

tankesmedjan

**TIDEN**

**FAGBEVEGELSEN OG DEN NORDISKE  
MODELLENS FREMTID  
— ORGANISERING OG REKRUTTERING**

**SAMMENDRAG**

**MATS WINGBORG**

Fagbevægelsen og den nordiske modellens fremtid –  
organisering og rekruttering



Fagbevegelsen og den nordiske modellens  
fremtid – organisering og rekruttering

Mats Wingborg

Denne rapporten er en del av et større prosjekt om den nordiske modellen. Prosjektet er igangsatt av SAMAK, Arbeiderbevegelsens samarbeidskomité for de nordiske sosialdemokratiske partiene og landsorganisasjonene. I tillegg til denne rapporten om fagorganisering, omfatter prosjektet også en rapport om de politiske rammene for det nordiske arbeidsmarkedet samt en sluttrapport om den nordiske modellens fremtid.

[www.tankesmedjantiden.se](http://www.tankesmedjantiden.se)  
[info@tankesmedjantiden.se](mailto:info@tankesmedjantiden.se)

© Mats Wingborg and Tankesmedjan Tiden,  
Stockholm 2017

Cover: Arena Opinion

Typeset: Tenenbaum text

## Om rapporten:

Norden utmerker seg ved å ha en høy grad av faglig organisering sammenlignet med resten av verden. I Europa er det i tillegg til Norden bare Belgia som har en befolkning hvor mer enn halvparten av arbeidstakerne er fagorganisert. Men også i Norden har fagorganiseringsgraden sunket. I denne rapporten ser vi først og fremst på hvordan fagorganiseringsgraden skal kunne opprettholdes, og helst økes. Rapporten gir forslag til hvordan man kan lykkes med å opprettholde fagorganisasjonenes styrke og dermed støtte opp om den nordiske modellen.

Forfatter: Mats Wingborg

Last ned hele rapporten her: [www.tankesmedjantiden.se](http://www.tankesmedjantiden.se)

## Sammendrag

Fagorganiseringsgraden i Norden må øke. Det vil si at andelen fagorganiserte arbeidstakere bør bli større. Spesielt viktig er det å øke organisasjonsgraden innen de delene av fagbevegelsen som har nære bånd til arbeiderbevegelsen, selv om det også er ønskelig at organisasjonsgraden blir høyere generelt. En høyere fagorganiseringsgrad bidrar til å styrke den nordiske modellen, men kan også ses på som en konsekvens av denne. Årsakssammenhengen kan med andre ord gå begge veier. Det betyr også at en svakere organisasjonsgrad både vil undergrave den nordiske modellen og være et tegn på at den nordiske modellen står svakere. En høy fagorganiseringsgrad og sterke fagforeninger er med andre ord viktig ikke bare for Nordens arbeidstakere, men for de nordiske samfunnene generelt.

En høy fagorganiseringsgrad betyr at andelen fagorganiserte blir større. Det er en nødvendig forutsetning for faglig styrke, men det er ikke nok. Andre viktige faktorer er blant annet etablering av tariffavtaler, mulighet til faglig mobilisering og samarbeid mellom fagbevegelsen og øvrig arbeiderbevegelse. I denne sammenhengen legges det vekt på rekruttering av medlemmer og fagorganisasjonenes evne til å beholde allerede vervede medlemmer, men dette ses også i en større sammenheng. Rekruttering av fagmedlemmer ses som en måte å øke fagorganiseringen og beholde og øke den faglige styrken på, og på den måten støtte opp om den nordiske modellen.

# Nye og gamle utfordringer

## **Krisebevissthet**

Den faglige organisasjonsgraden har gått ned i Norden (med unntak av Island). Nedgangen har vært spesielt stor i LO-forbund (kalles for SAKforbundi 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. 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, og lederskap 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.

