

ALLE SKAL MED

Om innflytelse på arbeidstakersiden

INNLEDNING

Bakgrunn

Det er liten tvil om at fagbevegelsen er en maktfaktor i det norske samfunnet. Den er også en politisk aktør med stor innflytelse på samfunnsutviklingen. Imidlertid er "fagbevegelsen" ingen enhetlig størrelse. Den består av over 50 fagforbund, hvorav de fleste er tilsluttet én av fire hovedorganisasjoner - LO, YS, Unio eller Akademikerne.

De ulike hovedorganisasjonene har ulik tilnærming til politikk, med ulike synspunkter på og innfallsvinkler til ulike spørsmål. Ettersom de rødgrønne partiene legger avgjørende vekt på fagbevegelsens rolle i og betydning for samarbeidet mellom staten og partene i arbeidslivet, skulle man tro at det er av stor betydning at hele fagbevegelsen blir tatt med på råd og gitt innflytelse.

Slik er det ikke nødvendigvis, og debatten om LOs makt og innflytelse er langt fra ny. Allerede i 1980 stilte TNS Gallup følgende spørsmål: "Mener De LO har for stor makt?". 6 av 10 svarte ja på spørsmålet. Det er ikke så overraskende. Mer overraskende er svaret fra Arbeiderpartiets velgere: 1 av 3 var den gang enig i påstanden. Et annet interessant trekk er at det gikk over syv år før TNS stilte spørsmål om medlemskap i andre hovedorganisasjoner, som for eksempel YS.¹

Utgangspunktet for det historisk tette forholdet mellom LO og Arbeiderpartiet var et felles ønske om å bedre arbeideres kår, noe som var nødvendig. Men selv om situasjonen er en annen i dag enn den gang, består det formaliserte samarbeidet ennå. Samarbeidet legger føringer for relasjonene mellom LO og regjeringer utgått av Arbeiderpartiet. Konkret gir det seg utslag i at LO har representasjon i Arbeiderpartiets sentralstyre, samt at det er et institusjonalisert samarbeid i den såkalte Samarbeidskomiteen.

I følge LOs beretning møtes samarbeidskomiteen "som utgangspunkt" hver 14. dag. Møtene er et forum for gjensidig og løpende informasjon om det faglig-politiske samarbeidet. I 2010 var komiteen sammensatt av syv personer fra LO (fire fra LOs ledelse og tre forbundsledere, fra hhv. Fagforbundet, Fellesforbundet og Handel og Kontor) og tre fra Arbeiderpartiets ledelse (leder, nestleder og sekretær).²

Det er bred enighet blant fagpersoner om at Samarbeidskomiteen, selv om dens betydning har variert over tid, er et viktig forum for avklaring av politikk og standpunkter. Følgelig har denne komiteen har langt mer reell innflytelse enn formuleringene i beretningen fra 2010 tilsier.³

Samarbeidet gir seg også konkrete utslag i økonomisk støtte fra LO og flere enkeltforbund til Arbeiderpartiet. Bare til valgkampen i 2009 mottok Arbeiderpartiet 18,3 millioner kroner til sitt partiarbeid.⁴ Det tette faglig-politiske samarbeidet mellom LO og Arbeiderpartiet gjør at LO har en adgang til beslutningsarenaer som de andre hovedorganisasjonene ikke har. Det kan bety at de andre arbeidstakerorganisasjonene ikke får den

innflytelse deres størrelse skulle tilsi. I så fall er det store og voksende utdanningsgrupper som ikke blir hørt i samme grad som LO. Et annet forhold er at det er mange rødgrønne velgere i de andre sammenslutningene også. Rundt regnet halvparten av medlemmene i andre sammenslutninger stemmer rødgrønt. Det kan gi grunn til å spørre om Arbeiderpartiet i tilstrekkelig grad tar hensyn til egne velgere på arbeidslivsområdet.

Litt om forholdet mellom LO og Sosialdemokratiet i Danmark og Sverige

I Danmark løsnet Socialdemokraterne og LO alle formelle bånd i 2003. Det ble blant annet begrunnet med at det var viktig å ha et konstruktivt samarbeid med alle regjeringer uavhengig av partifarge.⁵

I Sverige er det ikke fattet vedtak om endringer i det faglig-politiske samarbeidet. Imidlertid er det en tiltagende skapsis blant svenske LO-medlemmer når det gjelder de tette båndene mellom LO og Socialdemokraterna. En undersøkelse blant svenske LO-medlemmer viser blant annet at medlemmene er stadig mer skeptiske til det faglig-politiske samarbeidet mellom LO og Socialdemokraterna. Bare 1 av 3 LO-medlemmer støtter. Halvparten av de spurte mener også at LO ikke bare skal støtte Socialdemokraterna økonomisk og politisk.⁶

Debatten om prosjektet

Debatten som ble utløst i Klassekampen etter at dette prosjektet ble kjent, viser betydningen av at fagbevegelsen belyses fra flere hold, og at man får frem nyansene i fagbevegelsen – både organisasjonene i mellom og innenfor organisasjonene.

De andre hovedorganisasjonene ønsket initiativet velkommen og mente at utgangspunktet var godt begrunnet. LOs reaksjon var en annen, og LO-leder Roar Flåthen sa dette til Klassekampen den 5. mars 2012:

Det virker som den høyreliberalistiske tankesmia Civita, som alltid går ærend for arbeidsgiverne og høyresida, prøver å så splid mellom arbeidstakerorganisasjonene.

Reaksjonen fra LO lignet til forveksling den som kom da Erna Solberg 24.januar 2011 sa til Klassekampen at hun ville lytte mer til de andre hovedorganisasjonene. Roar Flåthen sa den gang:

Hun må gjerne prøve seg på å splitte fagbevegelsen, men det vil hun ikke lykkes med.⁷

Sitatene kan tyde på at LO oppfatter det å gi andre arbeidstakerorganisasjoner innflytelse som et ønske om å "splitte fagbevegelsen". Det er i så fall et synspunkt vi ikke deler.

Problemstillinger

"Fagbevegelsen som samfunnspolitisk aktør" er et stort tema. Vi har valgt å avgrense temaet til fire problemstillinger som alle sier noe om fagbevegelsens samfunnspolitiske rolle:

- *Makt og innflytelse.* Hvordan opplever fagforbund utenfor LO det tette samarbeidet mellom regjeringer utgått av (blant annet) Arbeiderpartiet og LO?
- *Representativitet.* Hvor representative er fagforbundene i forhold til sine medlemmer?
- *Samfunnspolitikk i arbeidstakerorganisasjonene.* Hva legger forbundene i "samfunnspolitikk" og "myndighetskontakt", og hvordan arbeider ulike forbund med dette?
- *Samspillet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.* Er det mange felles standpunkter?

I dette notatet har vi valgt å fokusere på den delen av fagbevegelsen som er utenfor LO, nettopp for å kaste lys over problemstillingene knyttet til det tette samarbeidet mellom Arbeiderpartiet og LO.

