



RETNINGSLINJER FOR ETISK HANDEL I NTL NAV

Del 1 – Innledning

For å kunne vurdere hva NTL NAV bør anse for å være etiske innkjøp, må vi ta utgangspunkt i våre grunnverdier. Vi kan først og fremst dra veksler på det NTL NAVs prinsipp- og handlingsprogram sier om lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg legger NTLs prinsipp- og handlingsprogram føringer knyttet til klima og miljø, og plasserer vårt ansvar for dette gjennom arbeid for internasjonal solidaritet og gjennomføring av «det grønne skiftet».

Vi finner også krav om å ta etiske innkjøp på alvor i prinsipp- og handlingsprogrammet til LO Stat og i LOs handlingsprogram, som omtaler «lavutslippssamfunnet». FN har en rekke mål for solidaritet og bærekraft som Norge har forpliktet seg til å følge. Det er derfor naturlig at vi, som en stor organisasjon med 6000 medlemmer i ryggen, tar dette ansvaret på alvor.

Disse retningslinjene for etiske innkjøp kan ses på som et praktisk supplement til prinsipp- og handlingsprogrammet, eller en håndbok for praktisk gjennomføring. Første del av dokumentet inneholder en beskrivelse av noen viktige prinsipper, mens andre del består av veiledning til bruk i forbindelse med innkjøp. Når vi handler på vegne av NTL NAV skal denne veilederen følges. Samtidig oppfordrer vi alle medlemmer til å tenke gjennom valgene vi tar når vi handler i privat regi.

Vår definisjon av etisk handel

Med etisk handel mener vi innkjøp som ikke underminerer lønns- og arbeidsvilkårene i den verdikjeden vi velger å handle med og som samtidig er i tråd med vårt felles ansvar for å bevare klima og miljø for våre etterkommere. Etisk relevante tema som bør ligge til grunn for vårt syn på innkjøp er:

- Lønns- og arbeidsvilkår i den bedriften vi kjøper en vare eller tjeneste av bør alltid undersøkes, herunder om det foreligger tariffavtale og er i tråd med de vedtekter NTL NAV er bundet av. NTL NAV jobber imot sosial dumping og ethvert forsøk på en svekkelse av ansattes lønns- og arbeidsvilkår.
- Helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet (HMS) må være i orden i bedriftene vi handler med, jf kravene i Arbeidsmiljøloven og [internasjonale konvensjoner](#).
- Bærekraftige produkter og tjenester bør benyttes i størst mulig grad. Vi støtter oss på definisjonen av begrepet «bærekraftig» slik det er beskrevet i internasjonale konvensjoner og i organisasjonens styrende dokumenter.
- Pris er alltid et tema. Vi skal til enhver tid forsøke å bruke medlemskontingenten på en mest mulig kostnadseffektiv måte, men det bør ikke gå på bekostning av prinsippene over.



Etisk handel

NTL NAV legger til grunn retningslinjene som er utarbeidet av [Etisk handel Norge](#). Etisk handel Norge er Norges største nettverk av bedrifter, organisasjoner og offentlig virksomheter som jobber forpliktende og systematisk for å sikre bærekraftige leverandørkjeder. Organisasjonen ble opprettet 27. november 2000 av LO, Kirkens Nødhjelp, Coop og Virke.

Etisk handel er samfunnsansvarlig næringsvirksomhet som ivaretar menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, utvikling og miljø i hele verdikjeden. Etisk handel krever kontinuerlig arbeid for forbedringer av sosiale og miljømessige forhold knyttet til produksjon av varer og tjenester. Etisk handel innebærer å ta samfunnsansvar i vid forstand gjennom å motarbeide ulovlig og uetisk atferd på ulike områder.

Retningslinjer for etisk handel bygger på sentrale konvensjoner og dokumenter fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen og FN. Retningslinjene til Etisk handel Norge angir minimumsstandarder og ikke maksimumsstandarder. Nasjonal lovgiving skal etterleves. NTL NAV anbefaler at alle ledd i vår organisasjon foretar innkjøp i bedrifter med medlemskap i Etisk handel Norge. Oversikt over bedrifter tilknyttet Etisk handel Norge finner dere i [denne lenka](#).

Lønns- og arbeidsvilkår

Med gode arbeidsvilkår mener vi en arbeidshverdag der den enkelte arbeidstaker opplever et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både fysisk og psykisk. Det fordrer et systematisk HMS-arbeid. Gode arbeidsvilkår innebærer også at den enkelte får anledning til å utvikle seg. Det vil i neste omgang bidra til å løfte bedriften og er slik sett en relasjon med gjensidig gevinst.

