



FAGFORBUNDET

Status – Fagforbundet 2017

En handlekraftig kamporganisasjon

Fagforbundets 4. ordinære landsmøte
16.-20. oktober 2017



Forord

Til Fagforbundets forrige landsmøte i 2013 ble dokumentet *Fagforbundet 2017 – En handlekraftig kamporganisasjon*, utarbeidet. Dokumentet var en analyse av Fagforbundets egen organisasjon, tariffpolitikk og medlemsmasse, og utviklingstrekkene i arbeids- og samfunnsliv.

Siden da har Norge hatt fire år med Høyre og Frp i regjering. Målet med dette dokumentet er å oppsummere hvordan Norge er forandret siden forrige landsmøte, hvordan utviklingen påvirker Fagforbundets medlemmer og samfunnet, og hvordan vi bør møte og motvirke endringene.

Dokumentet belyser særlig trusselen mot det organiserte arbeidslivet og svekkelsen av offentlig sektor, og viser hvordan politikken som føres legger rammer for en utvikling langt unna våre medlemmers interesser. I tillegg drøftes medlemsutviklingen i egen organisasjon.

Sammen med lønnspolitisk dokument og beretningene, som blant annet gjør rede for Fagforbundets yrkesfaglige arbeid, gir dette et bilde av hva som blir viktige utfordringer i neste landsmøteperiode. Målet må være å sikre at Fagforbundet også de neste fire åra forblir en handlekraftig kamporganisasjon som jobber for medlemmenes beste.

Oslo, oktober 2017

Mette Nord
forbundsleder

Innhold

Forord

1. Norge i 2017	3
2. Arbeidslivet i endring – fire år med Høyre og Frp	4
3. Offentlig sektor utfordres	8
4. Medlemsutvikling	13
5. En handlekraftig kamporganisasjon	15
6. Avslutning	18

1. Norge i 2017

Norge er fortsatt et av verdens beste land å leve i, men mye av det som er skapt står på spill. En viktig norsk verdi, likhet mellom folk, er truet, og forskjellene øker. Fire år med Høyre og Frp i regjering har forsterket forskjellsutviklingen. Solberg-regjeringen har fjernet arveavgiften og gitt de aller rikeste store skatteletter. Samtidig har de både foretatt og foreslått flere smålige kutt i ytelsene til dem som sitter nederst ved bordet: Barnetillegget til uføre er redusert, den kulturelle spaserstokken ble foreslått avvirket, asylsøkeres tilbud om rettshjelp har blitt dårligere og det er kuttet i ordninger for multihandikappede, trafikkskadde, barnefamilier på asylmottak, uføre, kronisk syke og voldsofre.

Høyre og Frp er altså i full gang med å forandre Norge i den retningen de har som mål. De har svekket den norske samfunnsmodellen på flere måter. Det er gjort endringer i arbeidsmiljøloven, og statlige selskaper som oppdrettsselskapet Cermaq og eiendomsselskapet Entra er solgt. Store forvaltningsreformer er igangsatt og gjelder både kommuner og fylker. Både politiet, jernbanesektoren og spesialisthelsetjenesten er dramatisk endret. Offentlig forvaltning er gjenstand for generell «slanking», har fått større private innslag og mindre folkevalgt styring. I tillegg har det skjedd lite for å oppfylle Norges del av Paris-avtalen, og regjeringen har jobbet ivrig for nye handelsavtaler, deriblant TISA.

Flere av endringene regjeringen har gjort fører til sentralisering av både tjenester og folk. Landbruket endres i retning av færre og større bruk, fiskerisektoren privatiseres og skatteinnkrevingen flyttes fra kommune til stat. NAV endres igjen, og skal ha færre og større kontorer med digital kontakt mellom brukere og forvaltning. Dette er eksempler på endringer som svekker kunnskapen om lokale forhold, den direkte kontakten mellom innbyggere og mellom næringsliv og myndigheter. Dette er noen av betingelsene for at tjenestene har fungert så bra.

Regjeringen har satset stort på digitalisering som del av en generell teknologisk utvikling. Dette er nyttig i mange sammenhenger, men teknologiske effektiviseringstiltak er ikke alltid forenlig med innbyggernes beste eller med nødvendig personvern. Det ble bråk da regjeringen insisterte på at pensjonister kun skulle få den månedlige oversikten over pensjonen elektronisk, og ikke på papir. Helse Sør-Øst sin outsourcing av IKT-tjenestene til et stort privateid internasjonalt selskap skapte store overskrifter da sensitive personopplysninger kom på avveie.

2. Arbeidslivet i endring – fire år med Høyre og Frp

Arbeidsmiljøloven svekkes

1. juli 2015 trådte flere endringer i arbeidsmiljøloven i kraft. Viktigst er adgangen til midlertidig ansettelse uten vilkår i inntil tolv måneder. Men det ble også gjort andre endringer. Grensene for gjennomsnittsberegning av daglig arbeidstid ble økt. Grensene for hvor mye overtid som kan arbeides etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstakerens tillitsvalgte ble utvidet. I tillegg økte grensen for hvor mange søndager og helligdager man kan jobbe etter hverandre.

Andre endringer i arbeidsmiljøloven er at aldersgrensen for oppsigelsesvernet ble hevet fra 70 til 72 år, og reglene om fagforeningenes adgang til å reise selvstendig søksmål om ulovlig innleie (kollektiv søksmålsrett) ble opphevet. Kollektiv søksmålsrett ble innført i 2013 som et tiltak mot ulovlig innleie av arbeidskraft.