Notatet bygger på intervjuer⁸ med ulike aktører innenfor arbeidslivets organisasjoner, samt på statistikk hentet fra YS' Arbeidslivsbarometer.⁹

FAGBEVEGELSEN ER IKKE BARE LO

Totalt medlemstall og organisasjonsgrad

Andelen av norske arbeidstakere som er organisert, ligger stabilt i overkant av 50 prosent.

Imidlertid varierer organisasjonsgraden mellom ulike sektorer og bransjer. Eksempelvis er 8 av 10 ansatte i offentlig sektor medlemmer i et fagforbund, mens kun 4 av 10 arbeidstakere i privat sektor er fagorganisert. Innenfor privat sektor er det også store variasjoner: Innen operatør- og håndverksyrker er over halvparten organisert, mens andelen organiserte er lav innen salg, service- og omsorgsykker.

Tabellen nedenfor viser samlet medlemstall¹⁰ for de fire hovedorganisasjonene, samt for frittstående fagforbund som ikke er tilsluttet en hovedorganisasjon. Tabellen viser hvor stor andel hver hovedorganisasjon har blant de om er organisert, samt om medlemmene i de ulike hovedorganisasjonene arbeider i offentlig eller privat sektor.

Fagforeningsmedlemmer i 2010. Antall, andel av organiserte og prosentvis fordeling på sektor

Hovedorganisasjon	Antall medlemmer	Andel av organiserte	Off	Privat
LO	871.360	53	46	54
YS	217.457	13	42	58
Unio	295.621	18	92	8
Akademikerne	154.313	9	52	48
Frittstående	120.035	7	36	64
Totalt	1.658.786	100	54	46

Kilde: SSB.

Det fremgår av tabellen at over halvparten av alle organiserte er organisert i LO, mens Unio med sine 18 prosent er nest største hovedorganisasjon. Det innebærer at ca. halvparten av de fagorganiserte er organisert i andre hovedorganisasjoner enn LO. Store og voksende grupper av arbeidstakere er ikke organisert i LO.

Tabellen viser også at nesten alle Unio-medlemmer arbeider i offentlig sektor. Det gjelder særlig innenfor helsesektoren og undervisningssektoren, der henholdsvis 60 og 80 prosent er organisert i andre forbund enn LO, hvorav de fleste i henholdsvis Utdanningsforbundet og Norsk Sykepleierforbund (begge i Unio). Innen finansiell og forretningmessig tjenesteyting er 90 prosent organisert i andre forbund enn LO. Det største forbundet er Finansforbundet (YS).

Konkurranse om arbeidstakere

Tariffavtaledekning

Flertallet av norske arbeidstakere er dekket av en tariffavtale: Innenfor offentlig sektor er alle ansatte dekket av tariffavtale, mens det er litt over halvparten av ansatte i privat sektor som er dekket av tariffavtale. Imidlertid er det store variasjoner innad i privat sektor. Særlig privat tjenesteyting har lav organisasjonsgrad og relativt dårlig tariffavtaledekning.

En stor del av forklaringen på den generelt høye tariffavtaledekningen, som innebærer at også mange uorganiserte har tariffavtale, er at 70 prosent av arbeidsgiverne er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon. Arbeidsgiversiden er med andre ord vel så godt organisert som arbeidstakersiden ¹¹

Organisasjonsfrihet og tariffkonkurranse

Det er organisasjonsfrihet i Norge. Det innebærer blant annet at man kan la være å organisere seg, og at ingen kan tvinges inn i et forbund man ikke ønsker å være medlem av.¹²

I de skandinaviske landene er det tariffkonkurranse. Det innebærer at en virksomhet kan være bundet av separate tariffavtaler med enkeltforbund. Eksempelvis kan et YS-forbund og et LO-forbund ha ulike tariffavtaler med samme arbeidsgiver, og det er ingen avtaler mellom hovedorganisasjonene som regulerer fordelingen av medlemsgrupper. Her skiller Norge seg fra de øvrige skandinaviske landene, der forholdet mellom hovedorganisasjonene er preget av liten eller ingen konkurranse.¹³

Dette gir seg også utslag i konkurranse om de samme yrkesgruppene. Den sterkeste konkurransen er mellom forbund tilhørende ulike hovedorganisasjoner, særlig mellom YS og LO. Noen eksempler:

- Fagforbundet i LO og Delta i YS konkurrerer om medlemmer i kommunal- og helsesektoren.
- YS-forbundene Parat og STAFO konkurrerer med LO-forbundene Norsk Tjenestemannslag om medlemmer, særlig funksjonærer i statlig sektor.
- YS-forbundet Befalets Fellesorganisasjon og LO-forbundet Norsk Offisersforbund konkurrerer om befalet i Forsvaret.
- Forskerforbundet (Unio) konkurrerer med flere forbund i Akademikerne om forskere og undervisningspersonell i universitets- og høyskolesektoren og i instituttsektoren.
- Utdanningsforbundet (Unio) og Norsk Lektorlag (Akademikerne) konkurrerer om lektorene i den videregående skolen.

Fordelen ved fri konkurranse er at konkurransen som oftest bidrar til et bedre produkt. Overført til fagforeningsverdenen betyr det at et fagforbund hele tiden må arbeide for både å rekruttere nye medlemmer og beholde de medlemmene det har. Dette bidrar til bedre fagforeninger og medlemstilfredshet.

FAGBEVEGELSENS REPRESENTATIVITET¹⁴**Om representativitet**

Legitimitet og representativitet er tett forbundet med hverandre. Dersom en organisasjon skal fremstå med troverdighet, må den ivareta medlemmenes interesser og være representativ for medlemmene sine. Det innebærer at fagforeningene er avhengige av at medlemsdemokratiet fungerer for å sikre legitimiteten hos egne medlemmer, arbeidsgivere, politikere og samfunnet ellers. I tillegg må medlemsdemokratiet være representativt for at et fagforbund skal ha legitimitet både blant medlemmene og utad.

Fagforbund er store virksomheter med mange medlemmer, tillitsvalgte og ansatte. De er demokratisk styrt, og medlemmene styrer sin organisasjon gjennom valgte representanter, som er organisasjonens tillitsvalgte.¹⁵ Selv om standpunktene utformes i et samspill mellom tillitsvalgte på alle nivåer i organisasjonen, og mellom medlemmer og tillitsvalgte, er som oftest de tillitsvalgte (både nåværende og tidligere) som har det sterkeste engasjementet, og mest erfaring og kunnskap. Av den grunn har vi i dette notatet valgt å kalle denne gruppen for "eliten".

Siden det er i denne gruppen vi finner de som styrer en organisasjon, er det av interesse å undersøke hvorvidt eliten er representativ for sine medlemmer.¹⁶ I denne sammenheng skal vi se på representativiteten ut fra følgende kriterier:

- Kjønn, utdanning og inntekt
- Politisk representativitet (målt ved partipreferanser)
- Representative holdninger i spørsmål knyttet til fagforeningens arbeid (eksempelvis lønnsdannelse)

Kjønn, utdanning og inntekt

Dersom en sammenligner eliten med medlemmene ellers, avspeiler den medlemsmassen i sine respektive hovedorganisasjoner. Det er små forskjeller både når det gjelder kjønn, utdanning og inntekt:

- Menn er litt overrepresentert i eliten, men forskjellene er små
- Det er små inntektsforskjeller mellom medlemmer og eliten
- Det er små utdanningsforskjeller mellom medlemmer og eliten

Alt i alt er eliten representativ for medlemmene når det gjelder bakgrunn.