Det er vesentlig at det er full aksept for å organisere seg. Hele den norske modellen er tuftet på trepartssamarbeidet, og retten til å organisere seg er absolutt. Det har vist seg å gi god verdiskaping, samtidig som det sikrer en likere fordeling av verdiene enn andre modeller vi kan sammenlikne med. Gode lønnsvilkår sikres best gjennom tariffavtaler og pensjonsordninger. Alle tariffavtaler er ikke like gode, men de sikrer et forhandlingsgrunnlag. Derfor er de så viktige for fagbevegelsen. I lavtlønnsyrker er det gjerne nasjonale overenskomster som sikrer minstelønn innenfor de ulike sektorene.

NTL NAV forutsetter at alle som arbeider i Norge arbeider etter norsk regelverk har de samme rettigheter og plikter som norske statsborgere. I denne sammenhengen er dette relevant fordi flere bransjer vi kjøper varer og tjenester av benytter seg av en stor andel utenlandsk arbeidskraft, for eksempel i hotell- og restaurantbransjen. Internasjonal solidaritet er viktig for fagbevegelsen, og vi bør derfor undersøke forholdene når vi foretar innkjøp fra og i utlandet.

Miljø

NTL har et sterkt engasjement for miljø og klima. «Det grønne skiftet» er noe som har fått et sterkt fokus både gjennom prinsipp- og handlingsprogrammet og på ulike kurs og



konferanser. Både NTL NAV og NTL var tidlig ute og vedtok prinsipper som skulle ivareta beskyttelse av klima og miljø, for eksempel ved å gå imot oljeutvinning i Lofoten, Vesterålen og Senja til fordel for bærekraftige og fornybare næringer.

Også når det gjelder innkjøp må vi ha med oss miljøaspektet. I tillegg til våre prinsippprogrammer legger vi også [FNs 17 bærekraftsmål](#) til grunn for våre innkjøp. Vi vil bruke veiledere som kommer med gode råd for å ivareta miljøhensyn og sikre sosiale og etiske standarder. Bærekraftveilederen som er utarbeidet av Debio, Svanemerket, Fairtrade Norge og Miljøfyrtårn er et godt eksempel. Bærekraftveilederen finner dere [her](#).

Del 2 – NTL NAVs håndbok for etisk handel

Kjøp av varer og tjenester generelt

Det er et overordnet mål at alle innkjøp av varer og tjenester på vegne av NTL NAV, både i landsforeningen og ute i avdelingene, skal skje gjennom virksomheter som har tariffestede lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg skal det legges betydelig vekt på miljøhensyn og etisk handel. Følgende spørsmål kan gi et godt utgangspunkt for den som inngår avtaler og/eller handler varer og tjenester på vegne av NTL NAV:

- Er de ansatte i virksomheten organiserte?
- Er det tariffavtale i virksomheten?
- Har virksomheten HMS-rutiner?
- Er produktene miljømerket?

Dersom en leverandør av varer eller tjenester er i aktiv arbeidskonflikt, skal det foretas en egen vurdering før disse eventuelt blir valgt.

Generelt om transport, overnatting og bespisning

NTL NAV har betydelige innkjøpsutgifter på transport, overnatting og bespisning. Vi legger vekt på at de selskapene vi bruker innen disse kategoriene skal følge norsk lov og ha gode betingelser for sine ansatte. De som ikke følger norske lover og forskrifter skal ikke brukes. Vi oppfordrer til å vurdere om bruk av videomøter i noen grad kan erstatte fysiske møter, og på den måten redusere behovet for reising.

Overnatting

Gode lønns- og arbeidsvilkår er et førende prinsipp for NTL NAV. Ved booking av hoteller i forbindelse med kurs og andre arrangementer i regi av NTL NAV bør aktører med tariffavtale velges. Det er innført en ordning med «tariffavtalemerket» som administreres av LO. Bedrifter med dette merket har tariffavtale. Det er de ansatte og ledelsen som sammen må søke om å få et slikt merke.

Før man booker kurs og overnatting skal man undersøke om stedet har tariffavtale. Her kan Fellesforbundets nettside være til hjelp: Hoteller med tariffavtale. Hvis du er i tvil, ta kontakt med hotellet direkte. Det er vanskelig å være mer kategorisk angående tariffavtale, da mindre familiedrevne hoteller ofte mangler tariffavtale. Dersom man ønsker å benytte



et konferansested uten tariffavtale, bør man kreve at de dokumenterer at de har allmenngjort minstelønn for de ansatte og ellers følger bestemmelsene for arbeidstid og hviletid/fritid.