En samlet norsk fagbevegelse ved LO, Unio og YS, protesterte mot endringene i arbeidsmiljøloven, og gjennomførte en to timers lang politisk streik 28. januar 2015. Det var særlig den økte adgangen til midlertidige ansettelser og utvidelse av arbeidstiden som vakte reaksjoner i fagbevegelsen. Den politiske streiken førte ikke fram, og endringene ble vedtatt et halvt år senere. Resultatet er et tøffere arbeidsliv, med mer midlertidighet og usikkerhet.

I slutten av juni 2017 sendte regjeringen ut et forslag til flere endringer i arbeidsmiljøloven på høring. Høringsfrist var 29. september 2017.

Endringene som er foreslått, går ut på å definere hva fast ansettelse betyr i arbeidsmiljøloven, en ny hjemmel for adgang til midlertidig ansettelse i bemanningsforetak, samt en skisse til forslag om kvote for antall innleide i den enkelte innleievirksomhet i visse bransjer. Lovforslaget vil gi bemanningsbyråene en helt ny adgang til å ansette arbeidstakere midlertidig, og uthuler regelen om fast ansettelse ytterligere. LO har uttalt seg kritisk til denne lovendringen, og kan ikke se at det er dokumentert et behov som tilsier innføring av særregel for bemanningsforetakene. Innføring av nok et unntak fra hovedregelen om fast ansettelse må ha forankring i presserende behov. LO advarer mot å gi bemanningsbransjen særregulering på dette området, og skriver i sitt høringssvar at de mener forslaget vil øke omfanget av innleie.

Bemanningsbransjen vokser

Fram til år 2000 var arbeidsinnleie ulovlig. Siden da har innleie av arbeidskraft økt og spredt seg til flere bransjer og områder. Dette gjelder også velferdstjenester som helse-, pleie- og omsorgsoppgaver i kommunene. Økningen i arbeidsinnleie var sterkest fra Polen og de baltiske landene fram til 2014, og etter det har også utenlandske arbeidstakere fra land som Romania, Bulgaria og Ukraina kommet til Norge for å jobbe. Generelt er mangelen på offentlig tilgjengelig informasjon om arbeidsinnleie en utfordring.

Arbeidsinnleie kan skje på to måter. En måte er gjennom norske eller utenlandske bemanningsforetak. I 2011 var tallet på bemanningsforetak 1 570, ifølge Fafo. Høsten 2017 er 3 867 foretak registrert som bemanningsforetak i offentlige registre¹. Det siste forslaget til endring i arbeidsmiljøloven, som vil gi bemanningsforetak adgang til midlertidige ansettelser, vil ytterligere utfordre fagbevegelsens arbeid med å sikre faste og hele stillinger. Det er en særlig utfordring at bemanningsbransjen lett blir den eneste muligheten til jobb for sårbare grupper i Norge, som ungdommer uten fullført videregående skole og innvandrere.

Den andre måten er at selskaper driver arbeidsutleie i tillegg til sin vanlige virksomhet. Slike selskaper er ikke registrert som bemanningsforetak i offentlige registre. Det er derfor vanskelig å finne ut hvor mange ansatte som for eksempel har en deltidskontrakt, og som i tillegg er utleid på denne måten, kanskje som «ufrivillig selvstendig næringsdrivende». Dette er arbeidstakere som lett kan rammes av sosial dumping.

Sosial dumping

Sosial dumping truer ikke bare det norske anstendige arbeidslivet, men undergraver velferdsstaten og fører til større forskjeller.

Mange utenlandske arbeidstakere kommer til Norge for å jobbe. De kommer gjerne gjennom underleverandører eller bemanningsforetak, og har ofte dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Dette er også et stort problem innenfor Fagforbundets områder. I tillegg til at utenlandske arbeidstakere rammes, øker det presset på fagorganiserte medlemmers lønnsnivå og fagorganisering som sådan.

Kampen mot sosial dumping må tas på flere områder. Fordi offentlig sektor er en stor innkjøper av varer og tjenester, er det viktig at Fagforbundet engasjerer seg. Det kan blant annet være i forbindelse med innkjøpsreglement for å sikre et anstendig arbeidsliv. Tilgang til relevant informasjon er en generell utfordring for fagbevegelsen.

Det arbeides med å hindre sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet. Særlig i bygg- og anleggsbransjen har fagbevegelsen gjort mye. Dette har blant annet resultert i tiltaksplaner som «Telemarksmodellen» og «Oslo modellen». Telemarksmodellen stiller en rekke krav til entreprenører som utfører oppdrag for kommunen. De krever blant annet at oppdraget skal utføres av entreprenør eller en på forhånd godkjent underentreprenør, at eventuell bruk av innleie skal være avtalt med byggherren og i samsvar med arbeidsmiljøloven, hvor den innleide skal være fast ansatt med lønn mellom oppdrag. Dessuten kreves det at norsk skal være hovedspråk på arbeidsplassen, at lærlinger skal delta i arbeidet og at byggherren som hovedregel ikke tillater mer enn to ledd i kontraktskjeden.

1. Rapport fra Brønnøysundregistrene, 19.8.2017

Oslomodellen ble presentert av det rødgrønne byrådet i Oslo i mai 2017, og er inspirert av Telemarksmodellen. Men som landets nest største innkjøper, etter staten, håper man at Oslomodellen vil ha enda større effekt i kampen for et seriøst arbeidsliv uten sosial dumping.

Modellen er utformet i tett samarbeid med partene i arbeidslivet, og går lenger enn Telemarksmodellen på noen områder. Byrådet i Oslo og fagbevegelsen håper at innføringen av Oslomodellen er et skritt på veien mot et anstendig og seriøst arbeidsliv. Mer åpenhet om økonomiske forhold er neste skritt.

