

Oppspill til debatten

Oppspill til debatten	3
Temaer til debatt.....	4
Arbeidsliv og tariff.....	4
Klima og miljø.....	6
Tillitsreform	8
Internasjonale handelsavtaler og EØS-avtalen	10
Ulikhet.....	12

Oppspill til debatten

Kjære medlem,

Fagforbundets 5. ordinære landsmøte avholdes 18.-22. oktober 2021, og du er invitert til landsmøtedebatt. Dokumentet du sitter med her er et oppspill til debatten.

Som nevnt i Debatthefte til Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram er det to dokumenter:

- *Debatthefte Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram 2021-2025*
Selve dokumentet forslagsstillere tar utgangspunkt i når de legger inn forslag til endringer.
- *Oppspill til debatten*
Inneholder utvalgte temaer som det oppfordres til å ha diskusjoner om blant medlemmer og i alle ledd. Det er likevel viktig å påpeke at *alt* kan debatteres. Dette heftet er ment som et verktøy til å lese om aktuelle temaer, reflektere over dilemmaer og utforme gode forslag til løsninger i Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram.

Diskusjonene som foregår fram mot landsmøtet er viktige for å være godt forberedt og utforme gode forslag til endringer. Det er nå du som medlem kan diskutere med andre medlemmer hva som bør inn i prinsipp- og handlingsprogrammet, hva som bør endres, og hva som bør tas ut. Alt i prinsipp- og handlingsprogrammet er oppe til diskusjon, og hver fagforening og forbundsregion kan påvirke ved å legge inn forslag i forslagssystemet.

Jeg oppfordrer alle medlemmer, fagforeninger og forbundsregioner til å delta i landsmøtedebatten.

Med ønske om en god debatt!

Politisk ledelse

Temaer til debatt

Hvert tema er forklart med en refleksjonstekst. Hver refleksjonstekst har en snakkeboble med et spørsmål eller et tema som kan drøftes. Dette er ment som en hjelp til å komme i gang med diskusjonen. Heftet egner seg både for dialog mellom to personer og til bruk i større grupper. Ta med dere gode forslag når dere skal behandle og bruke forslagssystemet til *Debatthefte Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram 2021-2025*.

Arbeidsliv og tariff

Fagforbundet har i dag en sterk posisjon i samfunnet. Vi er Norges største arbeidstakerorganisasjon, og som medlemmer i LO har vi en sterk innflytelse på hele arbeidslivet. Vi er nå midt i ei krise Norge ikke har sett maken til siden krigsårene på 40-tallet. Under denne krisa har vi sett en økt bevissthet på det å være organisert og ha et ryddig arbeidsliv. Arbeidsledigheten i Norge har vært lav, men under koronakrisa har den eksplodert. Noe av dette skyldes at Norge er stengt, og bedrifter har måttet legge ned arbeidet. Noen vil kunne gå ut i arbeid så snart landet åpner seg igjen, men spådommer sier at arbeidsløsheten kan sitte igjen i mange år fremover. Dette vil kreve at vi står solidarisk med hverandre også i tariffoppgjørene fremover. Vi har klart oss gjennom koronakrisa og andre kriser tidligere. Dette skyldes flere ting, men først og fremst at vi har en velferdsstat som sikrer folk i utsatte posisjoner. Tariffoppgjørene er med å sikre kollektive avtaler der lønn, men også sosiale bestemmelser som arbeidstid, ferie, foreldrepermisjon og sykelønn, er viktig.

Hva mener dere blir viktigst i tariffoppgjørene de neste årene?

Organisasjonsgraden blant arbeidstakerne synker i Norge, ikke fullt så mye i offentlig sektor som vi ser i servicesektoren. For å opprettholde den norske modellen, er vi avhengige av å ha et organisert arbeidsliv, både på arbeidstaker og arbeidsgiversiden. Fagforbundets politikk må derfor være at vi ønsker et arbeidsliv der alle er organisert.

Drøft hvorfor det er viktig å ha et organisert arbeidsliv.