Flytransport – innenlands

For innenlands flytransport er det i hovedsak fire operatører i Norge: SAS, Norwegian, Widerøe og Flyr. Samtlige selskaper er omfattet av offentliggjorte hovedavtaler, men overenskomster som inneholder lønns- og arbeidsvilkår er virksomhetsinterne og ikke tilgjengelige for utenforstående.

I Norwegian Air Shuttle (NAS) er det flyvende personellet ikke ansatt i flyselskapet, men i bemanningsselskaper som er eid av Norwegian Air Resources Limited.

I SAS er det flyvende personellet delvis ansatt i morselskapet, og delvis i to datterselskaper. Disse er ansatt på samme vilkår i datterselskapene som i morselskapet.

I Widerøe og Flyr er det flyvende personellet ansatt i flyselskapet, og med norske lønns- og arbeidsvilkår.

Det er prinsipielt problematiske sider med hvordan både Norwegian og SAS prøver å organisere seg vekk fra medbestemmelse og innflytelse på egen arbeidshverdag. Denne måten å organisere vekk arbeidsgiveransvaret på er ikke forenlig med det norske trepartssamarbeidet. Det undergraver selve fundamentet i den norske modellen og kjernen i arbeiderbevegelsens krav om medbestemmelse på egen arbeidsplass.

De overnevnte momentene er viktige å ta med seg i vurderingen ved valg av flyselskap til reiser i regi av NTL NAV.

Flytransport – utenlands

Flyselskaper som flyr til og fra Norge kan deles inn i to hovedsegmenter: Lavprisselskaper og nasjonale (inkludert nå- eller forhenværende statlig eide) flyselskaper. Historisk sett har lavprisselskapene hatt vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn de nasjonale/statlige selskapene, særlig med tanke på bruk av deltid og nulltimerskontrakter, lav basislønn og kummerlige arbeidsforhold. Av de mest kjente selskapene finner vi easyJet, RyanAir, wizzAir og BlueAir. Alle disse selskapene ignorerte opprinnelig lokale arbeidsmiljøbestemmelser, jobbet aktivt mot at ansatte organiserte seg og forsøkte å forhindre inngåelse av tariffavtaler.

Per april 2019 har både RyanAir og easyJet inngått tariffavtaler og implementert lokal arbeidsmiljølovgivning for det landet ansatte har baser (arbeidssted) i. Status for BlueAir er ukjent for oss. Selskaper som bevisst jobber mot å følge arbeidsmiljølovgivning og hindre at ansatte organiserer seg, bryter organisasjonsretten og er på kollisjonskurs med det arbeiderbevegelsen står for. NTL NAV anbefaler derfor å benytte SAS eller øvrige nasjonale selskaper som KLM, British Airways og Lufthansa til utenlandsflygninger.



Drosjer, buss, tog og båtruter

NTL NAV legger vekt på at alle de selskapene vi bruker har gode arbeidsbetingelser for sine ansatte. Derfor bør alle innkjøp fra transportselskaper, for eksempel fellestransporter, sjekkes nøye. NTL NAV er opptatt av at de aktører vi bruker i våre innkjøp skal følge norsk lov- og avtaleverk.

Regjeringen endret reglene for drosjenæringen i 2020 bl.a. ved å fjerne fylkeskommunens mulighet til å sette et tak for drosjeløyver. Dermed åpnet de for at Uber kunne reetablere seg i vanlig drosjenæring. Uber er ikke et drosjeselskap, men en plattform for formidling av drosjetjenester. Uber ansetter ingen, slik en drosjeeier som er tilknyttet et selskap må gjøre. Velger du å knytte deg til Ubers plattform er det på deres premisser. De reklamerer med at du kan tjene penger når som helst og hvor som helst. DU er sjefen, hevder de. Uber opererer imidlertid med et internt poengsystem. Får du ikke høy nok score får du heller ikke tilbud om oppdrag. Dette er bl.a. knyttet til om du tar de oppdragene du får tildelt. I realiteten er du ikke ansatt, men en frilanser som må ta de oppdragene du får. Da må du også ordne med alt fra forsikringer, bil, reparasjoner, med mer. Denne forretningsmodellen er billigere enn den vi er kjent med gjennom drosjeselskapene og det er sjåførene som må betale for dette, siden de ikke får ta del i fordelene ved å være ansatt. Et annet moment som bør nevnes er tryggheten drosjeselskapene tilbyr, både for sjåfør og kunde, ved at både bestilling og sjåfør loggføres. NTL NAV er opptatt av at de aktører vi bruker i våre innkjøp skal følge norsk lov og avtaleverk, noe vi ikke kan se at Uber gjør med sine arbeidsbetingelser og tilknytning til selskapet. Vi vil derfor anbefale at NTL NAVs medlemmer ikke benytter Ubers tjenester. Det samme gjelder lignende selskaper som Bolt og Lyft hvis de skulle etablere seg i Norge.

