

En sterk og kunnskapsrik fagbevegelse

Roar Eilertsen

Daglig leder, De Facto – Kunnskapscenter for fagorganiserte

Det diskuteres stadig om den nyliberale æraen i internasjonal økonomi (1980–?) har passert middagshøyden. I møtet med en akselererende klima- og naturkrise, en ekspansiv statskapitalisme i Kina, og med lav vekst i vestlige økonomier, ser vi tendenser til en nyorientering i mange land. En mer aktiv stat, mer inngripende reguleringer (særlig i klima- og miljøpolitikken), ellevill pengetrykking og en økende bekymring for den dramatiske ulikhetsutviklingen innad i industrilandene (som foreløpig er møtt mest med prat) er tegn på at ting er i endring. Den blinde troen på at «mer marked» er svaret på alle spørsmål, synes ikke å stå like sterkt lenger. Bekymringsmeldingene kommer nå like ofte fra IMF (Det internasjonale pengefondet) og OECD som fra politikk og næringsliv (Jaumotte & Osorio-Buitron, 2015). Det advares mot at akselererende ulikhetsutvikling og ekstrem polarisering ødelegger samfunn, hemmer veksten, skyver stadig flere over i utenforskap og fattigdom og konsentrerer makt hos en liten elite på toppen.

Men vestlig capitals leting etter nye strategier for, blant annet, å møte økende kinesisk dominans og tjene penger på det nødvendige skiftet fra fossil- til fornybaralderen trenger ikke å bety mer demokrati og bedre fordeling i årene framover. Kampen om hvem som skal høste fruktene av en annen politikk i post-nyliberalismeæraen, avgjøres ikke av «ny politikk»

i seg selv, men av styrkeforholdet mellom arbeid og kapital; mellom samfunnsklassene. Denne innsikten har nådd overraskende langt inn i de mektigste institusjoner. I de to rapportene fra IMF og OECD (se note 1) konkluderes det med at veksten svekkes av økende ulikhet, og at det er fagforeninger og tariffavtaler som mest effektivt motvirker ulikhet. Dette skal vi komme grundigere tilbake til. Men først noen flere data som underbygger konklusjonen om at ulikheten øker, og om konsekvensene av dette.

Ulikheten øker - og mest i Norge

Ulikheten har i mange land nådd nivåer som man må tilbake til begynnelsen av forrige århundre for å finne maken til. Den rikeste en-prosenten disponerer nå mer enn halvparten av verdens formue, og mer enn den fattigste halvdel av jordas befolkning (Rødland, 2017).

I Norge snakker vi om en akselererende utvikling på 2010-tallet. I SSB-rapporten *Økonomisk ulikhet i Norge i det 21. århundre* viser analysen at av samlet disponibel inntekt i Norge i 2018 mottok de fem prosentene i landet som tjener best omtrent like mye som den halvdel av befolkningen som hadde lavest inntekt (Aaberge et al., 2021):

Tabell 1. Inntektsgruppenes andeler av samlet inntekt og skatt i 2018

	Bruttoinntekt	Skatt	Skatter og avgifter	Disponibel inntekt
Andel hver femtedel				
1. kvintil*	5 %	2 %	4 %	6 %
2. kvintil	11 %	7 %	9 %	12 %
3. kvintil	15 %	14 %	16 %	16 %
4. kvintil	21 %	23 %	22 %	20 %
5. kvintil	48 %	54 %	48 %	46 %
Detaljerte inntektsgrupper				
<50	22 %	15 %	21 %	26 %
50-80	29 %	31 %	31 %	29 %
80-90	14 %	16 %	15 %	13 %
90-100	35 %	38 %	33 %	33 %
<i>Innenfor 10. desil</i>				
90-95	9 %	11 %	10 %	8 %
95-99	11 %	15 %	13 %	9 %
99-100	15 %	12 %	10 %	16 %

	Bruttoinntekt	Skatt	Skatter og avgifter	Disponibel inntekt
<i>Innenfor øverste prosent</i>				
99-99,9	7 %	8 %	7 %	6 %
99,9-99,99	4 %	3 %	2 %	5 %
99,99-100	4 %	1 %	1 %	6 %

Note: Tabellen viser andeler av samlet inntekt og skatt for ulike inntektsgrupper. En desil utgjør én tiendel av alle bosatte personer, en kvintil utgjør én femtedel. *Personer med negativ samlet bruttoinntekt er utelatt. Kilde: SSB-rapport 2021/23: Økonomisk ulikhet i Norge i det 21. århundre.

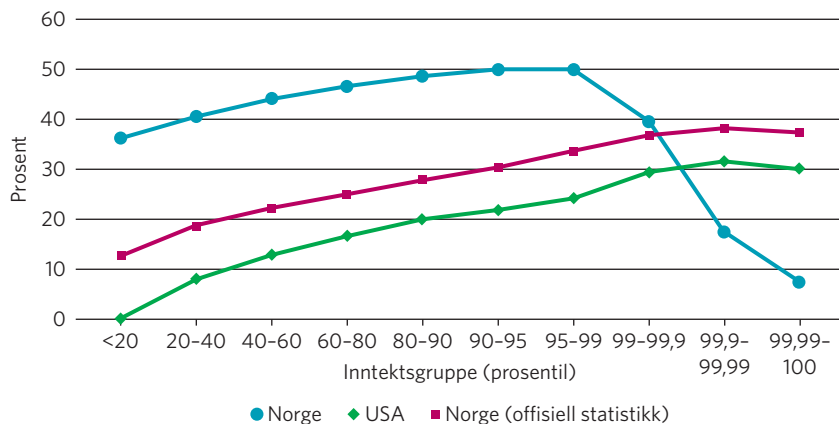
Videre dokumenteres det at det er en vedvarende sterk konsentrasjon av formue hos den rikeste en-prosenten, og fordelingen av formue følger det samme mønsteret. Den øverste ti-prosenten eier mer enn 50 prosent av all formue i Norge, og den øverste en-prosenten eier mer enn 20 prosent (se tabeller og grafer nedenfor).

