

tankesmedjan

TIDEN

FACKET OCH DEN NORDISKA MODELLENS FRAMTID

— ORGANISERING OCH REKRYTERING

SAMMANFATTNING

MATS WINGBORG

Facket och den nordiska modellens framtid
– organisering och rekrytering

Facket och den nordiska modellens framtid
– organisering och rekrytering

Mats Wingborg

Denna rapport är en del av ett större projekt om den nordiska modellen. Projektet är initierat av Samak, den nordiska arbetarrörelsens samarbetskommitté bestående av Nordens arbetarepartier och LO-förbund. Förutom denna rapport om facklig organisering innefattar också projektet en rapport om de politiska ramarna för den nordiska arbetsmarknaden, samt en slutrapport om den nordiska modellens framtid.

www.tankesmedjantiden.se
info@tankesmedjantiden.se

© Mats Wingborg och Tankesmedjan Tiden,
Stockholm 2017
Omslag: Arena Opinion
Sättning: Tenenbaum text
ISBN 978-91-88224-56-9

Om rapporten:

Norden utmärker sig med en högre facklig organisationsgrad än övriga världen. I Europa är det bara Belgien utöver de nordiska länderna där mer än hälften av arbetstagarna är fackligt organiserade. Men även i Norden har den fackliga organisationsgraden sjunkit. Den här rapporten behandlar främst hur den fackliga organisationsgraden ska kunna bevaras och helst öka. I rapporten ges förslag på hur man kan lyckas bibehålla och öka den fackliga styrkan och därigenom understödja den nordiska modellen.

Författare: Mats Wingborg

Ladda ned hela rapporten här: www.tankesmedjantiden.se

Sammanfattning

Den fackliga organisationsgraden i Norden behöver öka, det vill säga andelen fackligt anslutna arbetstagare bör bli högre. Särskilt angeläget är det att öka organisationsgraden inom de delar av fackföreningsrörelsen som har nära band med arbetarrörelsen, även om generellt högre organisationsgrad också är önskvärd. En högre facklig organisationsgrad bidrar till att stärka den nordiska modellen men kan också ses som en konsekvens av den nordiska modellen. Orsakssambanden kan med andra ord gå i båda riktningarna. Detta betyder också att en svagare organisationsgrad både skulle underminera den nordiska modellen och vara ett tecken på att den nordiska modellen försvagats. En hög facklig organisationsgrad och starka fackföreningar är med andra ord inte bara en angelägenhet för Nordens arbetstagare, utan för de nordiska samhällena över huvud taget.

En högre facklig organisationsgrad innebär att andelen fackligt anslutna arbetstagare blir högre. Detta är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för facklig styrka. Andra viktiga faktorer är bland annat täckning av kollektivavtal, möjlighet till facklig mobilisering och samverkan mellan fackföreningsrörelsen och övriga arbetarrörelsen. I detta sammanhang betonas rekryteringen av medlemmar och de fackliga organisationernas förmåga att behålla de medlemmar de redan har värvat, men detta sätts samtidigt in i ett större sammanhang. Rekrytering av fackliga medlemmar ses som en väg för att stärka facklig organisering, bibehålla och öka den fackliga styrkan samt att därigenom understödja den nordiska modellen.

Nya och gamla utmaningar

Krismedvetenhet

Den fackliga organisationsgraden har sjunkit i Norden (med undantag av Island). Särskilt stort har tappet varit i LO-förbund (kallas för SAK-förbund i Finland). I övriga Europa har nedgången varit ännu större. Den fackliga organisationsgraden är under hot. Även förbund som tillfälligt ökar eller behåller medlemsnivåerna måste vara medvetna om den större trend som finns i omvärlden. Det behövs en insikt om allvaret.

En hög facklig organisationsgrad – en del av en samlad facklig strategi

Arbetet med att höja organisationsgraden måste utgöra en del av en samlad strategi där även andra komponenter är centrala, som att hålla upp täckningen av kollektivavtal, stärka den fackliga utbildningen och flytta fram arbetstagarnas positioner.

Använd fackliga värderingar, medlemsnytta och yrkesidentitet för att värva fackliga medlemmar

Fackliga organisationers förmåga att värva medlemmar är beroende av tre komponenter: att få stöd för fackliga värderingar, att medlemskapet är till ekonomisk nytta för arbetstagaren och att den fackliga organisationen stärker yrkesidentiteten. Inom olika branscher och inom olika fackliga organisationer har dessa komponenter olika tyngd.

Mer resurser och ökad status för arbetet med facklig organisering

De fackliga organisationerna bör bli mer inriktade på organisering – det är avgörande att de fackliga ledarna motiverar varför dessa förändringar är nödvändiga. Organisatörerna behöver stöd och ledning genom både utbildning och coachning. Involvera förhandlande ombudsmän i förändringen och samordna med de lokala fackliga förtroendevalda.

