

Flaggsak 2016

Verdien av et organisert arbeidsliv

Parats hovedstyre har vedtatt at «verdien av et organisert arbeidsliv» skal være flaggsak i 2016. Bakgrunnen for valget er ønske om å bevare den nordiske modellen der organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere har forutsigbare prosedyrer for forhandlinger og konflikter.

Innholdet i flaggsaken for 2016 vil på ulike måter bli tema i Parat-bladet, på web og under ulike konferanser i Parat regi.

Styrke i forhandlinger

Leder for Parat Hans-Erik Skjæggerud er redd mange tror man kan oppnå bedre resultater for bedrifter og arbeidstaker ved å stå alene.

– Det er klart det finnes eksempler på enkeltpersoner som oppnår bedre betingelser ved å forhandle alene uten å være organisert. Samtidig er det stor enighet om styrken i den nordiske- og norske modellen der arbeidstakere, arbeidsgivere og regjeringen inngår i et trepartssamarbeid som sikrer lønn- og betingelser i tråd med den enkelte bedrift og landets økonomi, sier Skjæggerud.

Han mener ingen er tjent med å stå alene den dagen det oppstår vanskeligheter.

– Det er ikke så vanskelig å stå alene i oppgangstider og i situasjoner der flere arbeidsgivere slåss om din kompetanse. Verre er det når problemer oppstår og man står alene ovenfor en motpart med vesentlig mer ressurser enn hva du selv har tilgjengelig. Parat er et godt eksempel på en organisasjon som tar ansvar for samfunnet og ovenfor bedriftene vi forhandler tariffavtaler med. Samtidig tror jeg ingen skal være i tvil om at Parat også er i stand til å vise muskler når det er nødvendig, sier Skjæggerud.

Færre organiserte

Tall fra Fafo og Institutt for samfunnsforskning (ISF) viser at organisasjonsgraden samlet i Norge har gått ned fra 57 prosent i 1995 til 52 prosent i dag.

Det er fortsatt høy organisasjonsgrad i det offentlige, der det kun er et fall fra 80 til 79 prosent. Verre er det med privat næringsliv som har falt fra 44 til 37 prosent. Fafo-forsker Kristine Nergaard sier til Dagsavisen at det ikke er ungdom og innvandrere som har skylden for nedgangen i organisasjonsgraden, men at frafallet viser seg i aldersgruppen 35-44 år.

Endringer i arbeidslivet

Nergaard mener årsaken til nedgangen skyldes endringer i bedriftsstørrelse, kombinert med færre industrijobber og flere servicejobber.

– Dette stemmer med vår erfaring der vi ser at det er lettere å organisere seg dersom man jobber i store organisasjoner. Vi vil i tiden fremover oppleve et strammere arbeidsmarked kombinert med stadig høyere krav til den enkelte. Dette kan i større grad en tidligere synliggjøre behovet for å organisere seg og Parat vil i 2016 sette dette høyt på agendaen, sier Skjæggerud.

Gjennom arbeidet med flaggsaken 2016 skal Parat;

- Reise debatten om fremtidens organisering av norsk arbeidsliv, og verdien av å være organisert.

- Være en tydelig aktør overfor beslutningstakere og politiske myndigheter, og på den måten bidra til å bevare trepartssamarbeidet, den norske modellen, dagens arbeidsmiljølovgivning og de etablerte forhandlings og konfliktløsningsmekanismene vi kjenner.
- Markere seg som en organisasjon som tar vare på sine medlemmer, og står opp for deres rettigheter. Det er en målsetting at dette også skal føre til medlemsvekst.