Partipolitisk representativitet

Utvikling av partipreferanser over tid^{17 18}

Allerede i 1980 var innslaget av velgere med andre partipreferanser enn Arbeiderpartiet stort. Eksempelvis stemte 15 prosent av LO-medlemmene Høyre. Når det gjelder partipreferanser, så er det noen relativt stabile utviklingstrekk de siste 10 årene:

- Flertallet av venstresidens velgere er ikke medlem av LO
- 30 prosent av velgerne på venstresiden er uorganisert
- I overkant av 30 prosent av velgerne på venstresiden er medlem i et fagforbund tilsluttet en annen hovedorganisasjon enn LO
- Arbeiderpartiet har ikke alene hatt flertall blant LO-medlemmene de siste 10 årene.

Partipreferanser blant organiserte og uorganiserte arbeidstakere i 2011

Tabellen nedenfor viser stemmegivningen til uorganiserte, samt fagorganiserte etter hovedorganisasjon:

Partipreferanser blant fagforeningsmedlemmer og uorganiserte. Prosent

	LO	YS	Unio	Akademikerne	Frittstående	Uorganisert
AP	43	31	31	28	31	31
FrP	14	15	6	5	13	15
Høyre	8	17	12	25	25	16
KrF	3	6	7	5	7	4
SP	4	5	2	5	2	3
SV	7	6	20	14	4	8
Venstre	2	3	5	8	5	4
RV	2	1	5	5	2	2
Andre	1	1	1	1	1	1
Vet ikke	16	17	14	9	14	17
N	950	357	260	123	114	1093

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Tabellen over viser at flertallet av LOs medlemmer ikke stemmer Arbeiderpartiet. Dersom vi inkluderer de to andre regjeringspartiene, stemmer litt over halvparten av LO-medlemmene rødgrønt. Det er også verdt å merke seg at hvert femte LO-medlem stemmer enten Høyre eller FrP.

I resten av notatet er politisk representativitet viktig for analysen. Det er av interesse å se om eliten avspeiler de øvrige medlemmene også når det gjelder partipreferanser. Vi ønsker å undersøke om partipolitisk ståsted har betydning for holdninger i ulike spørsmål. I dette notatet bruker vi betegnelsen "venstresiden" om Arbeiderpartiet og SV og "høyresiden" om Høyre og FrP, mens "sentrum" omfatter KrF, Venstre og Sp. Vi har særlig fokusert på forholdet mellom på den ene siden AP/SV og H/FrP på den andre siden, ettersom Høyre/Frp og AP/SV ofte fremstilles som motpoler i debatten om arbeidsliv og fagbevegelse.

Eliten – avspeiler den medlemsmassen?¹⁹

Tabellen under viser at for fagbevegelsen sett under ett, så er venstresiden betydelig overrepresentert i eliten, mens både høyresiden og sentrum er tilsvarende underrepresentert:

Partiopplutning blant elite og medlemmer. Alle hovedorganisasjoner. Prosent

	Medlemmer	Eliten
Venstresiden	39	52
Sentrum	14	9
Høyresiden	29	23
N	1031	919

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Tabellen nedenfor viser representativiteten i organisasjonene når det gjelder partipreferanser. Positivt fortegn indikerer overrepresentasjon i eliten, og negativt fortegn indikerer underrepresentasjon i eliten. Jo nærmere null, jo mer representativt:

Avvik mellom eliten og medlemmer. Prosent

	LO	YS	Unio	Akademikerne	Andre
Venstresiden	+ 21	-8	+13	-1	+ 8
Sentrum	-6	+4	-10	+6	-10
Høyresiden	-12	+3	-7	-17	-1

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Samlet sett etterlater dette inntrykk av at venstresiden dominerer blant eliten i fagbevegelsen. Dette kan være et problem for legitimiteten til organisasjonene, dersom representanter for eliten forfekter partipolitiske synspunkter som store grupper i organisasjonen ikke deler. Det som imidlertid er mest avgjørende for legitimiteten, er at elitens standpunkter ikke skiller seg for mye fra medlemmenes standpunkter i saker som er viktige for medlemmene. Denne formen for representativitet kommer vi tilbake til.

Imidlertid er det forskjeller mellom de ulike hovedorganisasjonene når det gjelder partipreferansene til henholdsvis medlemmer og eliten. Venstresidens dominans i eliten er særlig sterk i LO og Unio, men eliten i Unio er mer representative for sine medlemmer enn hva LOs er. Den mest representative hovedorganisasjonen, hva gjelder partipreferanser, er YS, det er små forskjeller mellom medlemmer og elite. Noe av forklaringen kan være at YS legger stor vekt på å være partipolitisk uavhengig, og det er grunn til å anta at mange YS-medlemmer har valgt YS fordi de ikke ønsker medlemskap i et fagforbund som støtter bestemte politiske partier.

Det er altså stor forskjell i partipreferanser mellom medlemmer og elite, særlig i LO og Unio. Om dette får konsekvenser for standpunkter som inntas, og/eller for legitimiteten er usikkert.

FAGBEVEGELSENS MAKT OG INNFLYTELSE. FAGBEVEGELSEN SOM MAKTFAKTOR – SLIK ARBEIDSTAKERNE SER DET²⁰

Forskjell mellom organiserte og uorganiserte

Det er liten uenighet om at fagbevegelsen er en maktfaktor i det norske samfunnet. Derimot er det langt mer delte meninger i spørsmålet om fagforeningene har for mye makt.^{2.2} Dette fremgår av tabellen nedenfor:

Fagforeningene har for mye makt. Organiserte og uorganiserte. Prosent

	Organiserte	Uorganiserte	Alle
Uenig	50	17	39
Verken-eller	31	35	33
Enig	18	40	25
Vet ikke	1	8	4
N	1960	1052	3012

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Det er stor forskjell mellom organiserte og uorganiserte når det gjelder synet på om fagforeningene har for mye makt. 2 av 10 fagforeningsmedlemmer mener at fagforeningene har for mye makt. Dobbelt så mange av de som ikke er medlem, mener det samme. Det er små forskjeller mellom de ulike hovedorganisasjonene.

Dersom en sammenligner organiserte og uorganiserte etter partipreferanser, fremtrer noen interessante forskjeller:

Fagforeningene har for mye makt. Etter partipreferanse. Alle forbund. Andel enige.

	Venstresiden	Høyresiden
Organiserte	14	25
Uorganiserte	26	55

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Tabellen viser at det er dobbelt så mange uorganiserte som organiserte som synes fagforeningene har for mye makt. Det gjelder uansett om man stemmer på et parti på venstre- eller høyresiden. Tabellen viser også at det er dobbelt så mange av de spurte som stemmer på et parti på høyresiden, som de som stemmer på et parti på venstresiden, som synes fagforeninger har for mye makt. Den største forskjellen finner man mellom velgere på høyresiden som er uorganisert og velgere på venstresiden som er organisert.