Aaberge et al. (2021) konkluderer videre med at ulikheten i inntekt og formue er langt større enn det offisiell statistikk viser. Det best etablerte målet på ulikhet i et samfunn er den såkalte Gini-koeffisienten: Den er et tall mellom 0 og 1, hvor null betyr at all inntekt er helt likt fordelt mellom alle i et samfunn, mens 1 betyr at all inntekt er samlet hos én person. Det betyr at jo høyere Gini-koeffisient, dess større ulikhet. I SSB-rapporten vises det at den reelle ulikheten er 36 prosent større enn det man tidligere har rapportert. Det oppsummeres i rapporten slik:

Inntektsulikheten målt ved Gini-koeffisienten har økt fra 0,27 i 2001 til 0,35 i 2018. Til sammenligning viser inntektsmålet brukt i offisiell statistikk en Gini-koeffisient på 0,23 i 2001 og 0,26 i 2018. I 2018 betyr det at den mer komplette målingen av inntekt etter skatt gir en Gini-koeffisient som er 36 prosent høyere enn det som framgår av offisiell statistikk. (Aaberge et al., 2021, s. 89)

En Gini-koeffisient på 0,35 plasserer Norge omtrent på høyde med land som England (0,37) og USA (0,40) når det gjelder grad av ulikhet, ifølge statistikk fra OECD (2022a).

I SSB-rapporten gjøres det også sammenligninger mellom ulikhetsutvikling i Norge og USA (Aaberge et al., 2021). Det mest oppsiktsvekkende som vises her, er at de rikeste i Norge betaler mindre skatt enn de rikeste i USA. Det vises i følgende figur:



Figur 1. Gjennomsnittlig skatte- og avgiftsprosent for ulike inntektsgrupper i Norge og USA, 2018. Gjennomsnittlig skatteprosent er beregnet ved å dele samlede skatter og avgifter på samlet bruttoinntekt. Merverdiavgift er inkludert i det norske målet. Skatteprosenten for USA inkluderer bare føderale skatter og avgifter. Kilde: SSB-rapport 2021/23: *Økonomisk ulikhet i Norge i det 21. århundre*.

Ulikhetsutviklingen virker polariserende og ødeleggende på samfunn jorda rundt. I USA faller levealderen for første gang etter andre verdenskrig. I 2020 var tallene sterkt påvirket av covid 19-dødsfallene, men bølgen av opiod-dødsfall trekker også levealderen ned (Kristofferen, 2021). Størst var nedgangen blant latinamerikanere og afroamerikanere (2,9 og 3 år i løpet av 2020).

Ulikhet og utenforskap, med fattigdom, helseutfordringer og arbeidsløshet som viktige konsekvenser, gir grunnlag for høyrepopulisme og brunstripete demagoger i mange land. I motsatt ende «bader» milliardærene i rikdom og luksus, samtidig som de konsentrerer makt på stadig færre hender. Dette er en eksplosiv miks, som ødelegger mulighetene for frie liv for det store flertallet. Og ingen ting tilsier at det «må være sånn».

Til tross for den utviklingen som dokumenteres i SSB-rapporten og i en rekke andre studier, er det fortsatt viktige forskjeller i fordeling og velstand mellom Norge (Norden) og de fleste andre land. En avgjørende årsak til det er fagbevegelsens stilling og makt i samfunnet. Den påvirker både evnen til verdiskaping og, ikke minst, til fordelingen av den.

Verdiskaping og økonomisk vekst

Ulikhet oppstår fordi verdiene som skapes i den kapitalistiske økonomien, fordeles ulikt. Kapitaleierne og toppene i samfunnet får en stadig

større andel, mens arbeidstakerne samlet får en mindre andel. Før vi går inn i hvordan verdiene fordeles, og hvorfor fordelingen blir ulik, må vi se på hvordan det som skal fordeles blir skapt. Hva er verdiskaping?

Verdiskapingen måles med utgangspunkt i virksomhetenes salgsinntekter i løpet av en periode (oftest kalenderåret). Fra disse, som også kalles topplinja i bedriftsregnskapene, trekkes så ifra det innsatsfaktorer fra eksterne leverandører har kostet. Det dreier seg om alt fra innkjøpte (innsats)varer til husleie, energi, telegifter osv. I det hele tatt summen av alle fakturaer i et selskap som er knyttet til at andre har levert varer eller tjenester som har blitt brukt i produksjonen i perioden. Enkelt illustrert kan man si at hvis et selskap selger varer eller tjenester for 100 i løpet av et år, og summen av alle fakturaer fra eksterne leverandører er 40, så er årets verdiskaping i dette selskapet på 60. Hvis vi summerer verdiskapingen i alle virksomheter i landet i løpet av et år, får vi landets brutto nasjonalprodukt (BNP) for det året. Og hvis BNP øker fra et år til det neste, er det denne økningen som kalles økonomisk vekst.

Jo høyere verdiskaping det er i et land, dess bedre grunnlag er det for velstand og levekår i landet. Siden det er salgsinntektene som er utgangspunktet, gjelder det å ha varer og tjenester å selge som markedene er villige til å betale en høy pris for. Og det er viktig at man ikke betaler mer for innsatsfaktorene enn det som er nødvendig. Gode innkjøpsavtaler, god kostnadskontroll på kjøp fra andre, og lite svinn bidrar til at verdiskapingen blir høyere. Dette kan illustreres med utgangspunkt i eksemplet ovenfor. Dersom salgsinntektene kan økes til 110, og kostnader til innsatsfaktorer kan reduseres til 30, vil verdiskapingen i virksomheten øke til 80.

Det faktum at verdiskaping måles med utgangspunkt i markedspriser (salgsinntekter) skaper noen problemer. I moderne økonomier foregår en betydelig del av verdiskapingen utenfor markedet. For virksomheten i offentlig sektor finnes det sjelden en inntektsside fra salg i markedet. Inntektene kommer som bevilgninger fra stat eller kommuner. Dette løser man, grovt sagt, ved å si at størrelsen på verdiskapingen i en offentlig virksomhet settes lik brutto lønnskostnader. Årsaken kommer vi tilbake til i omtalen av faktorinntekt nedenfor. Det som skjer i hjemmene og i frivillig, ulønnet arbeid, måles ikke, og inngår ikke i BNP.

I økonomien har både eiere og ansatte en felles interesse av høyest mulig verdiskaping. Et samarbeid om gode produkter, godt salg, effektiv produksjon og god kostnadskontroll er i begge parters interesse. Men gode samfunn, med velstand for mange, kommer ikke av høy verdiskaping alene. For så kommer spørsmålet: Hvordan skal den verdiskapingen man sitter igjen med, fordeles mellom ansatte og eiere, mellom arbeid og kapital? Før vi ser på fordelingen og hva som påvirker den, skal vi se litt på hvordan fordelingen måles. På makronivå, i nasjonalregnskapet, finner vi tall for den såkalte faktorinntekten, som viser netto verdiskaping og hvordan den fordeles mellom arbeid og kapital.