Strekninger der Vy opererer kan vi per september 2019 anbefale. I valget mellom Vy eller Flytoget anbefaler vi å bruke Vy så langt det er praktisk mulig, fordi det kun koster halvparten så mye. Når det gjelder busselskaper bør man sjekke i hvert enkelt tilfelle om de ansatte har gode arbeidsvilkår. All innleie av buss bør gjøres gjennom norske selskaper med kontrakt på å kjøre offentlige ruter.

Når det gjelder båtruter er det som regel ikke mange alternativer ute i distriktene, enten det gjelder rutebåter eller ferger. Vi har tidligere hatt kursopplegg både på Danskebåten, Kielferga og Hurtigruten. På Hurtigruten har vi også LO Favør-rabatt. Klimamessig er ferger, og spesielt hurtigbåter, et dårlig alternativ. Der det er mulig bør altså fartøy i miljøvennlig drift velges. Hurtigrutens nye skip MS Roald Amundsen seiler for eksempel helelektrifisert på hybridteknologi.

Bonuspoeng

Bonuspoeng opptjent på arbeidsgivers regning skal ikke brukes privat, men kan brukes til å kjøpe reise/opphold på jobbreiser. Dette gjelder også for sentralt tillitsvalgte i NTL NAV, som har NTL NAV som arbeidsgiver. Bonuspoeng som opptjenes gjennom kjøp av egen lomme er dine og kan selvfølgelig fritt benyttes.

Gaver og strøartikler

NTL NAV anbefaler å kjøpe symbolske gaver fra Norsk Folkehjelp dersom det skal gis gaver. Utvalget finnes [her](#). Dersom det velges gaver fra andre steder enn Norsk Folkehjelp vises det til oversikt over bedrifter som er med i Etisk handel Norge. Oversikten finner dere [her](#).



Det vises til debatten om alkohol under NTLs Landsmøte i 2018 og vedtak fra NTL NAVs sjettede ordinære representantskapsmøte den 14.-15. oktober 2020. I henhold til vårt Prinsipp- og handlingsprogram for 2020-2022 skal NTL NAV ikke bruke kontingentpenger på alkohol.

Med «strøartikler» menes småting som vi bruker for å verve medlemmer. Vi er bekymret for distribusjonen av mengden unødige artikler, gjerne i plast og av dårlig kvalitet, som går ut til medlemmene. Dette koster store penger om vi ser all bruken under ett, og vi er svært usikre på om lønns- og arbeidsvilkår og klimakrav holder tilstrekkelig standard i produksjonen. Vi anmoder derfor avdelingene til å være bevisste på dette området. Søk kvalitet og gjerne norskprodusert.

Varetransport, hente- og bringetjenester

Gods- og varetransport har i Norge historisk sett gjerne bestått av mange enkeltstående, selvstendig næringsdrivende. Unntaket har vært for eksempel Posten (nå Bring), Hurtigruten og budbilfirma i større byer og tettsteder. Varetransportselskaper som tidligere har hatt fast ansatte sjåførere og logistikkmedarbeidere, har de senere årene i økende grad gått over til å hyre inn selvstendig næringsdrivende i stedet for å ha egne ansatte. Økt konkurranse fra det indre markedet i EU/EØS, gjør det vanskelig å være konkurransedyktig uten å ty til slik utsetting. Dette svekker den økonomiske forutsigbarheten til ansatte i denne sektoren, muligheten til å påvirke hvordan arbeidsforholdene utvikles og vanskeliggjør organisering seg for å sørge for en rettferdig fordeling av verdiskapninga. Her må man, så langt det lar seg gjøre, benytte leverandører som har ordnede lønns- og arbeidsforhold.

Trenden med å hyre inn selvstendig næringsdrivende til matlevering har også blitt veldig vanlig. Et fåtall av de mest nyetablerte selskapene som bringer ut matvarer, har dog egne ansatte. Så langt kjenner vi kun til at Kolonial.no tegnet tariffavtale. Når det gjelder bringetjenester knyttet til restauranter, har blant annet Foodora etter langvarig streik i 2019 inngått tariffavtale med sine ansatte. Andre bringetjenester som Wolt og JustEat er rene formidlingsbedrifter som Uber, og de ansatte har da ikke mulighet til å organisere seg under samme arbeidsgiver.