Det er også forskjeller mellom eliten og medlemmene når det gjelder spørsmålet om fagforeningene har for mye makt:

Fagforeningene har for mye makt. Eliten og medlemmene. Alle forbund. Prosent

	Medlemmer	Eliten	Alle
Uenig	42	58	50
Verken-eller	36	26	31
Enig	20	14	18
Vet ikke	2	1	1
N	1031	929	1960

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Det er flere blant eliten enn medlemmene som har gjort seg opp en klar mening om dette spørsmålet. Det er dessuten signifikante forskjeller mellom eliten og medlemmene når det gjelder oppfatningen om at fagforeningene har for mye makt.

Oppsummering: Det dobbelte utenforskap

Norske yrkesaktive sett under ett mener at fagbevegelsen ikke har for stor makt. Imidlertid er det enkelte i øyenfallende forskjeller: For det første er de uorganiserte langt mer skeptiske til fagbevegelsens makt enn de organiserte. For det andre er høyresiden langt mer skeptisk enn venstresiden når det gjelder fagbevegelsens makt.

Den største forskjellen er mellom fagorganiserte som hører hjemme på venstresiden, og uorganiserte som hører hjemme på høyresiden. Det betyr at det er tale om et "dobbelt utenforskap" for uorganiserte på høyresiden, der medlemskap og partipreferanse forsterker hverandre.

Det tette faglig-politiske samarbeidet mellom Ap og LO

LO har stor makt både i korporative organer og i Arbeiderpartiets organer

LO har i kraft av sin størrelse mye makt. Dette gjelder ikke bare i lønns- og tarifforhandlinger, men også innenfor arbeidslivspolitik og i andre spørsmål. Slik vil det være uavhengig av partifarge. Intervjuer²² som er gjort med representanter for de øvrige hovedorganisasjonene, avdekker at man i disse organisasjonene tenker seg ekstra nøye om før man går ut mot LO. En vi intervjuet, uttrykte det slik:

Det er nesten litt vågalt å være uenig med LO.

Det er ikke bare de andre hovedorganisasjonene som har erfart LOs maktspråk. Det har lokale Ap-representanter også gjort. I forbindelse med striden om Vikarbyrådirektivet truet lokale LO-ledere med vraking av stortingsrepresentanter fra Arbeiderpartiets lister til stortingsvalget i 2013.²³

LO-lederen Åge Hansen i Moss sa følgende til NRK:

Jeg alene har ikke makt til å vrake dem [stortingsrepresentantene], men LO har en innflytelse på den prosessen som skjer i den forstand at mange av våre tillitsvalgte også er tillitsvalgte i Arbeiderpartiet.

Det andre eksempelet er fra Namsos, der den lokale LO-lederen sier følgende:

De [stortingsrepresentantene] må jobbe for det som er det beste for medlemmene våre. Hvis de ikke gjør det, så blir det veldig vanskelig å støtte opp om valgkampen. Da må vi prøve å finne andre representanter som kan tale vår sak.

Sitatene gir uttrykk for en oppfatning om at det er LOs interesser, slik tillitsvalgte forstår dem, som skal omsettes i Arbeiderpartiets politikk. Sitatene viser også at det er stor vilje til å gå ganske langt i å påvirke nominasjonsprosessene i Arbeiderpartiet. Det synliggjør det demokratiske problemet det faglig-politiske samarbeidet kan by på: De to LO-tillitsvalgte sier ganske klart at de ønsker å utnytte LOs sterke posisjon i Arbeiderpartiet til å påvirke beslutninger, og at det vil få uheldige konsekvenser, dersom politikken ikke legges om i en for dem ønsket retning.

Nå hører det med til historien at verken Arbeiderpartiets ledelse eller stortingsgruppe lot seg presse i denne saken, og direktivet ble vedtatt. Likevel er dette illustrasjoner på hvordan LOs tillitsvalgte forsøker å påvirke beslutninger i Arbeiderpartiet.

Et annet eksempel på LO-press er fra 2007. Den 21.06.2007 skrev Aftenposten at LO-leder Gerd-Liv Valla varslet at LOs økonomiske støtte til Arbeiderpartiet ville avhenge av at partiet fortsatt ville være LOs redskap.

På spørsmål fra Aftenposten om LO måtte presse hardt for å få partiet over på LOs linje, svarer daværende LO-leder Gerd-Liv Valla:

Jeg vet ikke om jeg vil kalle det press, men ved hjelp av dialog og argumenter kom vi til enighet

Arbeiderpartiets snuoperasjon i sykelønnsaken i 2006 er antagelig et eksempel på resultatet av dialogen mellom LO og Arbeiderpartiet.

Det er forskjell mellom regjeringen Stoltenberg II og regjeringene Bondevik I og II

De som vi har intervjuet, sier at begge Bondevik-regjeringene hadde en mer åpen og inkluderende holdning til hele fagbevegelsen. Konkret nevner en aktør at Bondevik ofte tok kontakt, dersom regjeringen planla et utspill som berørte arbeidstakerorganisasjonene. I forlengelsen av dette ble det vist til at Bondevik I-regjeringen (KrF, V og Sp) og Bondevik II-regjeringen (KrF, V og H) også pleiet tett kontakt med LO.

Det finnes flere eksempler på at de andre arbeidstakerorganisasjonene er forsøkt holdt utenfor viktige utvalg og andre beslutningsarenaer. En av dem vi intervjuet, sa følgende:

Vi blir glemt – vi står ikke på e-postlistene en gang.

Banklovkommisjonen er et slikt påfallende eksempel. Banklovkommisjonen skulle utrede fremtidens pensjoner, uten at de andre hovedorganisasjonene var representert. I dette tilfellet gikk alle organisasjonene utenfor LO sammen for å sikre at alle ble representert, og regjeringen Stoltenberg II måtte til slutt gi etter. Dette skjedde i 2009.

De fleste av dem vi har intervjuet, sier at Stoltenberg II-regjeringen tar lite hensyn til den øvrige fagbevegelsen. En av dem vi intervjuet, sa følgende:

Når det passer LO, så samarbeides det.

En annen sa det enda sterkere:

Vi har ikke adgang til Regjeringen.

Dette utsagnet kan nok være overdrevet, men viser hvordan fagbevegelsen utenom LO opplever at innflytelsen er redusert. En aktør peker på at SV bidro til at Stoltenberg II-regjeringen fokuserte mer på andre hovedorganisasjoner enn LO, særlig i første periode, bl.a. fordi SV står relativt sterkt i andre hovedorganisasjoner enn LO (særlig utdanningsgruppene).

Dette forandret seg etter 2009. Da ble LO viktigere for SV, og de andre hovedorganisasjonene kom igjen mer i bakgrunnen. Ifølge den som ble intervjuet, hadde dette blant annet sammenheng med at SVs innflytelse i Stoltenberg II-regjeringen ble svekket. For å styrke sin innflytelse har SV forsøkt å vie LO større oppmerksomhet, noe som har gått på bekostning av de andre organisasjonene. Et godt eksempel er utviklingen i Kontaktutvalget, som kommenteres nedenfor.