Hva er faktorinntekt?

I økonomien opererer vi med at det finnes to grunnleggende produksjonsfaktorer: arbeid og kapital. Kapital er i denne sammenheng verdien av alle eiendeler i bedriften. Verdiskapingen deles mellom avlønning av arbeid (i regnskapene som posten «lønnskostnader») og kapital (i regnskapene som «driftsresultat»). Arbeidstakerne får lønn og eierne får avkastning på sine investeringer. Selv om arbeidstakere og eiere kan ha felles interesser av en høyest mulig verdiskaping i bedriftene, har de motstridende interesser når det gjelder fordeling. Mer til eierne betyr mindre til arbeidstakerne, og vice versa.

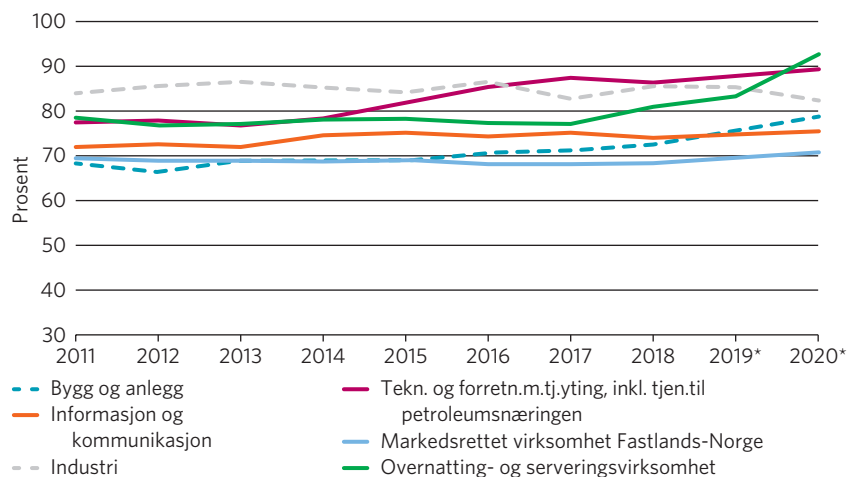
Det er arbeidstakernes bearbeiding av innsatsfaktorer som frambringer nye produkter og tjenester, som virksomheten så kan selge. Det er med andre ord arbeid som skaper verdier. Før verdiskapingen fordeles som inntekt til arbeid og kapital, som avlønning av de to produksjonsfaktorene, trekker man ifra det som kalles kapitalslit. Det er anslaget for hvor mye produksjonsmidlene faller i verdi i løpet av et års bruk. I nasjonalregnskapet er kapitalslit en summering av posten «avskrivninger» i alle bedriftsregnskaper. Vi får da tall for netto verdiskaping, og det er denne som i nasjonalregnskapet kalles for faktorinntekt.

I det følgende skal vi se nærmere på volum, utvikling og fordeling av faktorinntekten i norsk og internasjonal økonomi.

Foran de sentrale lønnsoppgjørene hvert år kommer Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene med en rapport (NOU) om

tallgrunnlaget for oppgjørene. Her presenteres tall for lønninger og lønnsutvikling i ulike bransjer, for utviklingen i reallønn og kjøpekraft, for prisutvikling og renter, for konkurranseevne og valutakurs, for utvikling i likelønn og lederes lønninger osv. I disse rapportene kommer det også årlige oversikter over størrelsen og utviklingen på netto verdiskaping, og hvordan denne faktorinntekten i norsk økonomi fordeles mellom arbeid (lønninger) og kapital (driftsresultat).

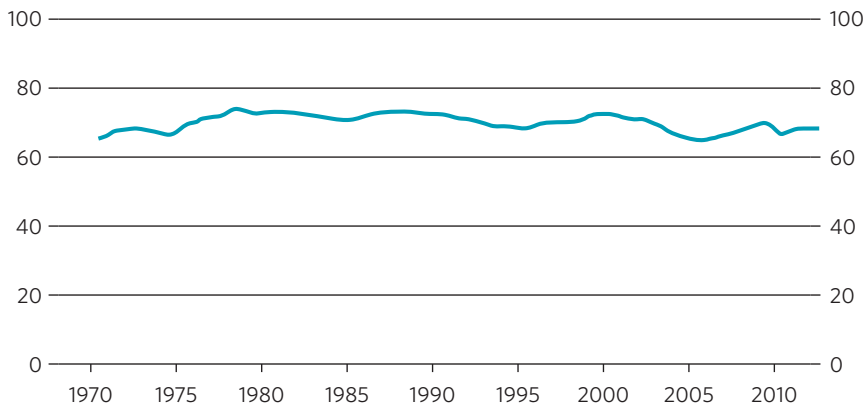
Fra NOU 2021: 5 (*Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021*) henter vi følgende figur, som viser nivå og utvikling i lønnskostnadenes andel av faktorinntekten på 2010-tallet. Den stiplede, røde linjen som ligger (nest) nederst i figuren viser at knapt 70 prosent av faktorinntekten i privat sektor (markedsrettet virksomhet) av fastlandsøkonomien tilfaller arbeidskraften. Det betyr at eierne har fått litt mer enn 30 prosent. Det mest iøynefallende med figuren er stabiliteten over tid.



Figur 2. Lønnskostnader i prosent av faktorinntekt i noen hovedgrupper av næringer**.

Kilde: NOU 2021:5 *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021*, tall hentet fra Statistisk sentralbyrå. *Foreløpige tall. **Teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, inkludert tjenester til petroleumsnæringen omfatter tjenester tilknyttet utvinning av råolje- og naturgass, teknisk konsulentvirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting. Overnattings- og serveringsvirksomhet omfatter overnattingsvirksomhet som hoteller, hytter og campingplasser, mens serveringsvirksomhet omfatter restauranter, kafeer, catering mv.

I figur 2 over ser vi fordelingen over det siste tiåret. I en tidligere NOU (2013: 13, Holden III-utvalget) var det en figur som viste utviklingen over 40-årsperioden 1970–2010.