I 2019 vant vi en stor seier i forbindelse med sykehusstreiken. Vi fikk pensjon fra første krone. Dette har vært viktig for mange av Fagforbundets medlemmer som jobber deltid. Men det gjenstår mange kamper om pensjonsrettigheter. Den vedtatte levealdersjusteringen vil etter hvert merkes. Folk må jobbe lenger, ellers blir pensjonen lav. Vi vil kunne se at forskjellene mellom folk som er yrkesaktive, forsterker seg når de blir pensjonister. Dette gjelder spesielt i privat sektor. I offentlig sektor har vi ennå ikke kommet til enighet når det gjelder særaldersgrenser.

Hvorfor er pensjonsspørsmålet viktig for våre medlemmer?

Vi ser et økende problem med tariffhopping. Arbeidsgivere melder seg over i andre arbeidsgiverorganisasjoner for å få tariffavtaler med dårligere bestemmelser. Vi ser også at sosial dumping og arbeidslivskriminalitet øker på områder vi ikke har sett før. Spesielt ser vi det i vikarbyråene som offentlig sektor kjøper tjenester av. Vi har sett at utenlandske helsearbeidere blir utnyttet både når det gjelder lønns- og arbeidsforhold.

Drøft temaet tariffhopping, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Hvorfor oppstår det?

For at vi skal kunne verve og organisere folk, må vi ha tillitsvalgte på alle arbeidsplasser. Fagforbundet sier ofte at vårt sterkeste kort er våre plasstillitsvalgte. De er våre medlemmers talerør og stemme utad. De er de som første gang får vite hva som ikke fungerer, men også de som i første omgang hjelper våre medlemmer. De er de viktigste personene for å verve flere medlemmer.

Hva mener dere motiverer medlemmer til å bli tillitsvalgte?

Det kan se ut som om vi mister tariffmakt på flere områder. Best ser vi det innenfor sykehussektoren. Her sitter vi ikke i førersetet lengre. Dette vil kunne ha betydning for om vi i det hele tatt får iverksatt vår tariffpolitikk. Konkurrerende forbund er ofte profesjonsforbund som kjemper for sin profesjon. Fagforbundet har mange profesjoner og har et breiere perspektiv i sin tariffpolitikk. I privat sektor, slik som private barnehager, barneverninstitusjoner og sykehjem, er flertallet av de ansatte uorganiserte. Hvis flertallet av de ansatte er medlemmer hos oss, vil vi kunne sette større makt bak kravene våre og dermed få større gjennomslag. For å få flere medlemmer må vi også være attraktive for andre og tydelige på politikken vår. Samtidig har noe av kritikken av Fagforbundet vært at vi er for politiske og for tydelige på at vi støtter rødgrønn politikk.

Drøft hvilken betydning det fagligpolitiske arbeidet har for Fagforbundet?

Klima og miljø

Menneskelig aktivitet har så langt gitt en temperaturstigning på rundt en grad fra før-industriell tid, og stigningen vil holde fram. Konsekvensene er allerede synlige gjennom mer ekstremvær, endret nedbørsmønster, tørke, tint permafrost og stigende havnivå. Fagforbundet vil kunne spille en viktig rolle i hvordan vi som samfunn møter krisen, både politisk nasjonalt og globalt, men også gjennom yrkesutøvelsen i den enkelte kommune.

En vellykket klimapolitikk er mer enn bare utslippskutt. Den skal sikre ren luft, trygghet fra naturkatastrofer, et sosialt sikkerhetsnett som muliggjør omstilling, næringspolitikk som skaper trygge jobber, utjevning av inntekt, innføring av grønne skatter og avgifter, og mer fritid og mindre arbeid.

Fagforbundets arbeid med klima og miljø går langt tilbake i tid. Men det er en vesentlig forskjell på å arbeide med klima- og miljøspørsmål i 1992 og i 2021. Kunnskapsnivået om klimaforandringer var generelt lavt i 1992. I dag vet vi at vi står overfor en global og vedvarende katastrofe hvis vi ikke drastisk endrer måten vi lever på.