Råd og utvalg mindre viktige etter 2005

Det finnes flere eksempler på at råd og utvalg har endret karakter siden regjeringsskiftet i 2005. Dette kan illustreres med to eksempler:

Kontaktutvalget

Kontaktutvalget ble etablert i 1962 som et samarbeidsutvalg mellom LO, N.A.F. (en av forløperne til NHO), næringsorganisasjonene og regjeringen. I 1982 forsøkte Willoch-regjeringen å utvide Kontaktutvalget til også å omfatte de andre arbeidstakerorganisasjonene. Dette satte LO seg i mot. Daværende LO-leder Tor Halvorsen sa til VG den 7. januar 1982:

Hvis Regjeringen gjør alvor av å utvide Kontaktutvalget til også å omfatte YS og AF, vil LO slutte å prioritere arbeidet i utvalget.

Det fremgår av samme avis at N.A.F. heller ikke ønsket en utvidelse, og saken ble stilt i bero.

Bondevik I-regjeringen utvidet Kontaktutvalget til å omfatte alle arbeidstakerorganisasjonene. Dermed er det også bred enighet om at det er denne regjeringens fortjeneste at utvalget ble utvidet. Under begge Bondeviks regjeringer fungerte utvalget godt, og det er aktørenes oppfatning at regjeringen møtte i utvalget uten at saker var avgjort på forhånd.

Flere peker på at Kontaktutvalget har endret karakter etter at Stoltenberg II-regjeringen kom til makten i 2005. De vi har snakket med, gir uttrykk for at makten er blitt flyttet til andre fora, og at dette utvalget kun er et utvalg der man utveksler synspunkter, og at innspillene tillegges begrenset vekt. Dermed ble det som LO sa i 1982 – man velger andre samarbeidsformer.

Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd

I 2004 opprettet Bondevik II-regjeringen Arbeidslivspolitisk råd som et samarbeidsforum mellom statsråden for arbeidslivspolitikk og lederne for de åtte største partsorganisasjonene.²⁴ I 2009 ble rådets mandat utvidet til å omfatte pensjonspolitiske spørsmål, og det endret navn til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Flere av dem vi har intervjuet, mener at de formelle rammene rundt ulike møteplasser, som for eksempel Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, er blitt bedre. I forlengelsen av dette skal det påpekes at det er bred konsensus i flere spørsmål. Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA) er et godt eksempel – der er partene i arbeidslivet og de fleste politikere på linje, selv om det er ulikheter i synet på enkelte virkemidler.

Imidlertid peker flere på at også dette utvalget (i likhet med Kontaktutvalget) har endret karakter i retning av å bli et sandpåstrøingsorgan, at LO er svært dominerende, og at Stoltenberg II-regjeringen som oftest bøyer av for LO.

Det er også eksempler på at ad hoc-utvalg har vært nedsatt med bred representasjon og et åpent mandat, men der viktige spørsmål likevel er avgjort på forhånd i tråd med LOs syn.

Andre fora er viktigere

Det er en kjent sak at Samarbeidskomiteen mellom LO og Arbeiderpartiet er en arena der det i realiteten fattes mange viktige avgjørelser. Informantene vi har snakket med, peker på denne komiteen når de sier at sakene er avgjort på forhånd.

Andre påvirkningsmuligheter

Selv om Stoltenberg II-regjeringen prioriterer LO fremfor de andre hovedorganisasjonene, er ikke det ensbetydende med at de andre organisasjonene står uten innflytelse. De har bl.a. omfattende kontakt med ulike fagdepartementer. I tillegg deltar alle organisasjonene i ulike prosesser. Det betyr at det formelle rammeverket er på plass, men at innflytelsen varierer.

INNETEKTSFORSKJELLER OG LØNSDANNELSE²⁵

Holdninger til inntektsforskjeller

Det er relativt bred enighet om at en ikke ønsker for store inntektsforskjeller i Norge. Dette blir tydelig når en ser på tabellen nedenfor:

Inntektsforskjellene bør bli mindre. Antall enige. Prosent

	Venstresiden	Høyresiden
LO	75	51
YS	68	46
Unio	68	40
Akademikerne	55	32
Uorganiserte	66	38

Ikke overraskende mener et bredt flertall av venstresidens velgere at lønnsforskjellene bør bli mindre. Mer overraskende for noen er det kanskje at ønsket om mindre inntektsforskjeller er relativt utbredt også blant høyresidens velgere.

Holdninger til lønnsdannelse

Ivaretagelse av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår er den fremste oppgaven til enhver fagforening. Derfor er det av interesse å se på ulike holdninger til lønnsdannelse. Det er to former for lønnsfastsettelse:

- Den kollektive: Den består av sentrale og lokale forhandlinger.
- Den individuelle: Den består av individuelle lønnsforhandlinger og bonusordninger.

Disse formene for lønnsfastsettelse kombineres ofte. Eksempelvis kan det gis et sentralt generelt tillegg, samtidig som det avsettes en pott til lokale og individuelle forhandlinger.

Stiller en norske arbeidstakere spørsmål om hvordan lønnsdannelsen bør finne sted, mener flertallet at det ideelle er at lønnsforhandlinger bør foregå både sentralt, lokalt og individuelt. Det er 60 prosent av de spurte som mener at forhandlinger på alle disse nivåene bør ha stor betydning for lønnsfastsettelsen.²⁶

De fleste er positive til sentrale lønnsforhandlinger. Tabellen nedenfor viser hvor mange prosent av de som har svart, som mener at sentrale lønnsforhandlinger bør ha stor eller ganske stor betydning for lønnsfastsettelsen til den enkelte.

Sentrale lønnsforhandlinger bør ha stor eller ganske stor betydning for lønn. Prosent

	Venstresiden	Høyresiden
LO	79	66
YS	65	60
Unio	90	87
Akademikerne	53	30

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Tabellen viser at det er relativt stor tilslutning til at resultatet av de sentrale lønnsforhandlingene skal bety mye for egen lønnsfastsettelse. Dette er det bred tilslutning til, uansett hvilken hovedorganisasjon man tilhører og hvilken partipreferanse man har.

Ytterpunktene utgjøres av Unios medlemmer, der nesten alle som har svart (uavhengig av partipreferanse), mener at sentrale lønnsforhandlinger skal tillegges stor eller ganske stor vekt og Akademikerne, der under halvparten mener dette. Skepsisen til betydningen av sentrale lønnsforhandlinger er særlig stor blant medlemmer i Akademikerne som stemmer på et av partiene på høyresiden. Der er det bare 30 prosent som mener at sentrale lønnsforhandlinger skal tillegges stor betydning for lønnsfastsettelsen.

De fleste er positive til lokale lønnsforhandlinger

Halvparten av alle spurte mener at lokale lønnsforhandlinger skal tillegges stor eller ganske stor betydning for

lønsfastsettelsen. Blant de som er organisert, mener 2/3 at lokale lønnsforhandlinger skal ha stor eller ganske stor betydning for lønsfastsettelsen. Unios medlemmer skiller seg ut fra de andre hovedorganisasjonene; under halvparten av de som har svart, mener at lokale lønnsforhandlinger skal tillegges stor eller ganske stor vekt når lønnen skal fastsettes.