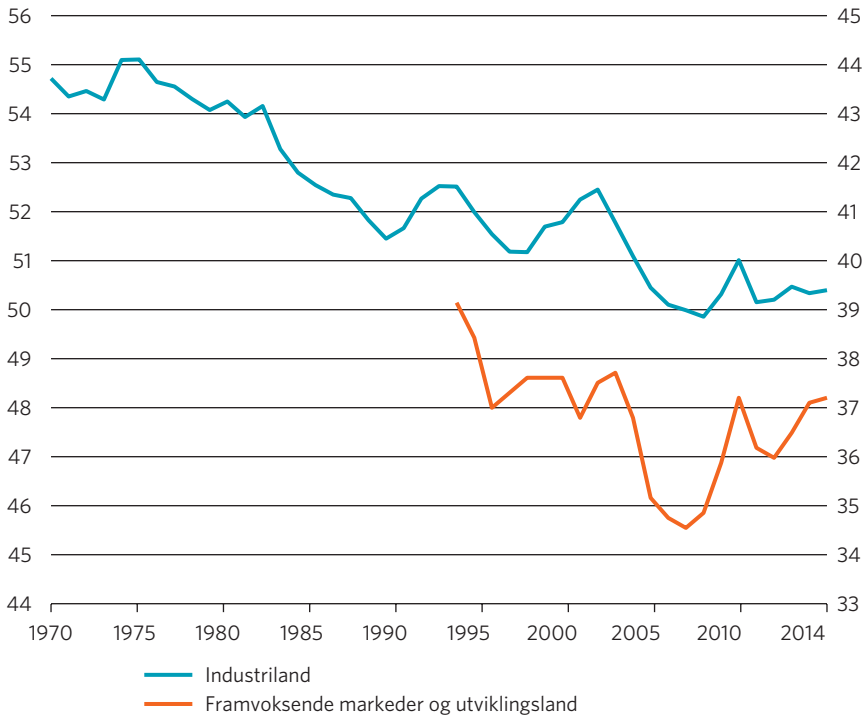
Figur 3. Lønnskostnadenes andel av faktorinntekten i perioden 1970–2010. Kilde: NOU 2013:13 *Lønnsdannelsen i norsk økonomi 2013*, tall fra Statistisk sentralbyrå.

Igjen er det den stabile fordelingen som er påfallende. Norske lønnstakere har de siste 50 år stort sett klart å opprettholde sin andel av verdiskapingen, selv om det på grunn av konjunktursvingninger har vært litt opp og ned underveis. Den viktigste forståelsen av dette er at reallønna til arbeidstakerne (stort sett) har økt i takt med veksten i verdiskapingen i økonomien. Når verdiskapingen øker med 10 prosent, øker også reallønna med 10 prosent. På den andre siden har eiernes inntekter også økt i takt med veksten i verdiskapingen. Når fordelingen er stabil, får begge parter lik del i veksten.

I figur 4 ser vi at dette ikke har vært tilfelle i verden rundt oss. Figuren er hentet fra IMF-rapporten *Economic Outlook* (International Monetary Fund, 2017), og selv om målestokken er en litt annen enn den som brukes i den norske figuren nedenfor, er trenden soleklar: Både i industrilandene og i såkalt framvoksende markedsøkonomier (Kina, India, Brasil mfl.) får arbeidstakerne en stadig mindre andel av verdiskapingen.

I årenes løp er det gjort mange studier av årsaker til denne utviklingen. Uten å gå grundig inn i alle analyser er det tre forhold som ser ut til å gå igjen som årsaksforklaringer: teknologisk utvikling gjør det billigere å erstatte arbeidskraft med maskiner, globaliseringen gjør at arbeidsintensiv produksjon av varer og tjenester flyttes til lavkostland, og en svekket fagbevegelse gjør at de som rammes av disse store trendene,

presses til å godta en dårligere reallønnsutvikling enn det som en stabil andel av verdiskapingen skulle tilsi. I denne sammenheng skal vi gå grundigere inn på betydningen av en sterk og kunnskapsrik fagbevegelse: hva skjer med fagbevegelsen, organisasjonsgraden og arbeidsfolks makt og innflytelse i den kapitalistiske økonomien i begynnelsen av det 21. århundre.



Figur 4. Utviklingen i lønnskostnadenes andel av faktorinntekten i industriland (blå linje) og i framvoksende markeder og utviklingsland (oransje linje). Kilde: IMF Economic Outlook 2017.

Utviklingen i organisasjonsgrad

Det store bildet er at fagbevegelsen er i dramatisk tilbakegang over hele verden. I år 2000 var 35–36 prosent av alle arbeidstakere i OECD-landene fagorganiserte. I 2020 var dette falt til 15–16 prosent (OECD,

2022b). En sammenstilling av OECD-tall over organisasjonsgrad (andelen av alle arbeidstakere som er fagorganiserte) fra starten av den nyliberale revolusjonen til i dag, 1980–2020, viser følgende bilde for et utvalg land:

Tabell 2. Utvikling i organisasjonsgrad 1980–2020 i et utvalg industriland. Tallene er oppgitt i prosent.

Land	1980	2000	2020	Nedgang (1980–2020)
Portugal	55	20	15	–40
Irland	63	36	26	–37
Østerrike	57	27	26	–31
England	51	30	24	–27
Nederland	35	22	15	–20
Tyskland	35	25	16	–19
Italia	50	35	32	–18
Danmark	79	75	67	–13
Sverige	78	81	65	–12
Finland	70	74	58	–12
Frankrike	18	11	10	–8
Norge	58	54	50	–8
Belgia	54	57	49	–5

Kilde: OECD.stat, Trade Union Dataset.

Av tabellen ser vi at den største tilbakegangen i organisasjonsgrad kom mellom 1980–2000 i de fleste landene, men at nedgangen har fortsatt på 2000-tallet. Unntakene er Finland, Sverige og Belgia, hvor organisasjonsgraden økte noe mellom 1980–2000, for så å falle på 2000-tallet. Alle de nordiske landene har hatt nedgang i organisasjonsgraden på 2000-tallet (8–13 prosentpoeng), men det er fortsatt i disse landene vi finner en forholdsvis høy organisasjonsgrad.

Svekkelsen av fagbevegelsen i OECD-landene har flere årsaker. Den sterkeste drivkraften har sannsynligvis vært at globaliseringen og praksisen med, og trusselen om, å flytte til lavlønsland i andre deler av verden, har redusert fagbevegelsens makt.