Norges tilknytning til EU gjennom EØS-avtalen utfordrer arbeidet mot sosial dumping. Dommer i ESA-domstolen har tilsidesatt tidligere gjeldende tariffavtaler og ILO-konvensjoner^{II}, og fri flyt av arbeidskraft har bidratt til at det i enkelte næringer er en overrepresentasjon av arbeidsinnvandrere. De har ofte lønns- og arbeidsvilkår som ikke er forenlige med å skulle være en del av det seriøse norske arbeidslivet, og blir ofte ofre for sosial dumping.

Tariffbestemte lønns- og arbeidsvilkår undergraves

Fagforbundet har gjennom flere landsmøteperioder vært opptatt av tariffhopping. Det skjer som oftest etter at kommunen har konkurranseutsatt offentlige tjenester som så blir virksomhetsoverdratt fra kommunene til private. Som analysen i landsmøtedokumentet *Fagforbundet 2017* viste, har oppsplitting og tariffhopping økt betraktelig i omfang over flere år. Fra 2004 til 2013 økte antall tariffavtaler innenfor Fagforbundets område fra 10 til 60. I 2017 er antallet kommet opp i over 80 tariffavtaler. Denne utviklingen må sees i lys av markedstenkningens tro på konkurranse, også innen tariffområder. Fagforbundet jobber kontinuerlig med å holde tariffområdet for kommunale oppgaver mest mulig samlet.

Hele, faste stillinger – en utfordring

Deltid er et stort problem i arbeidslivet. Deltidsarbeidende mangler forutsigbarhet for jobb, inntekt og fritid. Dessuten påvirker deltid framtidig pensjon. En helsefagarbeider som for eksempel jobber 75 prosent stilling i privat sektor, vil tjene for dårlig til å kunne ta ut tidligpensjon fra 62 år, selv om vedkommende har rett til AFP.

Lovendringene vi fikk mot slutten av Stortingsperioden 2009-2013, hvor deltidsansatte ble gitt rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid de siste tolv måneder^{III}, gav tillitsvalgte et godt verktøy i arbeidet for større stillinger.

Det finnes mange eksempler på tillitsvalgte som har jobbet målrettet for at medlemmene skal få økt sin stillingsprosent. Blant annet har 84 ansatte i Porsgrunn kommune^{IV} fått økt stillingsprosent etter systematisk jobbing i fagforeninga der.

II. <https://www.domstol.no/globalassets/upload/hret/avgjorelser/2016/avgjorelser-desember-2016/sak-2014-2089-plenum.pdf>

III. Arbeidsmiljøloven §14-4a

IV. Fagbladet, 27.01.2016

Velferdstjenestene våre vil i åra som kommer trenge flere ansatte, med rett kompetanse. Skal det være attraktivt å ta fagbrev eller å fullføre et høyskoleløp innenfor helse- eller oppvekstfag, må faste heltidsstillinger bli normen. Derfor er det problematisk at andelen deltidsansatte har gått tydelig opp i Norge de siste årene, og bare ser ut til å fortsette å øke i årene som kommer.

«Delingsøkonomi» – plattformøkonomi

Framveksten av det fagbevegelsen kaller «plattformøkonomien» kan påvirke og true det organiserte arbeidslivet. Den oppløser skillet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og utfordrer det fagbevegelsen står for. Det fører til konkurransevridning, økt ulikhet og skattesvikt for staten. Dette er en stor utfordring for det anstendige arbeidslivet, hvor «bakmennene» beriker seg på bekostning av de mange som utfører tjenester uten anstendig lønn og rettigheter. Taperne vil i de fleste tilfeller også her være de som alltid taper på et mindre regulert arbeidsliv: ungdom, funksjonshemmede, flyktninger, kvinner og eldre.

Det er god grunn til å være på vakt mot framveksten av selskap som formidler arbeidskraft/ tjenesteytere i en gråsone. Det som begynte som en problemstilling for taxinæringen i møte med Uber, er på kort tid blitt mer omfattende. Områder der Fagforbundet tradisjonelt har sitt organisasjonsområde er også omfattet av plattformøkonomien.

Fagforbundet er ikke imot tiltak som kan være med på å hindre unødig forbruk, gjennom gjenbruk eller sambruk, om det er på finn.no eller på loppemarked. Men situasjonen på arbeidsmarkedet slik den er i dag, skaper gode vekstvilkår for de som ønsker å unndra seg arbeidsgiveransvar gjennom kreativ selskapsorganisering. At tallet på selvstendig næringsdrivende i tilknytning til plattformøkonomien vil stige, er sannsynlig.

3. Offentlig sektor utfordres

Gjennom de siste 30 år har offentlig sektor gjennomgått endringer i måten den styres, organiseres og finansieres på. I 2017 er vi i en situasjon hvor stadig større deler av offentlig sektor er blitt kommersialisert og åpnet opp for private aktører. Dette har skjedd gradvis, og er resultatet av en rekke reformer og politiske beslutninger. Det offentlige kjøper velferdstjenester fra private aktører for store summer hvert år. I 2016 fikk barnehagene 48 milliarder i driftsstøtte^V, hvor omtrent halvparten er til private. Staten kjøpte barneverntjenester for 2,4 milliarder kroner. Det er ingen lovfestet begrensning på hvor stort overskudd de kommersielle aktørene kan ta ut fra disse tjenestene. Denne utviklingen tvinger fram en diskusjon om hva offentlig sektor er, og hvorfor vi trenger en sterk offentlig sektor.

Hvorfor har vi offentlig sektor?