Individuelle lønnsforhandlinger – delte meninger etter politiske skillelinjer

40 prosent av de fagorganiserte mener at individuelle lønnsforhandlinger skal ha stor eller ganske stor betydning for lønsfastsettelsen. 60 prosent av de uorganiserte mener det samme.

Ikke overraskende er det forskjeller mellom hovedorganisasjoner og etter partipreferanser, i synet på individuelle lønnsforhandlinger. 1 av 3 LO-medlemmer på venstresiden mener individuelle lønnsforhandlinger skal tillegges stor eller ganske stor betydning for lønsfastsettelsen, mens det gjelder halvparten av medlemmene på høyresiden.

For Unio er det samme forhold: Nesten dobbelt så mange medlemmer på høyresiden som på venstresiden mener individuelle lønnsforhandlinger skal tillegges stor betydning. YS-medlemmene utmerker seg ved at det er små forskjeller mellom medlemmene på venstre- og høyresiden: Halvparten mener individuelle lønnsforhandlinger skal ha stor eller ganske stor betydning for lønsfastsettelsen.

Laber stemning for bonuslønn

Det er bare én av tre som mener at bonus eller prestasjonslønn skal tillegges stor eller ganske stor betydning. Her er det imidlertid store forskjeller mellom organiserte og uorganiserte: Nesten halvparten av de uorganiserte mener at bonus skal tillegges stor betydning i lønsfastsettelsen, mens bare én av fire organiserte arbeidstakere mener at bonus skal tillegges stor eller ganske stor betydning.

Det er særlig Unios medlemmer som er negative til bonuslønn: To av tre mener det skal tillegges liten eller ingen betydning. YS-medlemmene fremstår som mest positive: Halvparten mener at bonus bør tillegges stor eller ganske stor betydning. Det er også politiske skiller her: Dobbelt så mange medlemmer på venstresiden som på høyresiden mener bonus skal bety mindre for lønsfastsettelsen, men her skiller YS seg ut ettersom det er små forskjeller mellom høyre- og venstresiden i synet på dette spørsmålet.

Holdninger til lønnsdannelse – en oppsummering

Det er bred oppslutning om den kollektive lønnsdannelsen; både den sentrale og den lokale. Dette er i seg selv en illustrasjon på at norsk arbeidsliv er preget av konsensus. Det kan også ha sammenheng med at det er gode økonomiske tider i Norge – alle får noe, selv om noen får mer enn andre.

Det er langt mer delte meninger om individuell lønsfastsettelse og bonuslønn. Skillet er dels politisk: Det er langt flere på venstresiden som er negative til bonuslønn enn det er på høyresiden. Det er også forskjeller mellom organiserte og uorganiserte ettersom uorganiserte er langt mer positive til ulike former for individuell lønnsdannelse enn hva de organiserte er. Det går også et skille mellom hovedorganisasjonene: Her fremstår medlemmene i Akademikerne og Unio som motpoler, der medlemmene i Akademikerne er langt mer positive til ulike former for individuell lønnsdannelse. Uorganiserte er langt mer positive til individuell lønsfastsettelse enn organiserte.

OMSTILLINGSVILJE²⁷

Modernisering

Det er bred enighet om at fagbevegelsen har spilt og spiller en viktig rolle i norsk arbeidsliv. Dette gjelder ikke minst i omstillings- og endringsprosesser. Imidlertid er det en del som mener at fagbevegelsen er til hinder for modernisering. Det fremgår av tabellen nedenfor:

Fagforeningene hindrer modernisering. Etter om man er medlem eller ikke

	Organiserte	Uorganiserte	Alle
Uenig	67	23	52
Verken-eller	22	31	25
Enig	8	14	10
Vet ikke	3	31	13
	1960	1052	3012

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

2 av 3 medlemmer er uenig i at fagforeninger hindrer modernisering - dette gjelder alle hovedorganisasjonene. Det er nesten tre ganger så mange som blant de som ikke er organisert. Imidlertid er det mange uorganiserte som ikke vet, antakeligvis fordi det ikke er en fagforening på stedet. Det er også politiske forskjeller blant fagforeningsmedlemmene, særlig i LO. 3 av 4 medlemmer på venstresiden er uenig i at fagforeninger hindrer modernisering. Halvparten av medlemmene på høyresiden mener det samme.

Forbedringer på arbeidsplassen

Tabellen nedenfor viser at det er store forskjeller mellom organiserte og uorganiserte når det gjelder synspunkter på om fagbevegelsen bidrar til forbedringer på arbeidsplassen:

Fagforeningene bidrar til forbedringer på arbeidsplassen. Etter om man er organisert eller ikke. Prosent

	Organiserte	Uorganiserte	Alle
Uenig	11	19	14
Verken-eller	30	32	31
Enig	54	12	40
Vet ikke	4	37	15
	1960	1052	3012

Kilde: YS Arbeidslivsbarometer

Det er nesten dobbelt så mange uorganiserte som organiserte som mener at fagforeninger ikke bidrar til forbedringer på arbeidsplassen. Her er det også stor forskjell mellom medlemmer og eliten: Dobbelte så mange blant eliten som blant medlemmene mener at fagforeningen bidrar til forbedringer på arbeidsplassen. Vi finner også de samme forskjellene mellom høyre- og venstresiden som vi gjorde når det gjaldt modernisering.

Selv om de uorganiserte kan synes litt skeptiske til fagbevegelsen, mener de at fagbevegelsen er viktig både for medbestemmelse og for en rettferdig inntektsfordeling. 2 av 3 uorganiserte som stemmer på et parti på venstresiden, mener dette, mens 4 av 10 uorganiserte som stemmer på et parti på høyresiden, mener det samme.²⁸

FAGBEVEGELSEN OG SAMFUNNSPOLITIKKEN

Enkelt sagt er det to hovedårsaker til at en arbeidstakerorganisasjon driver samfunnspolitikk: For det første ønsker man å påvirke de felles rammevilkårene som både arbeidsgivere og arbeidstakere lever under. For det andre ønsker man å bruke det som en påvirkningskanal for å få gjennomslag for synspunkter som ikke lar seg behandle i et lønnsoppgjør.

Felles rammevilkår for arbeidsgivere og arbeidstakere

Industrialiansen

Historisk sett har den såkalte industrialiansen stått sterkt, og den gjør det fremdeles, selv om offentlig og privat tjenesteyting nå utgjør en mye større andel av sysselsettingen.

Relasjonene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere er annerledes innenfor konkurranseutsatt industri enn i offentlig sektor. Det skyldes først og fremst at industrien er utsatt for sterk internasjonal konkurranse, noe som gjør det enklere å oppnå en felles virkelighetsforståelse mellom partene. På mange måter er det et sterkt "skjebnefellesskap" - i dårlige tider er trygging av arbeidsplassen viktigere enn lønnsøkning. Dette kan for eksempel gi seg utslag i lønnsmoderasjon dersom konkurranseforholdene tilsier dette. Industrialiansens styrke er tydelig under lønnsoppgjørene, der konkurranseutsatt industri forhandler først og legger sterke føringer for lønnsoppgjørene i de andre sektorene ("frontfagmodellen").