Hvorfor fører høyere organisasjonsgrad til større likhet?

I debatten om mulige tiltak mot den akselererende ulikhetsutviklingen lanseres blant annet luftige forslag om en global skatt på kapital (Piketty, 2013). Trenden går motsatt vei: Storselskapene presser land til å konkurrere om lavere skatt for å tiltrekke seg investeringer. Det er i praksis bare én kraft som kan tvinge fram en mer rettferdig fordeling av verdiskapingen i økonomien, og det er en samlet, organisert motkraft fra arbeidstakerne – en fagbevegelse som har makt, en fagbevegelse med streikerett.

Erkjennelsen av at arbeidfolk må organisere seg og opptre som et kollektiv i kampen om verdiskapingen i økonomien, er nesten like gammel som kapitalismen. I Norge fikk vi de første fagforeningene på 1870-tallet, og i 1899 ble LO dannet. Hele 1900-tallet var preget av kampen for å organisere arbeiderklassen og for å bygge motmakt til kapitaleiernes herredømme i økonomi og samfunn.

Det er fagorganisering og tariffavtaler som gir arbeidstakerne makt i kampen om fordelingen. Selv om streikeretten i Norge er sterkt regulert, og i hovedsak er begrenset til de årlige tariffoppgjørene, gir den arbeidstakerne makt. Det faktum at et dårlig resultat kan føre til streik, stiller arbeidsgiverne overfor et dilemma. Det vil koste å si ja til fagbevegelsens krav, men det kan også koste å si nei. Selv i et velregulert arbeidsliv som det norske, hvor partene på begge sider har bygd opp store fond som skal dekke (det meste) av medlemmenes tap i forbindelse med streik, har det en ubestemt kostnad for bedriftene å stå i en konflikt. De kan tape markedsandeler og kunder, og forbrukere kan endre handlemønster, osv. Det har med andre ord en kostnad både å si nei og å si ja. For arbeidstakerne framstår streik som en risikabel øvelse. Man er usikre på eiernes mottrekk, og tap av markedsandeler kan bety tap av arbeidsplasser. Likevel er streikeretten gull verdt. For selv om begge parter, av ulike grunner, helst vil unngå streik, er det streikeretten som tvinger fram kompromisser. Sann sett kan man si at det er streikeretten som gjør at det er relativt få streiker i økonomier med høy organisasjonsgrad.

En sterk og kunnskapsrik fagbevegelse kjemper for en mer rettferdig fordeling av verdiskapingen. En mer rettferdig fordeling betyr en jevnere fordeling, og dermed mindre ulikhet i samfunnet. Flere interessante

forskningsprosjekter dokumenterer dette. I en rapport fra det danske analysebyrået Arbejderbevægelsens erhvervsråd har forskere estimert effekten av ulik organisasjonsgrad med utgangspunkt i statistikk fra 17 OECD-land i perioden 1995–2018. Der konkluderes det med at 10 prosent høyere organisasjonsgrad gir den fattigste halvdel av befolkningen 3,6 prosent mer av den samlede verdiskapingen i økonomien (Bjørsted et al., 2021). Der vises det også til en IMF-studie som estimerer at et fall i organisasjonsgraden på 10 prosent fører til at den rikeste 10-prosenten øker sin andel av verdiskapingen med 5 prosent (Jaumotte & Osorio-Buitron, 2015).

En bedre fordeling av inntektene i samfunnet har mange positive effekter. Der hvor høy organisasjonsgrad kombineres med en koordinert lønnsdannelse (som i Norden), vil fagbevegelsen ha som mål at også de lavest lønte skal få del i reallønnsveksten. Høyere lønninger i bunnen av systemet gir færre fattige arbeidere, men fører også til at arbeidsgiverne får incentiver til å investere mer i arbeidstakernes produktivitet. Teknologi og maskiner erstatter de tyngste og mest rutinepregede jobbene, og det må investeres i utdanning og kvalifisering av arbeidsstokken i en mer avansert produksjonsstruktur.

Bedre fordeling fører også til høyere etterspørsel, mer aktivitet, flere arbeidsplasser og mindre arbeidsledighet i økonomien. Folk med lavere og midlere inntekter bruker en større del av inntekten til å etterspørre varer og tjenester enn de «som har alt». På bakgrunn av en OECD-analyse (OECD, 2018) konkluderer den danske rapporten med at «samfunn med en høy grad av koordinasjon har større yrkesdeltakelse, lavere ledighet og høyere deltakelse blant utsatte grupper på arbeidsmarkedet» (Bjørsted et al., 2021, s. 23, vår oversettelse).

Utfordringer for den norske modellen

Selv om fordelingen av faktorinntekten i norsk økonomi har vært mer stabil enn i de fleste andre land, betyr ikke det at de samme kreftene ikke virker i norsk økonomi som i resten av OECD-området. Det viser blant annet statistikken over den økende ulikhetsutviklingen som er omtalt tidligere her. Utfordringene for fagbevegelsen er også de samme. Utviklingen i organisasjonsgrad har samme trend, selv om tilbakegangen

foreløpig er noe mindre. Siden 2015 har organisasjonsgraden i Norge ligget rundt 50 prosent. Det er også verdt å merke seg at vårt nivå på rundt 50 prosent fagorganiserte er klart lavere enn i resten av Norden. Ordninger hvor arbeidsledighetstrygd har vært knyttet til fagforeningsdrevne «A-kasser» har vært mye av forklaringen på den høyere organisasjonsgraden i de andre nordiske landene.

Fagbevegelsens stilling i norsk arbeidsliv varierer sterkt fra bransje til bransje. Mens 80 prosent av arbeidstakerne i offentlig sektor er fagorganiserte, er andelen i privat sektor bare på 38 prosent (Nergård, 2020). I privat sektor er det innenfor tjenestesektoren at organisasjonsgraden er lavest (34 prosent). I varehandelen, som er den bransjen som sysselsetter flest i Norge, er organisasjonsgraden under 25 prosent, og i serverings- og overnattingsbransjen er den under 20 prosent.

Den svake stillingen innenfor tjenestesektoren skyldes mange forhold. Delvis organiserer eierne seg bort fra arbeidsgiveransvaret; gjennom franchisesystemer (Rema mfl.), ved outsourcing til bedrifter med (enda) lavere organisasjonsgrad (hotellene mfl. setter ut renhold m.m.), og ved selskapskonstruksjoner som gjør fagforeningene mer maktesløse (Norwegian mfl.).

