningen vil bygge på alle år i tariffbundet bedrift og dermed løse det som er en hodepine i våre organisasjonsområder – at arbeidsgiver gjennom tariffavtalen må betale AFP-premie til sine arbeidstakere, som på sin side ikke vet om de får AFP den dagen de fyller 62 år. For 25-åringene som jobber i våre organisasjonsområder, vil en økning i lønn i dag være langt mer verdt enn en pensjon man bare kanskje får hvis man oppfyller regelverket som 62-åring. Dermed lokkes arbeidstakerne med blant annet bonusordninger i stedet for tariffavtale.

Etter mange års kamp har Stortinget omsider vedtatt at pensjonsopptjeningen skal starte fra første krone fra 2023, også for ansatte med innskuddspensjon. Det er bra, og viser at det nytter å kjempe. Likevel er det ikke godt nok, for det er ingen grunn til å vente til 2023. Pensjonsopptjeningen fra første krone må iverksettes fra 1.1.2022. Denne endringen vil gi et løft i pensjonsnivået for de mange som jobber i lavtlønnsyrker.

Pensjon er utsatt lønn. Det er imidlertid fortsatt slik at bedriftene i privat sektor kan velge å gi svært forskjellig pensjon. Grunnsatsen varierer mellom to og syv prosent for vanlige inntekter. Mens ansatte i offentlig sektor og i høyt lønnede næringer har en grunnsats som er nær syv prosent, er grunnsatsen for HKs medlemmer ofte på to prosent.

Det er også langt vanligere med andre risikodekninger i tilknytning til pensjons-ordningen, som uførepensjon og etterlattepensjon, i bedrifter med høy lønn og høye sparesatser. Samme lønn kan dermed gi helt forskjellig utbetalt pensjon og helt ulik risiko for uførhet i to ulike bedrifter. Lønnsforskjellene i arbeidslivet forsterkes dermed inn i pensjonstilværelsen.

HK vil arbeide for at hybridpensjon vil være den foretrukne ordningen, og kjempe for å heve kvaliteten i innskuddspensjonsordningene gjennom Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP). Dette kan gjøres med å løfte minimumssatsene og gjøre det obligatorisk med risikodekninger i tilknytning til pensjonsordningen på jobben. Dermed vil opptjeningen til arbeidstakerne i privat sektor bedres og pensjon vil i mindre grad være et konkurranseelement mellom bedriftene.

HK krever:

- Staten bidrar til at ny AFP kommer på plass.
- Partene arbeider for en lavere maksopptjening i den nye AFP-ordningen.
- Lov om OTP styrkes og minstesatsen heves.
- Levealdersjusteringen ikke rammer de med lange yrkeskarrierer som ikke kan kompensere ved å jobbe lenger.
- Uføre skal få en bedre inntektssikring, ved at de får full opptjening i folketrygden frem til fylte 67 år. Uføre må skjermes fra levealdersjusteringen.

Stans okkupasjonen av Palestina

Siden Seksdagerskrigen i 1967 har Israel okkupert Vestbredden, Øst-Jerusalem, og Gazastripen. I dag lever fem millioner palestinere under israelsk okkupasjon. Den ulovlige okkupasjonen står i veien for palestinernes rett til selvbestemmelse, og bryter med palestinernes rettigheter etter folkeretten. I dag bor det over 630 000 israelske bosettere i over 270 bosettinger på de okkuperte områdene. FNs sikkerhetsråd og den internasjonale domstolen har slått fast at de israelske bosettingene er folkerettsstridige. Norge har påpekt at Israels bosettinger hindrer en fredelig løsning på konflikten.

De ulovlige bosettingene undergraver grunnleggende menneskerettigheter for det palestinske folk. Daglig nektes palestinerne rett til selvbestemmelse, bevegelsesfrihet, eiendom, familieliv, bolig, vann, helse, utdanning, arbeid, tilstrekkelig levestandard, personlig sikkerhet og tilgang til egne naturressurser. Menneskerettighets-organisasjoner har rapportert om økning i bosettervold under pandemien. Angrepene skjer uten at det israelske militæret griper inn, og inngår i en langsiktig strategi for å oppmuntre til tvangsflytting fra palestinsk jord.

