



## **Innspill til Produktivitetskommissjonen ifb. seminar om produktivitet i privat sektor 19/5-14**

Høy produktivitet i norsk økonomi er avgjørende for vår fremtidige velferd. Vi deler regjeringens syn på viktigheten av en god produktivitetsutvikling både i private og offentlige virksomheter. Fellesforbundet imøteser derfor arbeidet til produktivitetskommissjonen. Vi vil imidlertid understreke viktigheten av at kommissjonen følger opp anbefalingene som ble gitt av Holden III-utvalget.

Det er en sammenheng mellom produksjon, arbeid, samfunnsorganisering og velferd. Den norske arbeidslivsmodellen fremmer produktivitet og er etter Fellesforbundets oppfatning vårt fremste næringspolitiske konkurransefortrinn. Høy sysselsetting og jevn fordeling er etter Fellesforbundets mening det viktigste målet på om et samfunn fungerer godt. Høy produktivitet gjør at vi kan ha et høyere lønnsnivå og bedre velferdsordninger enn vi ellers kunne hatt. Høye lønninger og gode velferdsordninger dessuten viktige forutsetninger for at næringslivet velger strategier basert på innovasjon og produktivitet.

Et nøkkelord her er omstillingsevne. Mulighetene for omstilling må være gode slik at næringer som ikke makter det kostnadsnivået vi har i Norge blir erstatta med næringer som gjør det, og at vi relativt smertefritt og effektivt kan vri kompetanse og arbeidskraft til næringer som tåler det norske kostnadsnivået. Derfor mener vi at gode trygdeordninger er en forutsetning for omstilling, og ikke et hinder.

Det er helt essensielt at vi har en høy andel organiserte både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Det gir forutsigbarhet og bidrar til å rydde av veien tidkrevende konflikter, gjør at arbeidsgivere og arbeidstakere kan dra i samme retning. Det realitetsorienterer partene og er produktivitetsfremmende.

Nettopp dette samspillet mellom operatører, funksjonærer og ledelse på den enkelte bedrift og i næringsklynger hvor vi i Norge har høy kompetanse i komplette verdikjeder har gitt bedre resultater sammenliknet med de land vi konkurrerer med. Denne arbeidslivskulturen hvor erfaringsbasert kompetanse spiller en stor rolle har gitt norsk næringsliv mer innovasjons- og utviklingsevne enn målinger av de midlene som årlig brukes på forskning og utvikling skulle tilsi. Norske fagarbeidere har tradisjon for å kunne arbeide selvstendig og sier fra når de ser at noe kan gjøres annerledes og bedre. I andre kulturer er det ofte vanntette skott mellom leddene og nivåene i produksjonsprosessen.

I kjølevannet av finanskrisen synes trenden i flere europeiske land å være satsing på innleid og midlertidig arbeidskraft til lavest mulig kostnad. Dette ut fra et tankesett om at det skal redusere kostnadene og styrke konkurransekraften overfor reelle lavkostland. Dette merker vi også i Norge og det vil kunne bli en utfordring for konkurransekraften i den norske arbeidslivsmodellen. Det er neppe noen tilfeldighet at omfanget av innleie og lange entreprisekjeder har sammenfalt med de siste årenes lave produktivitetsutvikling i for eksempel bygg- og anleggsbransjen. Det er derfor svært viktig å ha fokus på fagopplæring, etter- og videreutdanning og ikke minst lærlingepolitikken.

En næringsstrategi basert på lavere lønninger vil være å konkurrere på lavkostlandenes premisser. Det er en kamp vi er dømt til å tape. I Norge vil det dessuten fungere som uheldig subsidiering av lavproduktive bransjer, og bidra til kunstig åndedrett i næringer og virksomheter som ellers ville gått konkurs og bli erstattet av andre med en produktivitet som tåler vårt kostnadsnivå.

Hvis en slik utvikling tiltar også i Norge, vil det svekke den norske arbeidslivsmodellen og vårt fremste generelle komparative konkurransefortrinn i nærings- og innovasjonspolitikken. En ting er at produktiviteten i Norge vil gå ned som følge av at det gjenoppbygges et sjikt med arbeidsledere for å rettlegge stadig ny innleid utenlandsk arbeidskraft. I tillegg risikerer vi å miste den grunnleggende erfaringsbaserte kompetansen i produksjonsleddet, noe som igjen vil undergrave det innovasjonsfremmende samspillet mellom for eksempel ingeniør og fagarbeider. Det er særlig produksjonsleddet som er mest (konkurranse) utsatt – Vår påstand er "ingen produksjon heller ingen innovasjon".

Det at vi i norsk næringsliv har en høy andel organiserte både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden er en styrke for produktiviteten. Det gir forutsigbarhet og bidrar til å rydde av veien tidkrevende konflikter. Det gjør at arbeidsgivere og arbeidstakere kan dra i samme retning, og det realitetsorienterer partene. Disse samarbeidsrelasjonene internt i bedrifter og langs verdikjeden er svært viktig for produkt- og prosessutvikling. De ansattes aktive medvirkning, involvering og ansvarliggjøring har vist seg svært gunstig for innovasjonsevnen. Selvstendige og selvdrøvne fagarbeidere som raskt kan omstille seg, og som kan samarbeide med de som planlegger og prosjekterer arbeidet, er ikke en egenskap som har oppstått en gang for alle eller som vil opprettholdes av seg selv.

Å opprettholde en høy organisasjonsgrad vil være en hovedutfordring i årene som kommer dersom vi skal evne å videreføre og videreutvikle denne kulturen. Organisasjonsgraden har gått ned de siste årene, særlig i privat sektor og særlig i bransjer der innslaget av arbeids- og tjenesteinnvandring er stort. Dette kan på sikt gi oss et "gammeldags arbeidsliv", basert på løsarbeid og lave lønnskostnader, men med tilsvarende høye kontrollkostnader og ikke minst tap av produktivitet.

Vi har i dag en økonomi som er større enn vi selv klarer å betjene. Vi trenger utenlandsk arbeidskraft. Men den arbeidskraften må integreres i vår arbeidslivskultur. Etter Fellesforbundets syn forutsetter en vellykket integrasjonsprosess at det investeres i medarbeidere med faste og ordnede arbeidsforhold. Det vil gjøre at den utenlandske arbeidskraften i større grad blir værende i Norge, og vil gjøre det mulig for arbeidsinnvandrerne å formalisere sin kompetanse, lære seg språk og bli en del av det inkluderende arbeidslivet vi arbeider for.

Faste, stabile ansettelsesforhold er også en forutsetning for at folk våger å organisere seg, opprette tariffavtaler og derigjennom bli deltakere i den norske arbeidslivsmodellen, lokalt så vel som sentralt. Det er igjen en forutsetning for at Fellesforbundet, LO og fagbevegelsen fortsatt skal kunne opptre forpliktende og ansvarlig overfor arbeidsgivere og myndigheter. For oss er derfor den norske arbeidslivskulturen og alle byggesteinene som ligger til grunn for den, helt avgjørende for at vi skal nå målet om økt produktivitet i privat sektor.

Med vennlig hilsen

**Fellesforbundet**

Dag Odenes  
(*sign.*)

Jørn Th. Prangerød  
(*sign.*)

*Dette brevet er elektronisk godkjent i Fellesforbundet og har derfor ingen signatur.*