I byggebransjen, særlig i det sentrale østlandsområdet, er det utstrakt bruk av bemanningsbyråer som henter inn arbeidere fra Øst-Europa på pendlerkontrakter. Det har ført til at organisasjonsgraden i byggebransjen i Oslo og Akershus har falt fra ca. 40 prosent til 10–15 prosent fra 2005 til 2015, og har samtidig ført til et sterkt press på lønns- og arbeidsvilkårene for arbeiderne (Bjerke & Eilertsen, 2014). I De Facto-rapporten *Mot et tredelt arbeidsmarked* dokumenteres framveksten av en ny kategori, mellom den største gruppen (fastansatte arbeidstakere på ordnede arbeidsforhold) og de som er i useriøse virksomheter som driver ulovlig og tariffstridig (Bjerke & Eilertsen, 2014). Den nye gruppen arbeider oftest i bemanningsselskaper, som formelt sett driver lovlig, men som utnytter svakheter og smutthull i regelverket om likebehandling ved innleie. Arbeidstakerne lønnes på tariffavtalenes minstesatser. For eksempel ansettes de i kategorien «ufaglærte», selv om de er fagarbeidere. I sum vises det i De Facto-rapporten at denne gruppen betales 50–60 kr mindre per time enn det fast ansatte med ordnede forhold tjener. Dette legger

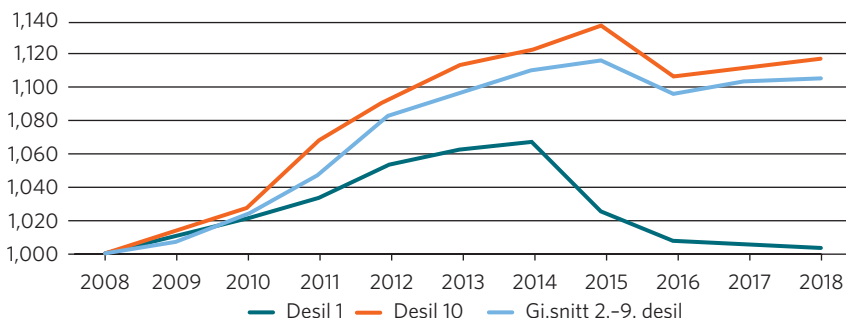
press på avtalene til de med ordnede vilkår. Alt i alt har et felles europeisk arbeidsmarked, hvor lønnsnivået i land som Romania og Bulgaria er en tittel av nivået i Nord-Europa, skapt store arbeidsvandringer og problemer med sosial dumping, utnytting av maktesløse arbeidsvandrere og mindre fagforeningsmakt i arbeidslivet både i Norge og resten av Vest-Europa.

I et samfunnsnotat fra LO (2019) oppsummeres forskning rundt konsekvensene av arbeidsinnvandringen fra lavkostland i Øst-Europa slik:

Høy arbeidsinnvandring til Norge etter EØS-utvidelsen i 2004 har bidratt til endringer i det norske arbeidslivet. Fra 2008 til 2014 kan hele økningen i antall sysselsatte knyttes til innvandring. EU stod for nesten 60 prosent av økningen.

[...] SSB har undersøkt om denne arbeidsinnvandringen har påvirket lønnsdannelsen i Norge. Resultatene av analysen viser at den store tilgangen på arbeidskraft har dempet lønnsveksten i industrien i Norge [...]. Sosial dumping i særlig uorganiserte deler av norsk arbeidsliv har bidratt til at de lavest lønte ikke tar del i lønnsveksten. Forskning fra Frisch-senteret viser at innvandring fra lavkostland har redusert sosial mobilitet og ført til økte forskjeller i Norge [...]. (LO, 2019, s. 14)

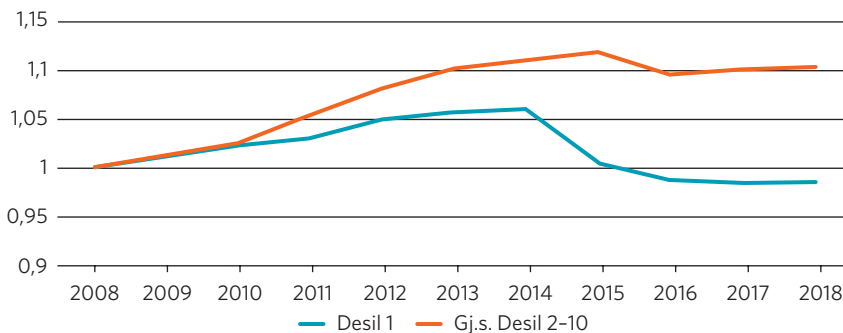
I LO-notatet presenteres en oversikt over reallønnsutviklingen til ulike grupper i det norske arbeidsmarkedet. Arbeidsstyrken er delt inn i grupper med 10 prosent i hver (desiler), fra nederst til øverst, og bildet over utviklingen i perioden 2008–2018 så slik ut:



Figur 5. Reallønnsutvikling 2008–2018 etter desil (2008 = 1) for den tidelen som tjente dårligst (mørk blå linje) og den tidelen som tjente best (oransje linje). Utviklingen for de 80 prosentene som ligger imellom topp og bunn i lys blå linje. Kilde: LO Samfunnsnotat nr. 4/19 *Arbeidslivets betydning for utvikling av ulikhet*.

Mens reallønna til gjennomsnittet (2.–9. desil) økte med 107 000 kroner over tiårsperioden, økte den med kun 1000 kroner for den tidelen som hadde de laveste lønningene.

For de lavest lønte i privat sektor snakker vi reallønnsnedgang. Som vi ser av figur 5, var reallønna til de lavest lønte i privat sektor dårligere i 2018 enn i 2008:



Figur 6. Reallønnsutvikling i privat sektor 2008–2018 etter desil (2008 = 1).
Kilde: LO Samfunnsnotat nr. 4/19 *Arbeidslivets betydning for utvikling av ulikhet*.