Den norske velferdsmodellen, med folkestyre og blandingsøkonomi, er basert på forutsetningen om at offentlig og privat sektor har ulike mål og oppgaver. Der privat sektor har *økonomisk lønnsomhet* som mål, skal forvaltningen ivareta befolkningens behov og *politiske målsetninger*. Måten privat og offentlig sektor har vært styrt på, har vært tilpasset denne oppgavefordelingen. Forutsetningen for velferdsmodellen er nå utfordret, og næringslivets styringsmekanismer, som konkurranse og marked, brukes nå i stort omfang i offentlig sektor.

En konsekvens er at makt flyttes bort fra lokale folkevalgte og over til et sentralisert byråkrati. I tillegg legges premissene for offentlige oppgaver stadig oftere av konsulenter, fordi forvaltningen kjøper konsulentttjenester der de tidligere utførte oppgaven selv.

I tråd med sin politiske plattform, har Solberg-regjeringen de fire siste årene iverksatt flere tiltak med konsekvenser for offentlig sektor, men også for samfunnet og oss som innbyggere. Selv om tiltakene er ulike, er konsekvensene entydige: Mange offentlige tjenester utføres av kommersielle aktører, og tjenestene sentraliseres.

Sentralisering

Regjeringens prestisjeprosjekt har vært å redusere antallet kommuner i Norge drastisk. Kommunereformen er presentert som nødvendig for at kommunene skal være robuste nok til å kunne yte tjenester til befolkningen i framtida. Det har vært stor lokal motstand mot reformen mange steder. Det har blitt påpekt at reformen vil sentralisere makt, svekke det lokale folkestyret og tilrettelegge for kommersielle aktører. Parallelt med kommunereformen er kommunenes inntektssystem endret. Store, folkerike kommuner favoriseres på bekostning av de mindre. Status nå er at vi vil få 354 kommuner, mot 428 tidligere. 14 av disse er vedtatt sammenslått med tvang.

V. <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/statistikker/kommregngo>

I tillegg er det vedtatt en regionreform som vil endre forvaltningsnivået fra 19 fylker til 11 regioner. Felles for begge forvaltningsreformene er at det er små endringer i hvilke oppgaver kommunene og regionene skal ivareta – reformene er fylt med lite innhold. Ny kommunelov er samtidig under utarbeiding. Dette vil også kunne få konsekvenser for forvaltningen.

Regjeringen har vedtatt en ny politireform, den såkalte nærpolitireformen. Antallet politidistrikt er redusert fra 27 til 12, og antallet politi- og lensmannskontorer reduseres fra 340 til 221. Også denne reformen har vært omstridt. Politiets Fellesforbund er kritiske til reformen, og bekymret for at politiet ikke vil kunne ivareta sitt ansvar overfor befolkningen i hele landet.

NAV er i gang med en omfattende sentralisering av sine tjenestesteder, og et stort antall kommuner står i fare for å miste sine lokale NAV-kontorer. Eksempler på andre reformer som virker sentraliserende er nedleggingen av skattekontorer, nedleggingen av kontorer tilknyttet Sjøfartsdirektoratet og Universitets- og høgskolereformen.

Kommersialisering

Regjeringen mener i utgangspunktet at produksjon av velferdstjenester skiller seg lite fra andre tjenester. Bruk av konkurranse stimulerer til verdiskaping, bedre tjenester og effektivisering. Det er derfor helt nødvendig at konkurranse blir et gjennomgående element i offentlig virksomhet. Lovfestede rettigheter til velferdstjenester, kombinert med fri etableringsrett og stykkprisfinansiering direkte til den tjenesteproducent forbrukeren velger, kan bidra til å sikre en slik utvikling.

(Fra «Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet», oktober 2013)

Regjeringen Solberg har som mål at flere kommersielle aktører skal få utføre tjenester som det offentlige tradisjonelt har hatt ansvar for.

På barnevernområdet har det vokst fram flere store kommersielle aktører, som har fortrent de små ideelle barnevernsinstitusjonene. De kommersielle utfører oppgavene innenfor både institusjonsbarnevernet, det kommunale barnevernet, BUP og fosterbarnstjenester. Det er avdekket at det tas ut stor profitt av bevilgningene.

Noe av den samme diskusjonen om profitt har det også vært når det gjelder kommersielle barnehager. Noen kommuner har vedtatt å holde de kommersielle aktørene unna, og bare inngå avtale med ideelle som ikke har profittmål.

Det er lite tilgjengelig informasjon om hvordan de store kommersielle aktørene bruker de offentlige pengene til velferdstjenester som barnevern, barnehager og pleie og omsorg. Det skyldes at det ikke er stilt spesielle krav til dem om å vise hvordan de har brukt pengene.

I Sverige går økonomen Ann-Mari Pålsson langt i å kritisere dette. Hun mener at velferdstjenester ikke er forenlig med kommersielle aksjeselskaper, som har profitte som sitt egentlige mål. Dette er sterke ord fra Pålsson, som er politiker og har vært riksdagsrepresentant for Moderaterna, Høyre sitt svenske søsterparti^{VI}.

Kommersialisering øker også i spesialisthelsetjenesten, blant annet gjennom reformen om fritt behandlingsvalg. Det innebærer at det offentlige finansierer tjenesten når en pasient har fått rett til behandling, men at pasienten kan velge hvem hun vil gå til.

Siden det er fri etableringsrett for mange helsetjenester, vil dette føre til en ytterligere oppblomstring av kommersielle aktører og forringelse av de offentlige sykehusene. For å gjøre det lettere for private aktører å etablere støttetjenester i sykehus, har regjeringen i tillegg fjernet momskompensasjonsordningen for sykehusene.