Hva er Fagforbundets styrker i klima og miljøarbeidet?

Fordi det internasjonale samfunnet har ventet så lenge med å agere mot klimakrisen, har det blitt klart at tiltakene som må til for å kutte klimagassutslipp og dempe konsekvensene av klimaendringer, vil bli store og inngripende. For å kunne innføre de nødvendige tiltakene trenger vi en bred forståelse for at tiltakene er nødvendige. Da vil nøkkelordet være rettferdighet. Vi er ikke tjent med en politikk som favoriserer de som allerede har mye, og som oppleves som mer inngripende ovenfor vanlige arbeidsfolk. Foreløpig rammer klimatiltakene hovedsakelig lavinntekts- og mellominntektsgrupper, og oppleves ulikt etter hvor man bor i landet – det være seg i bygd eller i by. Et skatte- og avgiftssystem som bygger opp under at alle skal bidra er viktig for å sikre legitimitet til klimatiltakene.

Diskuter om det er mulig å kombinere klima- og miljøtiltak med sosial rettferdighet?

Fagforbundets medlemmer bidrar til de gode klimaløsningene. Våre medlemmer jobber i sentrale funksjoner, og vil være nøkkelen til å lykkes med de utslippsreducerende tiltakene som må gjennomføres i kommune-Norge. Innen teknisk sektor vil eksempelvis ansatte innen vann og avløp, planleggere, renovasjon, beredskap og park og anlegg, spille en avgjørende rolle. Samtidig er mange av de samme medlemmer en del av førstelinja når ekstremvær og flom inntreffer. Fagforbundet har altså all grunn til å engasjere seg i klimadebatten. Vi har førstehåndserfaring med hva som skal til i klimatilpasningspolitikken og hva som er gode klimatiltak i kommunene.

Hvilke områder av klima- og miljøpolitikken har Fagforbundet særlig god kjennskap til?

Pandemien som har preget 2020 har vist at vi evner å tilpasse oss i krisetider. Vi har også sett at det under kriser er svært viktig å ha styring på offentlig sektor for å kunne reagere raskt, samlet og effektivt.

Koronasituasjonen har ført til en reduksjon i forbruk, og for mange har ikke det nødvendigvis opplevdes som en belastning. Dette er nødvendig i et klimaperspektiv. Vi må gå fra et «bruk og kast»-samfunn til et samfunn med bærekraftig forbruk, reparasjon og gjenbruk.

Vil tiltakene som ble innført under koronapandemien gjøre det lettere å innføre tøffe tiltak for å hindre de verste konsekvensene av klimakrisa?

På litt over ti år har vi hatt tre dramatiske oljeprisfall, ingen så dem komme. Brå omstilling gir brutale konsekvenser for de som jobber i industrien, samtidig ser vi at etter en stund har de fleste fått seg nye jobber i andre bransjer. Samtidig må vi ta inn over oss at denne typen sjokk får større konsekvenser jo større del av våre menneskelige og økonomiske ressurser som blir investert i næringa. En styrt, gradvis overgang til nye, framtidrette næringer kan gi mer stabilitet og trygghet både for samfunn og arbeidsfolk. Vi har olje- og gassinstallasjoner som vil gi oss inntekter i mange år fremover. Å lete etter mer olje i en verden som har funnet mer enn det er forsvarlig å bruke, er satsing på å lete etter mer et veddemål på at verden ikke skal klare sine klimamål. Oljen har gitt oss store rikdommer, spørsmålet er om vi skal bruke rikdommen til å jakte på mer rikdom eller om vi skal bruke rikdommen til å bygge et bærekraftig samfunn.

Er det mulig å argumentere for lavere aktivitet i oljesektoren, samtidig som en er solidarisk med kamerater som kan miste arbeidet som følge av dette?