Ledningarna inom de fackliga organisationerna måste tydligt uttrycka att arbetet med att värva medlemmar har hög prioritet.

Professionalisering av värvningskampanjerna

Kampanjer och metoder bör utvärderas. Då kan metoderna slipas och bli mer framgångsrika. Det behövs fler möten mellan fackliga företrädare och potentiella medlemmar. Värvningen är mest effektiv när den sker ansikte mot ansikte.

Framgångsrika fackförbund med hög organisationsgrad har ett ansvar att stödja fackliga organisationer som har sämre förutsättningar.

Det behövs ett bättre utbyte mellan de fackliga organisationerna både inom och mellan de nordiska länderna när det gäller hur man arbetar med facklig rekrytering och organisering.

Det är lika viktigt att behålla medlemmar som att värva nya

Förmågan att behålla medlemmar underlättas om organisationerna har en långsiktig strategi, tydliga mål, ledarskap på alla nivåer och genom att se över och förenkla administration och rutiner.

Fackligt arbete för att minska förekomsten av osäkra och otrygga jobb

Den fackliga organisationsgraden är lägre bland arbetstagare med osäkra och tillfälliga jobb, som tidsbegränsade anställningar och bemanningsanställningar. Det ligger i de fackliga organisationernas intresse att begränsa ökningen av tillfälliga och osäkra jobb.

Lägre och mer likvärdiga avgifter till a-kassan

Kopplingen mellan a-kassa och fackligt medlemskap har försämrats i Sverige, Danmark och Finland, något som bidragit till att försvaga den fackliga organisationsgraden. Det är avgörande att verka för statliga subventioner av a-kassesystemet och subventioner som bidrar till att utjämna avgifterna mellan olika branscher (så att inte avgiften i branscher med högre arbetslöshet blir skyhögt högre).

Avdragsrätt för fackföreningsavgiften

En konkret lagändring som behövs för att öka förutsättningarna för facklig organisering är en mer omfattande avdragsrätt av den fackliga medlemsavgiften. Den nordiska fackföreningsrörelsen bör verka för en sådan förändring.

Ökat fackligt utbyte i Norden kring organisering och värvning

Det behövs ett ökat utbyte av idéer och uppslag om hur organisering och värvning kan ske och hur olika metoder fungerat inom andra fackliga organisationer. Inte minst behövs ett ökat utbyte inom Norden när det gäller frågor kring facklig organisering.

Exempel på åtgärder från den nordiska fackföreningsrörelsen

1. **Systematiskt ungdomsarbete.** Fellesforbundet i Norge har byggt upp ett omfattande ungdomsarbete och börjat att systematiskt ringa upp tidigare studerandemedlemmar som kommit ut i arbetslivet. I varje region finns också en ungdomssekreterare inom förbundet som planlägger aktiviteter i skolorna och samverkan med skolungdom, lärlingar och unga arbetstagare.
2. **Fler medlemmar där det finns kollektivavtal och användning av ”supervärvare”.** Fackförbundet Handel og Kontor i Norge har utvecklat en ny strategi för rekrytering. I den ingår bland annat att rekrytera på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och att systematiskt använda ”supervärvare”. För att genomföra medlemsvärvning vid stora köpcentrum har Handel og Kontor samverkat med andra förbund, bland annat genom att öppna gemensamma fackliga kontor.
3. **Planläggning, systematik och mätbarhet.** Industrifacket i Finland har finslipat strategin för organisering och rekrytering. Tre centrala nyckelord i arbetet är planläggning, systematik och mätbarhet. En avgörande del av strategin är att bygga upp lokal verksamhet på arbetsplatserna och att hitta lokala ledarpersoner.
4. **Reklam och digital marknadsföring.** Fackförbundet Unionen i Sverige har kraftigt ökat sitt medlemstal och är i dag Nordens

största fackförbund. Förbundet har arbetat systematiskt med reklam och digital marknadsföring för att värva medlemmar. En annan viktig ingrediens har varit att det ska vara enkelt att bli medlem.