I dag utfordres denne alliansen i stadig sterkere grad. Dette fordi den ikke har samme relevans som før, ettersom både tjenestesektoren og offentlig sektor utgjør en stadig større del av sysselsettingen og økonomien. I tillegg er selve industribegrepet i endring. Det blir mindre tydelige overganger mellom industri og tjenesteytende næringer, noe som også fører til økt konkurranse mellom deler av NHO og Virke når det gjelder medlemmer innenfor de tjenesteytende næringene.

Selv om "frontfagmodellen" foreløpig står forholdsvis sterkt, utfordres den i stadig større grad, blant annet fra fagforbund i offentlig sektor. Endres frontfagsmodellen, vil lønnsoppgjørene få et annet preg.

Overføringsalliansen

I kampen for økte overføringer til kommuner og helseforetak gjøres det ofte felles front mot staten for å øke overføringene til den aktuelle sektoren (kommunesektoren eller helsesektoren).

Når arbeidsgivere og arbeidstakere og lokalpolitikere spiller på lag (for eksempel i en strid om nedleggelse av et lokalsykehus), er det ofte vanskelig for sentrale politikere å stå i mot.

I kommunesektoren er denne alliansen ekstra sterk, ettersom det er mange kommunestyrerepresentanter som også har kommunen som arbeidsgiver. Da kan de kjempe for større økonomiske rammer både som ansatte, som folkevalgte og som borgere.

En viktig påvirkningskanal

Felles utfordringer reduserer forskjellene og særpreget til hovedorganisasjonene

Hovedhensikten med fagbevegelsens samfunnspolitiske engasjement er at det på ulike måter understøtter hovedmålsettingen: ivaretagelse av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Det kan være en glidende overgang mellom hva som er "samfunnspolitikk" og "ivaretagelse av medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår". På den ene side kan samfunnspolitiske resonnementer av typen "bidra til gode fellesskapsløsninger" fremstå som vikarierende argumenter for bedre lønns- og arbeidsvilkår. På den annen side er gode lønns- og arbeidsvilkår også avhengig av andre faktorer enn de som avtales i lønnsforhandlinger. Et eksempel kan være studiefinansiering, som påvirker den samlede inntekten en arbeidstaker oppnår i løpet av hele yrkeskarrieren. Det sier noe om kompleksiteten i forholdet mellom forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår og et samfunnspolitisk engasjement.

Noen problemstillinger er felles for hele arbeidslivet, og da er det naturlig at grupper med felles interesser allierer seg. Et godt eksempel er reaksjonene som fremkom da Bondevik II-regjeringen foreslo å endre arbeidsmiljøloven. Den gang sto en samlet fagbevegelse mot en samlet arbeidsgiverside i sitt syn på arbeidsmiljøloven.

Et annet eksempel er Vikarbyrådirektivet, der LO, YS og Unio fremsto samlet mot innføring av direktivet fordi de mente (og mener) at dette direktivet vil være til ugunst for medlemmene. Av samme grunn gjorde NHO og Virke felles front mot den foreslåtte tiltakspakken mot sosial dumping.

Flere faktorer enn lønns- og arbeidsvilkår påvirker medlemmene

Den tradisjonelle rammen for samhandling mellom tillitsvalgte og arbeidsgivere lokalt er under press, blant annet fordi de trangere økonomiske rammene og sterkere krav til omstillinger gir mindre økonomisk handlingsrom. Denne utviklingen er en viktig forklaring på den styrkede satsingen på samfunnspolitikk i arbeidstakerorganisasjonene. Truls Frogner, den første lederen av AFs samfunnspolitiske avdeling, sa det slik i 2006:²⁹

Å være ensidig opptatt av penger gir et snevert inntrykk. Noen erkjente at det var en sammenheng mellom lønnspolitikk og samfunnspolitikk.

Bortsett fra LO og LO-forbund er det ingen forbund som har tilknytning til ett bestemt parti. Innenfor YS ga det seg utslag i at det å være "partipolitisk nøytral" var ensbetydende med ikke å ta standpunkt i politiske saker som ikke tydelig hadde relevans for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår/interesser i jobbsituasjonen. På 1980-tallet skjedde det imidlertid en bevisstgjøring om at det å være "politisk uavhengig" ga mer handlingsrom enn det å være "partipolitisk nøytral".

Det er flere faktorer som bidrar til å forklare fremveksten av samfunnspolitisk og internasjonal virksomhet som et eget politikkområde:

- Gjennomslagskraft: Økt behov for å arbeide "bredt" og på flere arenaer for å få størst mulig gjennomslag for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.
- Samfunnsansvar: Både fagbevegelsens egenart og størrelse tilsier et bredere samfunnspolitisk engasjement for å synliggjøre at arbeidet for medlemmenes arbeidsvilkår ses i et større perspektiv.
- Europeisering: Økt behov for å påvirke beslutninger som berører medlemmene, og som ikke fattes i Norge. På den bakgrunn er alle de fire hovedorganisasjonene tilknyttet en europeisk overbygning.

Like lønnskrav gir behov for synliggjøring av andre saker knyttet til arbeidslivet

Konkurransen mellom ulike fagforbund er en forklaring på at kravene som fremmes i et lønnsoppgjør, blir relativt like. Siden det er konkurranse om medlemmene, er det ikke unaturlig at man utformer de samme kravene. Og siden det er et kollektivt lønnsoppgjør, vil de fleste medlemmene forvente at man får det samme generelle tillegget. Det ville være vanskelig både for lokale og sentrale tillitsvalgte å forsvare ulik behandling av like grupper.

Det fører til at en må synliggjøre forskjellene forbundene i mellom. Ulike samfunnspolitiske spørsmål, for eksempel utdanning, gir rom for slik synliggjøring.

NOEN KONKLUSJONER: ALLE ER IKKE MED

Makt og innflytelse

- Det er stor forskjell mellom på den ene siden regjeringene Bondevik I og II og Stoltenberg II når det gjelder vilje til å gi andre enn LO innflytelse.
- Det er en stadig sterkere opplevelse av at viktige avgjørelser er tatt på forhånd og da mellom Stoltenberg II-regjeringen og LO.

Representativitet

- Venstresiden har ikke flertall blant LOs medlemmer. Flertallet av venstresidens velgere er enten organisert i andre hovedorganisasjoner eller uorganisert.
- Venstresiden dominerer eliten i fagbevegelsen, mens det er flest uorganiserte på høyresiden. Uorganiserte på høyresiden opplever dermed et "dobbelte utenforskap".
- Venstresiden er overrepresentert i eliten, som i liten grad avspeiler medlemsmassen når det gjelder partipolitiske preferanser.
- Medlemmene er mer skeptiske til fagforeningenes makt enn eliten er.
- Eliten er mer skeptisk til ulike former for individuell lønnsdannelse enn medlemmene er.
- Medlemmenes syn på ulike temaer varierer med partitilhørighet også innad i den enkelte hovedsammenslutning. Eksempelvis er medlemmer som stemmer på et parti på høyresiden, mer positive til bonusordninger og mer skeptisk til fagbevegelsens makt enn medlemmene for øvrig er.