Fagforbundet har mange styrker: Medlemmene, posisjonen i LO og de tillitsvalgte. Fagforbundet har gode allianser og stor påvirkningskraft. Hvordan vi håndterer spørsmål om klima og miljø vil være avgjørende for hvordan samfunnet vil se ut i framtida, og det er derfor svært viktig at Fagforbundet engasjerer seg i spørsmålet.

Hvordan vil en tydeligere klima og miljøprofil kunne påvirke organisering av yngre arbeidstakere?

Tillitsreform

Hvorfor tillitsreform?

Innføring av mål- og resultatstyring på 1980-tallet vokste fram som en reaksjon på etterkrigstidens styring av velferdsstaten, med et ekspertledet og sterkt hierarkisk system. Fra midten på 80-tallet har mål- og resultatstyring vært det overordnede styringsprinsipp i staten. Det er likevel stor variasjon innad i kommunal og statlig sektor i hvor langt dette og markedsmekanismer som New Public Management er tatt i bruk. New Public Management er adoptert fra privat sektor og oppleves der som et effektivt styringsverktøy.

Men det er stor forskjell på privat forretningsdrift og et samfunnsoppdrag. Det å drive offentlig sektor er et samfunnsoppdrag. Dette skillet er siden 1980/90-tallet blitt forsøkt visket ut av den politiske høyresiden og arbeidsgiverorganisasjonene.

New Public Management har ført til flere målinger, mer rapportering og mer markedsretting i offentlig sektor. Mange arbeidstakere i offentlig sektor opplever dette som mistillit. Ansatte har gått fra å utøve faglighet og skjønn til å bli påtvunget rigide, detaljerte styringsverktøy. En del offentlige tjenester har blitt splittet opp, og organiseres, styres og drives på måter som svekker innflytelsen til de ansatte.

Våren 2020 har høyresiden og næringslivet plutselig snakket mye om den norske modellen, solidaritet, samfunnsdugnad og samfunnsansvar. Det er et paradoks, da det er markedsretting, anbud, bestiller-utførermodell, stykkpris-finansiering og stoppeklokkemåling som har vært regjeringen sin politikk overfor offentlig sektor. Fagbevegelsen har blitt holdt utenfor.

Hvilke løsninger har Fagforbundet?

I prinsipp- og handlingsprogrammet har Fagforbundet mange målsettinger som ivaretar intensjonene i en tillitsreform, som forvaltningsstyring framfor forretningsdrift, offentlig sektor i egen regi, demokratisk styring og trepartssamarbeid. Fagforbundet har i mange år jobbet mye med å utvikle partssamarbeidet i kommunal sektor, blant annet gjennom Modell- og Kvalitetskommuneprosjektet. Dette arbeidet har dreid seg om tillitsbasert utviklingsarbeid, og prosjekter med tillitsbasert styring og ledelse.

Drøft hvordan Fagforbundet kan arbeide for å styrke partssamarbeid.

En annen løsning er å forhandle fram og innrette avtaleverket vårt på en måte som støtter bedre opp om prosesser som styrker tilliten og demokratiet i offentlig sektor. Det ble på et tidspunkt vanlig i offentlig sektor å oppfatte medbestemmelsesordningene som en hindring og ikke en ressurs.

Hvilke tiltak må til for å styrke medbestemmelsen?

En annen utfordring er samhandling mellom tillit og teknologi. Teknologi i offentlig sektor må utvikles og innføres på en måte som understøtter, utvikler og forbedrer sektoren. Dette krever tett samarbeid med dem som bruker teknologien. Mye av markedsrettingen, overvåkingstendensene og rapporteringen i offentlig sektor er gjort mulig via teknologiske løsninger. Tilpasningen av ny teknologi må skje gjennom et godt partssamarbeid.

Drøft hvilke tiltak som gjør implementering av ny teknologi til en suksess?