Kvinnslandutvalget foreslo i 2016 endringer i organiseringen av spesialisthelsetjenesten, men organiseringen i helseforetak er fortsatt uendret siden 2002.

«Effektivisering»

Den regjeringsoppnevnte Produktivitetskommisjonen har laget to rapporter, i 2015 og 2016, om den norske produktivitets- og effektivitetsutviklingen. Rapportene bygger, som forventet, opp under regjeringens politikk, og konkluderer med at det kun er konkurranse i offentlig sektor som fremmer effektivitet. Rapportene brukes i praksis som brekkstang for å slippe til kommersielle aktører av støttespillere som NHO Service og Virke.

En av reformene som også vil gjøre handlingsrommet for kommersielle aktører større, er regjeringens avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform, med virkning fra 2015. Basert på bevilgningene i 2014 er det kuttet i driftsbudsjettet til alle statlige virksomheter, først 0,5 prosent i 2015, deretter 0,7 prosent i 2016 og 0,8 prosent i 2017. Argumentet har vært det store effektiviseringspotensialet som finnes i offentlig forvaltning. Resultatet har ofte vært at ansatte får presentert ferdige forslag. For kommuner argumenteres det på samme vis, og det påstås at effektiviseringspotensialet i eldreomsorgen er på 14 prosent, i barnehagene på 10 prosent og i grunnskolen på 11 prosent.

Denne politikken svekker de offentlige virksomhetene og gjør tjenestene dårligere. Dermed tilrettelegger de for kritikk mot det offentlige, og åpner opp for at kommersielle overtar^{VII}.

VI. <https://www.sydsvenskan.se/2016-09-18/anne-marie-palsson-problemet-ar-aktiebolagens-narvaro>

VII. Dokumentert flere steder, bl.a. i Susan Newberry, 2002

Offentlig-privat samarbeid (OPS)

Fram til nå har OPS vært brukt innenfor veibygging, noen få skoler og helsebygg. I det siste har det dukket opp nye offentlig-private finansieringsløsninger, spesielt innenfor sykehusbygging.

Det nye sykehuset i Tønsberg er ett eksempel. Politikerne har overlatt slike avtalebeslutninger til Helseforetaksstyrene gjennom måten sykehusene er organisert og styrt på juridisk. Det er betenkelig at kommersielle investorer slippes til slik som i Tønsberg, hvor det kan tas ut stor profitt. Det er godt dokumentert at OPS alltid er dyrere for skattebetalerne enn om det offentlige finansierer dette selv^{VIII}.

Det er viktig at det jobbes med ulike måter å begrense at offentlige tjenester blir attraktive profittmål for investorer, begrense muligheten til profitt når kommersielle brukes og kreve full åpenhet om bruken av offentlige midler.

Egenregi

Selv om regjeringens uttalte mål er å privatisere offentlige tjenester, er det mye som skjer lokalt som demmer opp for regjeringens politikk. Kommune- og fylkestingsvalget i 2015 ga en rekke gode resultater sett fra Fagforbundets ståsted. Valgene i de største kommunene, som også er de kommunene som har vært sterkest preget av konkurranseutsetting, gikk i favør av ulike konstellasjoner ledet av Arbeiderpartiet. Antallet rødgrønne kommuner er over 300. Dette har ført til at flere tjenester har blitt tatt tilbake i egenregi.

Den offentlige debatten har i første omgang dreid seg om velferdstjenester, men vi kan vise til at godt faglig-politisk arbeid har ført til at også flere deler av teknisk sektor i ulike kommuner er tatt tilbake i egenregi. Under følger eksempler på vedtak om rekommunalisering som er gjort siden 2015. Bak mange av disse vedtakene står mye jobb av Fagforbundets tillitsvalgte over hele landet.

Karmøy kommune vedtok i august 2017 å ta matombringning, det vil si utkjøring av middag til hjemmeboende brukere, tilbake i kommunal regi. I februar 2017 tok Oslo kommune over ansvaret for renovasjon, etter at selskapet Veireno slo seg selv konkurs. Dette skjedde etter omfattende brudd på arbeidsmiljøloven og politianmeldelse. Oslo kommune overtok ansvaret for både biler, utstyr og de ansatte. Trondheim kommune vedtok i 2017 at drift og eierskap av alle nye barnehager enten skal være kommunal eller ideell.

Fredrikstad kommune vedtok i 2016 å ta vektertjenesten tilbake til kommunen, og begrunnet vedtaket med økonomi. Tromsø og Stord sa opp kontrakten med ISS om utføring av renholdstjenester i 2016. Samme år vedtok Bodø kommune å ta tilbake renholdstjenestene.

VIII. Hallvard Bakke: *Offentlig-privat samarbeid. Dumt og dyrt*, Fagforbundet 2017

I 2016 var det også mye oppmerksomhet rundt bemanningsbyrået Orange Helse, som leier ut medarbeidere til sykehjem, hjemmesykepleie, bofellesskap, brukerstyrt personlig assistent og helseinstitusjoner. Bergen, Oslo og fem Toten-kommuner sa opp kontraktene sine med byrået på grunn av mislighold av kontrakt, både når det gjaldt arbeidsmiljø og kvalitet. Det samme gjorde staten, som brukte byråets vikarer på sykehus i Helse Midt-Norge, Helse Nord og Helse Sør-Øst. Både Bergen og Oslo kommune vedtok i 2016 at alle sykehjem skal drives av kommunen eller ideelle aktører. Rana og Sørumsund kommune gjorde etter valget i 2015 vedtak om rekommunalisering av bolig- og byggdrift. I Bergen fylkeskommune jobbes det dessuten med forslag om å organisere Bybanen slik at den både kan eies og drives i offentlig regi.

