

FAGBEVEGELSEN OG DEN NORDISKE MODELLENS FREMTID

organisering og rekruttering

- ◆ **Krisebevissthet.** Den faglige organisasjonsgraden har gått ned i Norden (med unntak av Island). Nedgangen har vært spesielt stor i LO-forbund (kalles for SAK-forbundi Finland). I resten av Europa har nedgangen vært enda større. Den faglige organisasjonsgraden er truet. Også forbund som midlertidig øker eller beholder medlemsnivåene, må være bevisste på den større trenden som finnes i omverdenen. Det er viktig at man forstår alvoret.
- ◆ **En høy organisasjonsgrad – en del av en samlet faglig strategi.** Arbeidet med å øke organisasjonsgraden må være en del av en samlet strategi der også andre komponenter er sentrale, f.eks. å opprettholde kollektivavtalenes dekning, styrke den faglige utdanningen og forbedre arbeidstakernes posisjoner.
- ◆ **Bruk faglige verdier, medlemsnytte og yrkesidentitet for å verve medlemmer til fagforeningene.** Faglige organisasjoners evne til å verve medlemmer er avhengig av tre komponenter: å få støtte for faglige verdier, at medlemskapet er til økonomisk nytte for arbeidstakeren og at den faglige organisasjonen styrker yrkesidentiteten. I ulike bransjer og innenfor ulike faglige organisasjoner har disse komponentene forskjellig tyngde.
- ◆ **Mer ressurser og økt status for arbeidet med faglig organisering.**
 - ◇ De faglige organisasjonene bør legge større vekt på organisering – det er avgjørende at de faglige lederne begrunner hvorfor disse endringene er nødvendige.
 - ◇ Både tillitsvalgte og ansatte som jobber med organisasjonsarbeid trenger støtte og ledelse gjennom både utdanning og veiledning.

Om rapporten



Norden utmerker seg med en høyere faglig organisasjonsgrad enn resten av verden. I Europa er det bare Belgia i tillegg til de nordiske

landene der mer enn halvparten av arbeidstakerne er faglig organiserte. Men også i Norden har den faglige organisasjonsgraden gått ned. Denne rapporten behandler primært hvordan den faglige organisasjonsgraden skal kunne opprettholdes og helst økes. I rapporten legges det frem forslag til hvordan man kan lykkes med å opprettholde og øke den faglige styrken og på den måten styrke den nordiske modellen.



Last ned hele rapporten her:
tankesmedjantiden.se

- ◇ Involver forhandlingsledere i endringen og samordne med de lokale faglige tillitsvalgte.
- ◆ **Ledelsene i de faglige organisasjonene må tydelig uttrykke at arbeidet med å verve medlemmer har høy prioritet.**
 - ◇ Profesjonalisering av vervekampanjene. Kampanjer og metoder bør evalueres. Da kan metodene finslipes og bli mer vellykkede.
 - ◇ Det trengs flere møter mellom faglige representanter og potensielle medlemmer. Vervingen er mest effektiv når den skjer ansikt til ansikt.
- ◆ **Vellykkede forbund med høy organisasjonsgrad har et ansvar for å støtte forbund som har dårligere forutsetninger.** Det er et behov for en bedre utveksling mellom de faglige organisasjonene både i og mellom de nordiske landene når det gjelder hvordan man arbeider med faglig rekruttering og organisering.
- ◆ **Det er like viktig å beholde medlemmer som å verve nye.** Evnen til å beholde medlemmer styrkes hvis organisasjonene har en langsiktig strategi, tydelige mål, ogleaderskap på alle nivåer. Administrasjon og rutiner bør gjennomgås og forenkles.
- ◆ **Faglig arbeid for å minske forekomsten av usikre og utrygge jobber.** Den faglige organisasjonsgraden er lavere blant arbeidstakere med usikre og midlertidige jobber, f.eks. tidsbegrensede ansettelse og ansettelse gjennom bemanningsbyrå. Det ligger i de faglige organisasjonenes interesse å begrense økningen av midlertidige og usikre jobber.
- ◆ **Fradragsrett for fagforeningskontingenten.** En konkret lovendring som trengs for å forbedre forutsetningene for faglig organisering, er en mer omfattende fradragsrett for fagforeningskontingenten. Den nordiske fagbevegelsen bør arbeide for en slik endring.
- ◆ **Økt faglig utveksling i Norden i forbindelse med organisering og verving.** Det er et behov for en økt utveksling av ideer og tanker om hvordan organisering og verving kan skje og hvordan ulike metoder har fungert i andre faglige organisasjoner. Ikke minst trengs det en økt utveksling i Norden når det gjelder spørsmål om faglig organisering. Også innen de nordiske landene er det et behov for en bedre utveksling av ideer og metoder til dette formålet.