Internasjonale handelsavtalar og EØS-avtalen

Internasjonale handelsavtalar

Den norske arbeidslivsmodellen med høgt lønsnivå, høgt kompetansenivå og høg produktivitet, kombinert med eit liten heimemarknad, føreset at vi kan selje og kjøpe varer på ein internasjonal marknad. Med høgt kostnadsnivå må Noreg spesialisere seg på å produsere det vi har best føresetnader for å vere konkurransedyktige på, og så må vi importere varer vi ikkje produserer sjølve. Noreg har frihandelsavtalar gjennom Verdens handelsorganisasjon (WTO)¹ og Det europeiske frihandelsforbund (EFTA)², og gjennom EØS-avtalen³ er vi kopla til EUs indre marknad. Verdens handelsorganisasjon forvaltar fleire internasjonale avtalar, mellom anna GATS-avtalen⁴ som dekker tenestesektoren. Vi har 25 frihandelsavtalar med enkeltland gjennom EFTA, og det blir forhandla om fleire.

Er det tydeleg nok forklart i prinsipp- og handlingsprogrammet kvifor Fagforbundet engasjerer seg i handelsavtalar? Er dette viktig?

EØS-avtalen

EØS-avtalen er den viktigaste og mest omfattande handelsavtalen Noreg deltek i. Hovudintensjonen med EØS-avtalen er at norske bedrifter og borgarar har same tilgang til den indre marknad som bedrifter og borgarar i EU-landa. Dette gjeld handel med varer, investeringar, bank og forsikring, kjøp og sal av tenester og rett til å ta arbeid, studere og bo i andre land i området. Avtalen gir også Norge omfattande forpliktingar, og medfører at vi importerer direktiv og reglar frå EU.

I urolige tider gir EØS-avtalen Noreg føreseielegheit for at vi har tilgang til ein marknad i Europa. Rundt 80 prosent av den totale norske eksporten går til EU, og omlag 70 prosent av importen kjem frå EU. EØS-avtalen er såleis Noregs klart viktigaste handelsavtale. EØS-avtalen er ikkje berre omfattande i handelsomfang – den omfattar også regulering på fleire samfunnsområde enn dei fleste andre handelsavtalar. For eksempel har vi felles konkurranseregelverk, statsstøtteregelverk og avtalar som veterinæravtalen, som medfører at norsk fisk kan transporterast til EU utan opphald, samt felles standardar for varer. EUs regelverk blir fortløpande tatt inn i EØS-avtalen slik at reglane gjeld for alle land som har skrivne under avtalen.

I følgje Europautgreiinga representerer arbeidsinnvandring både den største gevinsten og den største utfordringa med EØS-avtalen for Noreg. Arbeidsinnvandring har gitt press på løns- og arbeidsvilkår, og har svekka organisasjonsgraden og den norske modellen. Arbeidslivskriminalitet, sosial dumping og større forskjellar er andre negative utviklingstrekk som må bli sett i samanheng med arbeidsinnvandring. Dei 30 prosent lågast løna har for eksempel ikkje hatt reallønsvekst mellom 2013 og 2018.

¹ Verdens handelsorganisasjon / World Trade Organization (WTO)

² Det europeiske frihandelsforbund / European Free Trade Area (EFTA)

³ Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) / European Economic Community (EEC)

⁴ Generalavtalen/overenskomst om handel av tjenester / The General Agreement on Trade in Services (GATS)

I Fagforbundets medlemsundersøking i 2019 svara 54 prosent av medlemmane at dei ville stemt «ja» til EØS-avtalen dersom det var folkeavstemming om EØS. Tillitsvalde svarer det samme som medlemmane. I befolkninga generelt (same år) ville 61 prosent stemt «ja»⁵.

Arbeidsinnvandring og den norske arbeidslivsmodellen

EØS-avtalen vil fortsette å gi utfordringar i norsk arbeidsliv som konsekvens av arbeidsinnvandring. Noreg har av dei høgaste lønene og beste arbeidsvilkåra i Europa. Så lenge vi har arbeidsinnvandring vil dette utfordre vårt system. Vi vil heile tida måtte kjempe for å oppretthalde våre standardarar, lønnsnivå, arbeidsvilkår og organisasjonsgrad. Denne utfordringa vil truleg vare så lenge den norske arbeidsmarknaden har behov for arbeidsinnvandring, altså også utan avtalen.