5. **Värvning som kopplas till lokala fackliga krav.** Fackförbundet 3F i Danmark arbetar med systematiska fackliga värvningskampanjer kopplade till konkreta krav som drivs på de lokala arbetsplatserna. För närvarande bedriver förbundet en kampanj för att värva fler städare på sjukhus. Kampanjen heter ”Ren respekt”. För 3F är organisering och rekrytering inte en isolerad företeelse utan en del av en överordnad strategi som handlar om att öka den fackliga styrkan på arbetsplatserna.
6. **Facklig information till migrantarbetare.** SAK/FFC i Finland (motsvarigheten till LO i Norge, Sverige och Danmark) har drivit ett projekt för migrantarbetare i Finland. Arbetstagarna har framför allt kommit från Estland och Ryssland. Projektet har gett grundläggande information om fackliga rättigheter och bidragit till att stärka organiseringen. Under en period ingick ett fackligt center i Tallinn i Estland dit arbetstagare kunde vända sig som planerade att resa till Finland för att arbeta.
7. **Ökad status för de fackliga företrädare som arbetar med organisering och rekrytering.** Handelsanställdas förbund i Sverige har upprättat ett specifikt medlemsutvecklingsråd inom organisationen. I rådet sitter företrädare från alla avdelningar. Ett syfte har varit att skapa en professionell struktur för medlemsvärkning och organisering. I dag finns personer som har ett tydligt ansvar för medlemsvärningen. En central erfarenhet är att det har varit viktigt att de som arbetar med organisering ska få högre status inom organisationen. Förbundet följer också systematiskt upp hur medlemsantalet förändras och utvecklas i

olika delar av landet och effekterna av olika medlemsvärningskampanjer.

8. **Lokal facklig aktivistgrupp som besöker små arbetsplatser.** Fackförbundet Seko i Stockholm har upprättat en så kallad aktivistgrupp. Den besöker små arbetsplatser med få eller inga medlemmar. Målet är att värva fackliga medlemmar och bygga nya lokala fackliga strukturer.
9. **Den fackliga ledningen måste motivera och förklara nya satsningar på organisering.** Fackförbundet Kommunal i Sverige har dragit slutsatsen att förbundet måste lägga mycket kraft och resurser på värning och organisering. I annat fall riskerar det organisatoriska arbetet att uppfattas som en sidoaktivitet. I ett förbund som blir mer organiserande uppstår samtidigt ofta spänningar gentemot äldre strukturer inom organisationen som är vana att arbeta på ett annat sätt. Därför är det avgörande att de fackliga ledningarna tydligt motiverar och förklarar den mer organiserande inriktningen.
10. **Forum på internet som ger svar på frågor om facket.** Det finska fackförbundet JHL (Förbundet för den offentliga sektorn och olika välfärdsområden) har börjat satsa stora personella resurser på rekrytering och organisering. En del av den fackliga informationen förmedlas genom digitala kanaler. Förbundet har tagit initiativ till särskilda forum på internet där arbetstagare kan få svar på fackliga frågor.
11. **Träffa fackligt intresserade arbetstagare utanför arbetsplatsen.** Det finska fackförbundet JHL (Förbundet för den offentliga sektorn och olika välfärdsområden) i Helsingfors genomför ett omfattande projekt för att stärka den fackliga verksamheten bland privata vårdgivare. Det sker framför allt genom besök på

arbetsplatser och genom att samla fackligt intresserade arbetstagar på platser utanför arbetsplatsen, exempelvis på ett café eller en lunchrestaurang.

12. **Medlemmarna ska få en ”god upplevelse” vid kontakter med förbundet.** Handels- og Kontorsfunktionærernes Forbund (HK) i Danmark har undersökt och analyserat vilken attityd olika medlemsgrupper har till det fackliga arbetet. En avgörande slutsats är att det är viktigt att medlemmen får en ”god upplevelse” i mötet med förbundet. Vid ”dåliga upplevelser” ökar kraftigt risken för att medlemmen lämnar förbundet. För att stärka tilliten mellan medlemmar och de fackligt förtroendevalda har HK kartlagt när och vid vilka tillfällen det sker möten mellan förbundet och lokala medlemmar. Målet är att utveckla dessa möten så att de blir ännu mer positiva för den enskilde medlemmen.
13. **Hitta bra lokala fackliga företrädare som kan leda organisationsarbetet.** Handels- og Kontorsfunktionærernes Forbund (HK) avdelning i Köpenhamn har under lång tid utvecklat och förbättrat metoderna för organisering och rekrytering. En kärna i upplägget är att försöka hitta personer som kan bli bra lokala företrädare på de arbetsplatser där förbundet bedriver organiseringskampanjer. I ett första skede initieras samtal på arbetsplatserna om vad arbetstagarna önskar för förändringar. Avgörande är också att bygga upp tillitsfulla relationer mellan förbundets företrädare och arbetstagar som är intresserade av att organisera sig fackligt och bygga en lokal facklig struktur.
14. **Rekryteringen startar redan på yrkesutbildningarna.** Det danska fackförbundet Fag og Arbejde (FOA) är starkt involverade i yrkesutbildningarna för flera yrkesgrupper som verkar inom den offentligt finansierade omsorgen. Redan under ut-

bildningarna kan de som blir studerandemedlemmar i FOA få rabatt på kurslitteratur. Det fackliga engagemanget i yrkesutbildningarna har blivit nyckeln till en framgångsrik rekrytering.