Til tross for at mange vedtar å ta tjenestene tilbake i egen regi, er det fortsatt mange kommuner som konkurranseutsetter tjenestene sine, både velferds-tjenester og innenfor teknisk sektor. Fagforbundets erfaring er at et komplisert regelverk, kombinert med dårlig økonomi, er viktige årsaker til at kommuner oftere enn før velger å kjøpe tjenester fra kommersielle aktører, gjerne med urimelig lave anbud. Dette har negative konsekvenser for ansatte og ofte også kvaliteten på tjenestene som blir levert. Ofte er det selvfølgelig også snakk om ideologi, uten at andre hensyn har blitt lagt særlig vekt på.

Når vi snakker om rekommunalisering, er det fint å kjenne til begrepet «utvidet egenregi». Rapporten *Kommuner og egenregi* gav flere avklaringer om handlingsrommet innenfor EU-retten og EØS-avtalen^{IX}. I rapporten belyses reglene for å drive i egenregi, og beskriver forutsetningene for at tjenester utover den ordinære kommuneforvaltningen, som interkommunale selskaper, kommunale aksjeselskaper og private ideelle, kan holdes utenfor det ordinære markedet. Det er dette som kalles utvidet egenregi. Vi er med andre ord ikke handlingslammet i møte med stadig ekspanderende kommersielle tjenesteleverandører, enten det er snakk om renovasjon, renhold, sykehjem eller barnehager. Vi har et handlingsrom som kan brukes, men det krever politisk vilje og press fra fagbevegelsen.

IX. Christoffer C. Eriksen: *Kommuner og egenregi. Reglene om egenregi: Anskaffelsesrettslig ramme for organisering av kommunal virksomhet og det offentlige samarbeid med ideelle organisasjoner i velferdssektoren*, Fagforbundet 2015.

4. Medlemsutvikling

Som resten av LO, utfordres Fagforbundet av at stadig flere arbeidstakere ikke organiserer seg. Økningen i yrkesaktive medlemmer er lavere enn det som er nødvendig for å opprettholde en slagkraftig organisasjon. Trygghet i arbeid og trygghet for arbeid, anstendig arbeidsliv, rettferdig fordeling og en god balanse mellom partene i arbeidslivet forutsetter høy organisasjonsgrad og en sterk fagbevegelse. Økt medlemsvekst er avgjørende for å være i posisjon til å ivareta medlemmene gjennom lov- og avtaleverk, og ved politisk påvirkning.

Den viktigste jobben Fagforbundet gjør, er å ivareta våre medlemmers interesser i møte med arbeidsgiver og myndigheter. Vår styrke i forhandlinger om lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår, og vår posisjon som en viktig samfunnsaktør, henger sammen med hvor mange medlemmer Fagforbundet har. Fagforbundets medlems-tall er den viktigste årsaken til forbundets styrke og posisjon, derfor er medlemsvekst nødvendig.

I landsmøteperioden 2013–2017 har vi vervet godt, og medlemstallet har økt. Det var en milepæl da forbundet rundet 350 000 medlemmer. Ved inngangen til landsmøtet 2017 er medlemstallet kommet opp i 358 921.

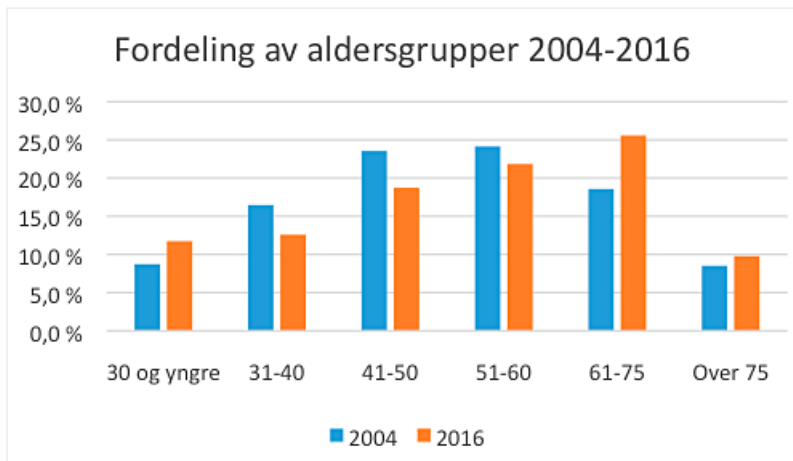
Men til tross for god medlemsvekst, har vi flere utfordringer. En av utfordringene, som også framkom i *Fagforbundet 2017*, er vanskeligheter med å verve medlemmer med ikke-vestlig bakgrunn. Økningen i yrkesdeltakelsen til denne gruppen, sammen med arbeidsinnvandring, er stor i våre organisasjonsområder. Selv om Fagforbundet har mange medlemmer med ikke-vestlig bakgrunn, blir det ikke vervet nok i forhold til potensialet. Dermed klarer vi heller ikke å rekruttere mange nok tillitsvalgte.

Vår største utfordring er likevel alderssammensetningen blant medlemmene i Fagforbundet (figur 1). Vi verver som sagt godt, særlig blant de som er 30 år eller yngre, men klarer ikke å ta vare på og verve mange nok nye medlemmer i aldersgruppene 31-50 år. Dette betyr at selv om Fagforbundet har økt i medlemstall, så er antallet yrkesaktive medlemmer mer eller mindre uendret. Det er selvsagt viktig å ta med seg den positive endringen i medlemsgruppa «30 år og yngre», som har økt i nest størst grad (prosentvis), bare overgått av gruppa 61-75 år (figur 2).