FNs spesialrapportør for menneskerettighetssituasjonen i det okkuperte palestinske området, Michael Lynk, kom i 2020 med en rapport til FNs generalforsamling. Lynk skriver at «enhver form for næringslivsvirksomhet - enten det er israelsk eller internasjonalt, enten direkte eller indirekte, enten forsettlig eller tilfeldig - med de israelske bosetningene er helt uforenlig med menneskerettighetsforpliktelser, med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.»

HK krever:

- Norge må uten forhåndsbedingungen anerkjenne Palestina som en egen stat.
- Norge må støtte initiativ som har som formål å forhindre ulovlig annektering av palestinsk land.
- Norge må fortsette arbeidet for en rettferdig og fredelig løsning på den ulovlige okkupasjonen.
- Norge må sikre at norske aktører, inkludert offentlige innkjøpere, ikke medvirker til brudd på folkeretten og menneskerettigheter på okkupert palestinsk område.
- Norge må utstede en skriftlig næringslivsanbefaling om å avstå fra forretninger med de folkerettsstridige bosettingene.
- Norge må sikre at Statens Pensjonskasse Utland avslutter sine investeringer i selskaper som har virksomhet i eller med de folkerettsstridige bosettingene.
- Norge må sikre at palestinernes legitime rett til selvbestemmelse og frihet fra undertrykking, okkupasjon og påtvunget eksil innfris.

Stopp kuppmakerne i Myanmar

Den 1. februar 2021 gjennomførte Tatmadaw, Myanmar's offisielle millitærvesen, et militærkupp i Myanmar. Statsoverhodet Aung San Suu Kyi og andre sentrale politikere fra regjeringspartiet National League for Democracy (NLD) ble arrestert. Andre medlemmer av NLD ble tvunget på flukt av frykt for ytterligere arrestasjoner, vold og tortur.

Kort tid etter kuppet vokste det frem enorme protestbevegelser på grasrota i Myanmar. Protestene var rettet mot kuppet, mot fengslingen av Aung San Suu Kyi og NLD-politikerne, og for demokrati. Fagforeningene og den såkalte «generasjon z» sto i ledtog for kuppmotstanden, og etter hver tok resten av befolkningen til gatene i en massebevegelse, nå kjent som «Civil Disobedience Movement» - sivilulydighets-bevegelsen.

Tatmadaw har møtt demonstrantene med ekstrem vold. Folk blir skutt på, arrestert, utsatt for tåregass og politisk vold. Mange utsettes for tortur, eller blir drept i arresten. Sivilsamfunnsorganisasjoner er i en ekstremt vanskelig situasjon. Mange organisasjoner har måttet gå under jorda av frykt for sikkerheten til medlemmer og egen stab. Kontorer blir raidet og dokumenter, PCer og verdisaker konfiskert. Mange aktivister, ledere, organisasjons- og forbundsmedlemmer har flyktet til andre deler, eller ut av, landet.

HK i Norge er bekymret for situasjonen og det befolkningen i Myanmar utsettes for. Det er viktig at fagbevegelsen og norske myndigheter støtter opp om befolkningen i Myanmar i deres kamp for demokratiske rettigheter, menneskerettigheter og mot kuppet som folk flest opplever som ulovlig og dypt illegitimt.

HK krever:

- Norge må jobbe for at Myanmar frafaller alle anklager mot fagforeningskamerater og andre som deltar i ikke-voldelige demonstrasjoner.
- Norge tar tydelig avstand fra kuppregimet, og ikke anerkjenner Tatmadaw som rettmessige eller legitime styresmakter i Myanmar.
- Norge anerkjenner at NLD og Aung San Suu Kyi vant valget i 2020.
- Norge fortsetter å støtte sivilsamfunnet i Myanmar i deres kamp for demokrati og menneskerettigheter.
- Norge støtter opp om en internasjonal våpenembargo mot Myanmar og Tatmadaw.
- Norge bruker sin posisjon i Sikkerhetsrådet til å jobbe for humanitær tilgang i Myanmar.



Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80, E-post: post@hkinorge.no
hkinfo.no