I LO-notatet vises det til en rapport fra Senter for lønnsdannelse (Jordfald & Nymoene, 2016), som konkluderte med at de som er i den nederste tidelen av lønnsnivå, kjennetegnes av blant annet følgende:

- Tre av fire er i bedrifter uten tariffavtale.
- Andelen kvinner blant de lavest lønte har gått ned, men kvinner er fortsatt overrepresentert.
- Over halvparten av de lavest lønte jobber i serveringsbransjen. Andre bransjer med høy andel lavlønte (nederste desil) var «personlig tjenesteyting» (vaskerier, renserier, frisører, skjønnhetspleie), arbeidskrafttjenester og overnatting. Det høyeste antallet i den laveste lønnsgruppen var innen detaljhandel (47 500).
- Det store flertallet var norskfødte, men andelen innvandrere har økt. Over tid har det blitt flere unge blant de lavest lønte.

Vi ser at fagbevegelsens manglende opplutning og stilling i deler av tjenestesektoren skaper lavlønn og ulikhet, og at det er en klar systematikk i hvem som ender på bunnen av lønnsfordelingen: kvinner mer enn menn, unge mer en eldre, og en økende andel innvandrere.

Hvordan bygge sterke fagforeninger?

Innad i fagbevegelsen er det ulike syn på hvordan en skal møte utfordringene med lav(ere) organisasjonsgrad, lite lokal aktivitet og problemer med å få medlemmer til å påta seg tillitsverv. Ideer om at det må bli billigere å være medlem, at det må knyttes flere kommersielle fordeler til fagforeningsmedlemskapet (som rabattavtaler på bensin, strøm, reiser, gunstigere forsikringsordninger m.m.), at det må åpnes for «light-medlemskap» hvor man bare er «digitale medlemmer» og er sikret for eksempel advokathjelp, mer kommersiell markedsføring, store innmeldingsgaver (enkelte gir ut telefoner og nettbrett) osv., florerer i enkelte kretser. En annen utfordring er de sentrale byråkrationenes stadige krav om at «serviceapparatet» sentralt må bygges ut for å kompensere for svakhetene lokalt. Flere advokater, saksbehandlere, profesjonelle forhandlere og medlemsservice på 24/7-bemannede telefoner m.m. skal ordne opp. En utvidelse av det sentrale byråkratiet skal veie opp for lokal maktesløshet.

Alternativet er å flytte makt og ressurser nedover i fagbevegelsen. Avtalene må utvikles slik at det er reell makt over viktige beslutninger knyttet til medbestemmelse og fordeling nede på den enkelte arbeidsplass. Grunnorganisasjonene må trekkes sterkere inn i den overordnede politikktutviklingen i fagbevegelsen.

Dette har etter hvert blitt en av de sentrale utfordringene i offentlig sektor. Der har stadige omorganiseringer ført til at den reelle makta over hvordan virksomhetene skal organiseres og ressursene prioriteres, er blitt flyttet til en sentral ledergruppe i etater og virksomheter. Ute på arbeidsplassene har verken lokale ledere eller tillitsvalgte makt til å bestemme noe som helst. Gjennom en lukket såkalt «styringsdialog» med departementene sørger de sentrale topplederne for å få stemplet sine strategier og prioriteringer som «politiske vedtak/pålegg», som de ansattes organisasjoner i neste omgang ikke kan påvirke. I stedet utvikles det

registrerings- og kontrollregimer som skal dokumentere hvordan de sentrale påleggene blir etterlevd, og hvordan den enkelte bidrar. Det er denne hverdagen som etter hvert har kulminert i kravet om en tillitsreform i offentlig sektor. Man krever at New Public Management-tenkningen skal erstattes med tillit til at ledere og ansatte sammen kan finne de mest effektive og hensiktsmessige måtene å organisere arbeidet på.

Reell medbestemmelse på arbeidsplassen er bare mulig dersom de ansattes syn kan fremmes gjennom et organisert medbestemmelsesapparat hvor de tillitsvalgte har forhandlings- og konfliktrett i viktige saker. Erfaringer fra flere studier viser at dette bare kan realiseres dersom de tillitsvalgtes rettigheter formuleres tydelig i skriftlige avtaler mellom partene (Eilertsen & Bjerke, 2021a, 2021b). Rammene for slike avtaler legges i den sentrale Hovedavtalen, hvor de ansattes partsrettigheter (som over tid har blitt betydelig svekket) nå må styrkes på flere områder. Det gir ingen mening i å snakke om «samarbeid mellom likeverdige parter» (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2019, § 1) og en tillitsreform dersom de ansatte ikke får både formell og reell styrking av sine rettigheter i det kollektive avtaleverket.

I det store bildet er altså fagbevegelsen på defensiven, både internasjonalt og i Norge. I mange land er organisasjonsgraden sterkt fallende, mens i det Norge er en stadig svakere stilling innenfor den voksende, private tjenestesektoren som gir størst grunn til bekymring. Vi har også sett at det er ulike syn på hvordan utfordringene skal møtes. Det som ikke er nytt, er at det innad i fagbevegelsen er kamp om makt, posisjoner og politikk. Konfliktene koker i mange sammenhenger ned til ulikt syn på fordelingen av makt og ressurser mellom toppen og grunnplanet i fagbevegelsen, og til den krampaktige videreføringen av det symbiotiske forholdet mellom Arbeiderpartiet og fagbevegelsen (særlig LO). Uansett hva man måtte mene om de historiske begrunnelsene for dette «ekteskapet», har det i dagens situasjon utspilt sin rolle. Det skyldes at Arbeiderpartiet ikke lenger er et klassisk sosialdemokratisk parti, men er dominert av en høyrefløy som baserer seg på markedskreftenes tvangsregime på stadig flere områder. Det bringer dem i stadig nye sammenhenger på direkte kollisjonskurs med arbeidstakernes interesser, og for fagbevegelsen er det ofte mer støtte å hente i andre partier enn i AP.

Høyresosialdemokratenes «bruk» av fagbevegelsen til å legitimere det som til enhver tid er Arbeiderpartiets politikk, gjør ikke bare fagbevegelsen mer tannløs enn den burde være. Den sterke koblingen til Arbeiderpartiet resulterer også i en angst i toppen av fagbevegelsen for venstreradikal aktivisme og innflytelse i klubber og fagforeninger. Engasjement, lokal aktivitet, selvstendige tillitsvalgte, grunnplanets deltagelse i politikkutviklingen, politiske krav til samfunnsutviklingen, kampvilje og solidaritet med andre som slåss for bedre rettigheter osv., blir fort en trussel mot den sentrale toppledelsens kontroll over organisasjonen. Når man ikke lykkes med å få valgt inn lojale støttespillere lokalt, eller det er for lite aktivitet og kunnskap på grunnplanet, blir strategien å sentralisere makta og ressursene mest mulig.