Erfaringen fra å verve medlemmer under 30 år er verdifull, og den må det bygges videre på. Men dersom medlemsveksten framover følger den samme utviklingen som vi har hatt siden 2004, vil medlemstallet i aldersgruppen 31-60 ikke øke nevneverdig, mens medlemstallet i aldersgruppen 61-75+ vil øke markant. Resultatet, om vi ikke klarer å gjøre noe med denne utviklingen, kan bli at Fagforbundet i de neste 10-20 årene ikke vil vokse blant de aldersgruppene som vi kan regne med er yrkesaktive. Over 107.000^x av Fagforbundets medlemmer er pensjonister.

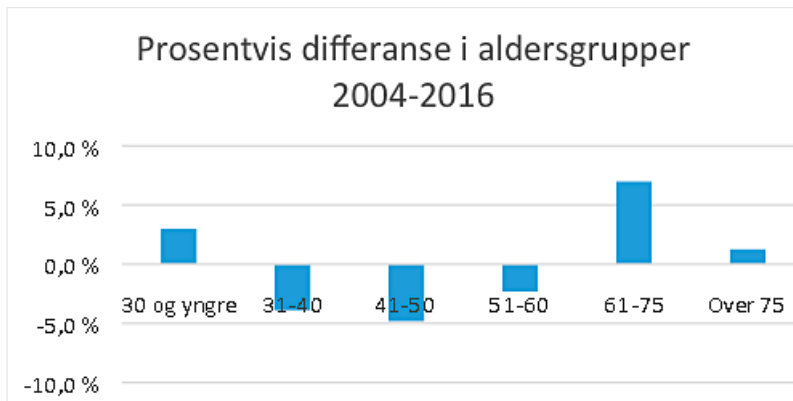
X. Medlemstall september 2017. 107.660 pensjonist- og uføremedlemmer

Figur 1



Figur 1 viser hvor stor prosentdel av medlemmene som befinner seg innenfor de ulike aldersgruppene. Vi ser at de yngste, men særlig de eldste blir en stadig større del av medlemsmassen.

Figur 2



Figur 2 viser endring av fordeling av aldersgruppene fra 2004 til 2016, målt i prosentpoeng

Synkende organisasjonsgrad

Innenfor KS har organisasjonsgraden gått ned i landsmøteperioden 2013–2017, og vi har for første gang kommet under 50 prosent i organisasjonsgrad. Situasjonen er tilsvarende i Spekter Helse, der organisasjonsgraden har vært synkende over flere år.

For å ivareta Fagforbundet sitt hovedformål: ivaretagelse av medlemmenes lønns- og arbeids vilkår, er det avgjørende at utviklingen vi har sett over lengre tid snus til noe positivt. Vervestrategiene må gjennomgås og vi må gå gjennom rutinene for å beholde de medlemmene vi har.

5 En handlekraftig kamporganisasjon

Fagforbundet er Norges største arbeidstakerorganisasjon. Vi har en solid organisasjon, god faglig kunnskap og et velutbygd tillitsvalgtapparat. Vi er en maktfaktor som kan være med å sette dagsorden, men også stå imot om nødvendig. Men Fagforbundets styrke avhenger av høy organisasjonsgrad, samt en faglig og politisk forståelse av hvordan ting henger sammen. Det viktigste å prioritere i landsmøteperioden 2017–2021 er organisasjonsbygging gjennom skolering og medlemsverving, ikke minst i kommunesektoren.

En annen prioritering blir å bidra til at våre medlemmer har den kompetansen som er nødvendig i møtet med et arbeidsliv som endrer seg. Det blir flere eldre per yrkesaktive innbygger, noe som legger press på kapasiteten i helse- og omsorgssektoren. Dette krever at omsorg utføres på en annen måte i framtida. I tillegg vil vi trenge mange flere ansatte. Den teknologiske utviklingen, med en økende digitalisering, vil stille nye krav til medlemmene våre. De som allerede er i arbeidslivet vil måtte lære seg nye ting, mens de som er under utdanning må få oppdatert og relevant kunnskap. I tillegg må Norge omstilles til et lavutslippssamfunn. Dette stiller også en rekke nye krav til kunnskap og kompetanse. Fagforbundet er opptatt av at alle medlemmene våre får mulighet til å tilegne seg kompetansen de mener er viktig for sin jobb.

Andre utfordringer blir å:

Forsvare den norske modellen

Norge har greid å skape et samfunn med relativt små forskjeller. Dette er ikke tilfeldig. Den norske modellen, med et organisert arbeidsliv og likeverdige parter, økonomisk styring og offentlig velferd har skapt et av verdens likeste og beste samfunn å leve i.

Men for at modellen skal fungere, må arbeidstakerne være sterke og stå samlet. Bare med en sterk fagbevegelse er det mulig å få gjennomslag for gode kollektivavtaler, gode velferdsordninger og jevnere levekår. Fagbevegelsen er garantisten for et velregulert arbeidsliv. Den politiske situasjonen krever at Fagforbundet blir enda mer offensiv på alle nivåer, både organisatorisk, tariff- og samfunnspolitisk. Da er godt skolerte tillitsvalgte avgjørende. I tillegg er det en stor utfordring å vekke opinionen. Gode allianser og faglig-politisk arbeid må prioriteres for å lykkes med dette.

Kjempe for et anstendig arbeidsliv

En svekket arbeidsmiljølov, med utvidet adgang til bruk av midlertidige ansettelser og økt bruk av bemanningsforetak og kontraktører, har gitt et mer uoversiktlig og utrygt arbeidsliv. Samtidig har innføring av en rekke EU-direktiv og fri flyt av arbeidskraft gjennom EØS-avtalen, forsterket utviklingen med mer sosial dumping. Mange av endringene i lov- og regelverk skjer som følge av EØS-avtalen.