Samfunnspolitikk og samspill

- Arbeidsgiversiden er bedre organisert enn arbeidstakersiden.
- Samfunnspolitisk arbeid er et resultat av at mange problemstillinger som berører medlemmene, ikke kan løses i lønnsforhandlinger, men må løses politisk.
- Samfunnspolitisk arbeid er først og fremst et middel i arbeidet med å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Men det er også
 - et ledd i å synliggjøre organisasjonen og etablere en felles overbygning over en organisasjon med mange ulike medlemsgrupper, og
 - et ledd i å opparbeide en felles virkelighetsforståelse mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, og å få gehør for denne virkelighetsforståelsen hos myndigheter, politikere og opinionen.
- Det er bred konsensus i fagbevegelsen om de viktigste spørsmålene, men noen forskjeller i synet på lønnsdannelsen. Her er Akademikerne og Unio motpoler, der den første ønsker mest mulig lokal og individuell lønnsfastsettelse, mens den andre ønsker mest mulig sentrale forhandlinger.

FORFATTER:

Notatet er skrevet av Eivind O. Haanes, prosjektmedarbeider i Civita. eivind@civita.no

SLUTTNOTER

¹Dette avsnittet bygger på tall fra Meningsmålingsarkivet til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste <http://www.nsd.uib.no/meningsmalingsarkivet/search>

²Den siste beretningen som ligger på LOs hjemmeside er fra 2010. Den finnes på http://www.lo.no/Documents/Om%20LO/Regnskap_beretning/Beretning2010.pdf

³Muntlige opplysninger fra historikeren Trond Bergh (en av forfatterne bak LOs historie). Han opplyser også at Samarbeidskomiteen opprinnelig besto av to medlemmer fra hhv. Arbeiderpartiet og LO, så har representasjonen fra LO-siden økt som følge av at LOs medlemsmasse er mer sammensatt nå enn før.

⁴<http://www.ssb.no/partifin/>

⁵LO og fremtiden for den danske model" av Jesper Due og Jørgen Madsen) utgitt av Faos i 2011. http://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater_2011/Fnotat119.pdf/

⁶Undersøkelsen står referert i artikkelen "LO + S = ikke helt sant" på nettstedet Frifagbevegelse.no. Artikkelen er fra 26. mars 2012, (<http://www.frifagbevegelse.no/fagbevegelsen/article5986907.ece>)

⁷Klassekampen mandag 24.januar 2011

⁸I alt 14 personer ,som enten er valgte eller administrative ledere, fra arbeidstakersiden og arbeidsgiversiden er intervjuet.

⁹YS Arbeidslivsbarometer er et interaktivt barometer som det er mulig å kombinere ulike variabler med hverandre (foreta egne kjøring) som for eksempel ulike påstander og partipreferanser. Det er tilgjengelig for alle og finnes på YS' hjemmeside: http://ys.no/kunder/ys/cms.nsf/pages/Arbeidslivsbarometer.html?open&qm=wcm_2,1,2,0

¹⁰Tallene er bruttotall og inkluderer alle medlemmer enten de er yrkesaktive eller ikke.

¹¹Se Fafo-rapporten "Arbeidslivets organisasjoner 2008-09 (Fafo-rapport 2010:47) av K. Nergaard og T. Aa. Stokke om dette.

¹²Det finnes eksempler på organisasjonstvang eller "closed shops". Dette er i utgangspunktet i strid med organisasjonsfriheten. Et eksempel er ansatte i Norsk Folkehjelp som ble pålagt å være organisert i LO. Medarbeiderne gikk til sak mot Norsk Folkehjelp som tapte saken. Her var spørsmålet om Norsk Folkehjelp rettsgyldig kunne stille som vilkår at arbeidstakeren skulle være organisert i Handel og Kontor eller et annet LO-forbund. Høyesterett kom til et en slik klausul var i strid med arbeidsmiljøloven (Rt 2001 s.1413).

¹³Danmark har den såkalte Borgfredavtalen som nå er erstattet av en samarbeidsavtale. Grensetvister løses av en egen nemnd. (Ref. "LO og fremtiden for den danske model" av Jesper Due og Jørgen Madsen) utgitt av Faos i 2011. http://faos.ku.dk/pdf/forskningsnotater/forskningsnotater_2011/Fnotat119.pdf/

¹⁴Tallene det vises til i denne delen, er hentet fra YS Arbeidslivsbarometer (egne kjøring) med unntak av avsnittet om utvikling av partipreferanser over tid.

¹⁵YS Arbeidslivsbarometer skiller ikke mellom ulike typer tillitsvalgte. Derfor vet vi ikke om respondentene er tillitsvalgt i store eller små virksomheter, eller om de har et tillitsverv på landsplan eller bare lokalt.

¹⁶Skillet medlemmer og "elite" er et analytisk skille. "Medlemmer" betyr i denne sammenheng medlemmer som verken har, eller har hatt, tillitsverv.

¹⁷Kilden for dette avsnittet er "Meningsmålingsarkivet".

¹⁸Flere forbund har skiftet hovedorganisasjon de siste 10 årene. Det gjelder blant annet YS-forbundet Norsk Hjelpepleierforbund som fusjonerte med LO-forbundet Norsk Kommuneforbund og dannet Fagforbundet som valgte LO som hovedorganisasjon. Det er vanskelig å si noe om hvorvidt slike overganger har ført til endringer i partipreferansene i de enkelte hovedsammenslutningene.

¹⁹Tabellene i dette avsnittet inkluderer også sentrumpartiene. Underlagsmaterialet viser at svarene respondentene som stemmer på et sentrumparti slik vi har definert det som oftest befinner seg midt i mellom respondentene på høyre- og venstresiden.

²⁰Tallene det vises til i denne delen, er hentet fra YS Arbeidslivsbarometer (egne kjøring).

²¹Spørsmålet kan tolkes ulikt - det kan bety makt på den enkelte arbeidsplass eller samfunnsmakt. Uansett tolkning, så sier svarene noe om hvordan respondentene oppfatter fagbevegelsens stilling.

²²Det er gjennomført 14 intervjuer med et utvalg valgte og administrative ledere for YS, Unio og Akademikerne, samt for KS, Spekter, Virke og NHO.

²³"LO truer lokale AP-folk med vraking" NRKs nettside. Publisert 30.01.12. <http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.7974284>

²⁴Arbeidstakersiden er representert ved LO, YS, Unio og Akademikerne, Arbeidsgiversiden er representert ved NHO, Virke, KS og Spekter.

²⁵Tallene det vises til i denne delen, er hentet fra YS Arbeidslivsbarometer (egne kjøring)

²⁶Ann Cecilie Bergene et al: "Norsk Arbeidsliv. Stabilt men skyer i horisonten".

²⁷Tallene det vises til i denne delen, er hentet fra YS Arbeidslivsbarometer (egne kjøringer)

²⁸Dette er nok en illustrasjon på den brede konsensusen i Norge, og at venstresidens retorikk om at høyresiden er negativ til fagbevegelsen er betydelig overdrevet.

²⁹Truls Frogner: "Intelligensen som middelklasse" i Samtiden 01/2006.