I møtet med disse utfordringene trengs det motkrefter – miljøer som jobber sammen med aktivistene på grunnplanet, som bidrar til politikkutvikling og skoloring «i bunnen» av fagbevegelsen, og som bygger allianser mellom ulike miljøer som arbeider for å styrke fagbevegelsens kampkraft.

Paul Bjerke 70 år

Paul Bjerke har vært ansatt i De Facto siden 1998. De Factos prosjekt har i mer enn 30 år vært å bidra i bygging av en sterk og kunnskapsrik fagbevegelse. Vår oppmerksomhet har i hovedsak vært rettet mot «bunnen» i fagbevegelsen, mot klubber og *fagforeninger* og mot medlemmer og tillitsvalgte på grunnplanet. Vår vurdering har hele veien vært, og er, at uten aktive, selvbevisste grunnorganisasjoner og skolerte, lokale tillitsvalgte vil fagbevegelsen forvitte og bli en byråkratisk koloss på leirfotter.

De Factos posisjon har, til toppens store irritasjon, hele veien vært å bidra til å styrke grunnplanet i fagbevegelsen. Vi har gjennom mer enn 30 år arrangert og bidratt på utallige kurs og konferanser for å skolere tillitsvalgte og medlemmer i alt fra fagforeningsbevissthet, strategiarbeid, arbeidsmiljø, tariffpolitikk, ideologi og historie, statsbudsjett og samfunnsøkonomi, bedriftsøkonomi og regnskapsforståelse, medbestemmelse, medietrening, mm. til analyser av konsekvenser av den uendelige rekken av EU-direktiver som griper inn i og endrer det norske

samfunnet. Vår kontinuerlige produksjon av rapporter, analyser og notater om alt det som opptar engasjerte fagforeningsfolk, har gitt forbund, foreninger og klubber et bedre grunnlag for å utmeisle en relevant og progressiv fagforeningspolitikk. På denne måten blir grunnplanet aktører som både påvirker fagbevegelsens overordnede politikk og hele samfunnsutviklingen. Da kan fagforeningsmakt brukes til å sikre arbeid til alle, en rettferdig fordeling, fellesskapets eierskap til naturressurser, gode levekår i alle deler av landet osv. Fagbevegelsen er også en viktig kraft for å drive fram utbyggingen av en omfattende og god offentlig sektor, med gode, universelle tjenester og rettigheter.

Vår innretning mot grunnplanet rokker ved den sentrale ledelsens monopol på politikk og makt i fagbevegelsen, og er derfor til tider svært kontroversiell. I dette arbeidet har det gjennom nesten 25 år vært et privilegium å ha vår herværende jublant med på laget, som en kompetent, fremragende analytisk, produktiv og stødig medspiller.

Referanser

- Bjerke, P. & Eilertsen, R. (2014). *Mot et tredelt arbeidsliv: Norsk arbeidsliv ti år etter øst-utvidelsen av EU* (De Facto-rapport 4/2014). De Facto.
- Bjørsted, E., Pihl, M. D., Nielsen, J., Jensen, T. L. & Caspersen, S. (2021). *Fra kriseår til velfærdssamfund – et portræt af lønmodtagernse vilkår gennem 85 år*. Arbejderbevægelsens erhvervsråd. https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/media/document/ae_jubilæum_web.pdf
- Eilertsen, R. & Bjerke, P. (2021a). *Tillit og medbestemmelse i staten* (De Facto-rapport 6-2021). De Facto. <https://www.de-facto.no/2022/01/20/tillit-og-medbestemmelse-i-staten/>
- Eilertsen, R. & Bjerke, P. (2021b). *Tillitsreform – mer enn ord* (De Facto-rapport 2/2021). <https://www.de-facto.no/2022/01/06/tillitsreform-mer-enn-ord/>
- Hoen, M. F., Markussen, S. & Røed, K. (2018). *Immigration and social mobility*. Frischsenteret. <https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/?pubid=1391>
- International Monetary Fund. (2017). *World economic outlook*. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2017/04/04/world-economic-outlook-april-2017>
- Jaumotte, F. & Osorio-Buitron, C. (2015, 17. juli). *Inequality and labor market institutions*. International Monetary Fund. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2678639>
- Jordfald, B. & Nymoen, R. (2016). *Hva skjer nederst i lønnsfordelingen i privat sektor?* (SFL-rapport R8-2016). Senter for lønnsdannelse.

- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2019). *Hovedavtalen i staten. Gjelder fra 6. november 2019 til og med 31. desember 2020*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hovedavtalen-i-staten/id449042/?ch=1>
- Kristoffersen, M. J. (2021, 21. juli). USA: Størst fall i levealderen siden andre verdenskrig. *ABC nyheter*. <https://www.abcnyheter.no/nyheter/verden/2021/07/21/195774196/usa-storst-fall-i-levealderen-siden-andre-verdenskrig>
- L.O. (2019). *Arbeidslivets betydning for utviklingen i ulikhet* (Samfunnsnotat 4/19). Landsorganisasjonen i Norge.
- Nergård, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019* (Fafo-notat 2020:12). Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/organisasjonsgrader-tariffavtaledekning-og-arbeidskonflikter-2018-2019>
- NOU 2013: 13. (2013). *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi*. Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2013-13/id747181/>
- NOU 2021: 5. (2021). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2021*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-5/id2841170/>
- OECD. (2018). *OECD employment outlook 2018*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- OECD. (2022a). *Income inequality* [Indikator]. <https://doi.org/10.1787/459aa7f1-en>
- OECD. (2022b). *Trade union dataset* [Statistikk]. <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=en>
- Piketty, T. (2013). *Kapitalen i det 21. århundre* (O. Pedersen, E. Ringen & B. Rismo, Overs.). Cappelen Damm.
- Rødland, L. (2017, 15. november). *Den rikeste 1%-en eier mer enn halvparten av verdens formue*. Attac. <https://attac.no/2017/11/15/rikeste-1-eier-halvparten-verdens-formue/>
- Aaberge, R., Mogstad, M., Vestad, O. L. & Vestre, A. (2021). *Økonomisk ulikhet i Norge i det 21. århundre* (SSB-rapport 2021/33). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/inntekt-og-formue/artikler/okonomisk-ulikhet-i-norge-i-det-21.arhundre>