Arbeidslivspolitikken har blitt forsømt og det er behov for nye reguleringar og strengare tilsyn i møte med mindre tryggleik i arbeidslivet. I tillegg må ein møte utfordringa med svekka organisasjonsgrad og press på den norske modellen ved å fagorganisere arbeidsinnvandrarar.

Innføring av Skiensmodellen, Osloomodellen og liknande modellar er eksempel på politikk som kompensere eller motvirke dei negative konsekvensane av fri flyt av arbeidskraft i EØS-området.

Andre eksempel på bruk av handlingsrommet er å føre ein meir aktiv og offensiv nasjonal politikk. Norske myndigheter har eit ansvar for å tolke og tøyje, og i nokre tilfelle også bruke ressursar på å protestere, når reglar skapar ulemper som ikkje var hensikta med nye regelverk. I nokre tilfelle bør reservasjonsretten vere aktuell å bruke, men så langt i løpet av avtalens 26-årige historie har det berre ein gang vore fleirtal på Stortinget for bruk av reservasjon. Her er mykje framleis uprøvd, blant anna grunna manglande politisk vilje.

Kva kan Fagforbundet gjere for å styrke organisasjonsgrada og arbeide for betre tryggleik i arbeidslivet?

Offentleg sektor

EØS-avtalen har blitt brukt for å fremme liberalistisk politikk, for eksempel av arbeidsgivarsida og ulike regjeringar. Dette har vore tilfelle i tolking og bruk av regelverk frå EU. For eksempel:

- Anskaffingsregelverket (ideelle aktørar, seriøsitetsmodellar, virksomhetsoverdragelser),
- Statsstøtteregelverket (Hjelmeng-utvalet)
- og fleire konflikthar som har handla om regulering av arbeidsmarknaden (usemje om kva krav som er lov å stille/korleis regulere bemanningsbransjen)

Desse regelverka er ein del av avtalen vi har inngått. Samtidig er det uutnytta handlingsrom til å ivareta nasjonale behov og politikk i desse regelverka. Når regjeringa og arbeidsgivarane har skyvd EØS-avtalen framfor seg så har det ført til diskusjonar om at EØS-avtalen har urimeleg påverknad.

På kva måte kan Fagforbundet tydeleggjere grensene for EØS-avtalens påverknad?

⁵ Måling utført av Sentio for Nationen og Klassekampen i 2019.

Ulikhet

Ulikheten øker

Små forskjeller og høy tillit er blant de viktigste verdiene for fagbevegelsen og det norske samfunnet. Dette har vært avgjørende både for økonomisk vekst, stabiliteten i samfunnet og for at vi lever i et av verdens rikeste og beste land. Motsatt vet vi at store forskjeller fører til lavere produktivitet og dermed mindre felles rikdom, mer politisk makt til de rikeste og sosial uro.

Globalt har ulikheten økt dramatisk siden 1980-tallet. Norge er blant landene i verden med minst økonomisk ulikhet. Men også her har den økt - både når en ser på lønn, samlet inntekt og formue. Sterkest har den økt på formue, hvor formues-ulikheten nå er større enn i Storbritannia og Frankrike. De 10 prosent rikeste eier 60 prosent av formuene. Da er det ikke tatt høyde for det som er plassert i skatteparadiser.

De siste ti årene har de ti prosent med høyest inntekt hatt sterkere reallønnsvekst enn gjennomsnittet. Mest alvorlig er det likevel at de ti prosent med lavest inntekt nesten ikke har hatt noen reallønnsvekst og i privat sektor har de hatt en nedgang.

Arbeid er viktig for å bekjempe økt ulikhet. En stadig større del av befolkningen står utenfor arbeidslivet. Det mest alvorlige er at yrkesdeltakelsen synker mest i aldersgruppen 25-54 år. Arbeidsmarkedet i dag er ikke tilstrekkelig inkluderende. Kravet til effektivisering og produktivitet er med på å skvise ut mange. De som ikke klarer å yte fullt er ikke attraktive for arbeidsgiver.