Det betyr at både fagbevegelsen og myndighetene har svekket innflytelse på viktige samfunnsområder. Den ytterste konsekvensen av denne utviklingen er arbeidsmarkeds kriminalitet.

Bemanningsbransjen og bruk av innleid arbeidskraft er et tema som bør gis høy prioritet i hele fagbevegelsen. Det handler om hvilket arbeidsliv vi vil ha, og hvordan vi vil organisere det i framtida. Sammen med resten av fagbevegelsen må Fagforbundet i perioden 2017–2021 intensivere arbeidet for å styrke arbeidsmiljøloven, ta initiativ til tiltak som bekjemper sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, og følge opp LO-kongressens vedtak om å bekjempe bemanningsbransjen.

Kreve hele og faste stillinger

Kravet om at normen i arbeidslivet skal være hele, faste stillinger må gis høy prioritet. Vi kan ikke finne oss i at arbeidstakerne igjen må stå «med lua i handa» og trygle om vakter for å ha ei lønn å leve av.

Et godt arbeidsliv er et arbeidsliv med plass til alle, som gjør det mulig å kombinere jobb med familieliv og fritid. Derfor må fagbevegelsen motarbeide lengre arbeidsdager, mer kveldsarbeid og mer overtid, både gjennom det faglig-politiske samarbeid og gjennom tariffoppgjørene.

Et trygt arbeidsliv med forutsigbarhet og hele, faste stillinger er ikke gammeldags, og det er ikke til hinder for et effektivt og produktivt arbeidsliv. Snarere tvert imot. Fast ansatte som føler seg trygge i sitt arbeidsforhold, har lettere for å bidra i utviklingen av arbeidsplassen, og å si ifra om kritikkverdige forhold. Derfor er et arbeidsliv med faste ansettelser verdt å kjempe for, og det er en kamp vi må vinne.

Arbeidet med hele stillinger må også sees i sammenheng med arbeidet med arbeidstidsreform. Fagforbundet vant fram på LO-kongressen med vedtaket om å utarbeide en plan for en arbeidstidsreform i perioden 2017–2021.

Styrke offentlig sektor

Offentlig sektor må organiseres og styres ut fra prinsipper som er egnet til å ivareta politiske målsettinger. Noe av suksessen i Norge har vært at privat og offentlig sektor har samarbeidet om å løse oppgaver i samfunnet.

For å ivareta og forvalte oppgaver med politiske mål, må oppgavene styres, organiseres og finansieres på andre måter enn gjennom markeds mekanismer. Dette må være en prioritert oppgave å videreføre i neste landsmøteperiode.

Det er bred oppslutning i folket om at det vi betaler i skatt skal gå til felles velferdstjenester, og ikke til privat profitt. Derfor er det gledelig at flere partier på Stortinget nå åpner for å få til et forbud mot profitt, og at det ser ut til at det kan bli flertall for dette.

Fagforbundet og LO må sammen sørge for at vi i løpet av landsmøteperioden lykkes med å fjerne mulighetene til å ta ut profitt på velferdstjenester.

Det blir i tillegg viktig å følge opp LOs arbeid med å forhindre at regnskapsregler for privat sektor brukes i offentlig forvaltning. Dette er et nødvendig tiltak i kampen mot privatisering av offentlige tjenester.

Ta tjenestene tilbake i egenregi

Arbeidet etter kommune- og fylkestingsvalget i 2015 med å ta offentlige tjenester tilbake i egenregi må fortsette. Rekommunalisering har gitt bedre kontroll med pengebruk og tjenester, og har gitt de ansatte bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.

Det er viktig at vi bruker det handlingsrommet som finnes innenfor EU-retten og EØS-avtalen til å drive offentlige tjenester i offentlig regi, eller sammen med ideelle. For å lykkes med dette kreves både politisk vilje, standhaftige tillitsvalgte og et godt faktagrunnlag.

6. Avslutning

Høyresida ble svekket ved valget i september, men beholder regjeringsmakta. Høyre og Frp har, gjennom sin politikk, redusert fagbevegelsens makt og tilrettelagt for mer kommersialisering av de skattefinansierte offentlige tjenestene. Vi vil ha et samfunn som utjevner forskjeller, som møter folk der de er, som bygger på gjensidig tillit, solidaritet og fellesskapsløsninger.

Tiden er inne for å ta et oppgjør med det som ikke virker, gjennom å bygge allianser for å avvikle styringssystem som ikke gir resultater i tråd med de politiske målene. Vi må fortsette å stille spørsmålstegn ved de strukturelle endringene som sentraliserer. Vi må bygge kunnskap om hva som er de gode løsningene for folk flest, i møte med krav til en bærekraftig utvikling og den teknologiske utviklingens påvirkning på arbeidsplasser og oppgaver.

Vi er ikke sterkere enn det svakeste ledd, og som medlemsutviklingen viser, må vi de neste fire årene prioritere medlemsvekst og organisasjonsbygging. Det er i motgang vi ser verdien av sterke fagforeninger. Utviklingen i samfunn og arbeidsliv forteller oss at det er der vi er nå. En offensiv organisasjonsbygging må være jobb nummer en. Dette vil gi oss økt styrke til å mobilisere for en politikk som videre fører fellesskapssamfunnet, et anstendig arbeidsliv, en rettferdig fordeling og en sterk velferdsstat.

● *omtanke* ● *solidaritet* ● *samhold*