Pensjonsreformen har medført underregulering av pensjonene, som betyr at våre pensjonister får mindre å leve av. Det får konsekvenser for deres kjøpekraft, og det påvirker nasjonaløkonomien i Norge.

Ulikhet og arbeid

Arbeid er avgjørende for folks liv. Et organisert arbeidsliv med hele og faste stillinger, sentral lønnsdannelse, og et rettferdig skattesystem har bidratt til et samfunn med mindre økonomiske forskjeller blant folk. Det har stor betydning om man er i arbeid, hvilken type arbeid, arbeidstid, hvor stor andel av verdiskapningen arbeidstakerne sitter igjen med og lønnsfordelingen mellom arbeidstakerne.

I Norge er man vanligvis ikke fattig dersom man er i jobb. Imidlertid vet vi at de ti prosent med lavest inntekt ikke har hatt reallønnsvekst de siste ti årene. Kjennetegnet for disse er at tre av fire ikke er dekket av tariffavtale, over halvparten jobbet deltid og at andelen innvandrere er høy.

I andre sammenlignbare land har denne utviklingen gått lenger, og det blir vanligere med «working poors», arbeidende fattige. Mange av disse er midlertidig ansatt, har deltidsarbeid og har en løsere tilknytning, til arbeidslivet. Dette reduserer andelen fagorganiserte, og fører til mindre tariffmakt og forhandlingsstyrke, og gir økt lønnsulikhet.

Men også desentraliserte og mindre koordinerte lønnsforhandlinger fører til økt lønnsulikhet mellom de med lav inntekt og de med høy inntekt. En viktig forutsetning for lave lønnsforskjeller er sentrale og koordinerte lønnsforhandlinger på nasjonalt nivå med en sterk fagbevegelse og en organisert arbeidsgiverside.

Norge har en høyere organisasjonsgrad enn mange andre land, men den synker også her. Den var på sitt høyeste på slutten av 80-tallet og har siden falt, hovedsakelig i privat sektor. I dag er den totale organisasjonsgraden på under 50 prosent. Deltidsansatte, midlertidig ansatte og innvandrere er sjeldnere organiserte enn etnisk norske, fast ansatte. De grupper som mest trenger en fagforening og gode tariffavtaler er de som ofte faller utenfor.

Politiske løsninger for redusert ulikhet

Den norske velferdsstaten med offentlige skoler, barnehager, helsetjenester og eldreomsorg utjevner forskjeller, særlig fordi tjenestene drives i egenregi. Våre offentlige velferdstjenester fungerer som en effektiv buffer mot et nytt klassesdelt samfunn. Derfor fører privatisering og konkurranseutsetting av skattefinansierte tjenester til større forskjeller. I tillegg fører Solbergregjeringens angrep på velferdsytelser, som kutt i arbeidsavklaringspenger for ungdom, kutt i barnetillegg til uføre og fjerning av feriepenger til arbeidsledige til at de som fra før har minst får enda mindre. Dette skaper fattigdom og utenforskap. Skal ulikhetsutviklingen stoppes er det nødvendig å styrke velferdsstaten, ta tjenester tilbake i egenregi og rette opp de senere års usosiale velferdskutt.

Skattesystemet finansierer vår felles velferd, og bidrar til å utjevne forskjeller og sikre en jevnere fordeling. Etter en lang periode med høye skatter ble 80-tallet en tid for å slippe markedet fri, begrense reguleringer og redusere skattene. Selv om Norge ikke har gått like langt som mange andre land, har de siste 20 årene vært preget av kutt i skattene på kapital og inntekt. Skal vi sikre at velferdsstaten har nok inntekter i framtida, må vi få en mer rettferdig fordeling av skatten hvor de som tjener mest betaler mest i skatt.

Er Fagforbundets prinsipp- og handlingsprogram tydelig nok på hvilke tiltak som er viktige for å unngå økt ulikhet? Hvis svaret er nei, diskuter hva som mangler.