# Eksempler på tiltak fra den nordiske fagbevegelsen

1. **Systematisk ungdomsarbeid.** Fellesforbundet i Norge har bygd opp et omfattende ungdomsarbeid og begynt å systematisk ringe opp folk som har vært medlemmer som studenter, og som nå har kommet ut i arbeidslivet. I hver region er det også en ungdomssekretær innen forbundet, som planlegger aktiviteter i skolen og samarbeid med skoleungdom, lærlinger og unge arbeidstakere.
2. **Flere medlemmer der det er etablert tariffavtaler, og der man benytter seg av «superververe».** Fagforbundet Handel og Kontor i Norge har utviklet en ny rekrutteringsstrategi. Den går blant annet ut på å rekruttere på arbeidsplasser der det er etablert tariffavtale, og systematisk benytte «superververe». For å verve medlemmer ved store kjøpesenter har Handel og Kontor samarbeidet med andre forbund, blant annet ved å etablere felles fagkontor.
3. **Planlegging, systematikk og målbarhet.** Industrifagforbundet i Finland har finslippt strategien for organisering og rekruttering. Tre helt sentrale stikkord i arbeidet er planlegging, systematikk og målbarhet. En avgjørende del av strategien går ut på å bygge opp lokal virksomhet på arbeidsplassene og finne ledere lokalt.
4. **Reklame og digital markedsføring.** Fagforbundet Unionen i Sverige har økt medlemstallet kraftig og er i dag Nordens største

fagforbund. Forbundet har jobbet systematisk med reklame og digital markedsføring for å verve medlemmer. En annen viktig faktor har vært å gjøre det enkelt å bli medlem.

5. **Verving som kobles opp mot lokale faglige krav.** Fagforbundet 3F i Danmark jobber med systematiske faglige vervingskampanjer koblet opp mot konkrete krav som stilles lokalt på arbeidsplassene. I øyeblikket har forbundet en kampanje gående for å verve flere rengjøringsmedarbeidere på sykehus. Kampanjen har fått navnet «Ren respekt». For 3F er organisering og rekruttering ikke noen isolert oppgave, men en del av en overordnet strategi som går ut på å øke den fagorganiserte styrken på arbeidsplassene.
6. **Informasjon om fagorganisering til migrantarbeidere.** SAK/FFC i Finland (tilsvarende LO i Norge, Sverige og Danmark) har drevet et prosjekt for migrantarbeidere i Finland. Det har først og fremst dreid seg om arbeidstakere fra Estland og Russland. Gjennom prosjektet har det blitt gitt grunnleggende informasjon om fagorganisertes rettigheter, og dette har bidratt til å styrke organiseringen. I en periode hadde man som del av prosjektet også et faglig senter i Tallinn i Estland, hvor arbeidstakere som hadde planer om å reise til Finland for å jobbe, kunne henvende seg.
7. **Økt status for representanter fra fagorganisasjoner, som jobber med fagorganisering og rekruttering.** Handelsanställdas förbund i Sverige har opprettet et eget medlemsutviklingsråd innen organisasjonen. Rådet består av representanter fra alle avdelinger. Noe av hensikten har vært å skape en profesjonell struktur for medlemsverving og organisering. I dag finnes det personer som har et tydelig ansvar for medlemsvervingen. Noe av det sentrale vi har lært, er at det har vært viktig å gi dem som

jobber med organisering, høyere status innen organisasjonen. Forbundet følger også systematisk opp endring i medlemstall og hvordan medlemstallet utvikler seg i forskjellige deler av landet samt effektene av forskjellige vervekampanjer.

8. **Lokal faglig aktivistgruppe som besøker små arbeidsplasser.** Fagforbundet SEKO i Stockholm har opprettet en såkalt aktivistgruppe. Denne besøker små arbeidsplasser med få eller ingen medlemmer. Målet er å verve medlemmer og bygge nye lokale faglige strukturer.
9. **Den faglige ledelsen må motivere og forklare ny satsing på organisering.** Fagforbundet Kommunal i Sverige har konkludert med at forbundet må legge mye kraft og ressurser i verving og organisering. Hvis de ikke gjør det, løper de risikoen for at det organisatoriske arbeidet oppfattes som en aktivitet på si. I et forbund som blir mer organiserende, oppstår det samtidig ofte spenninger mot eldre strukturer innen organisasjonen, som er vant til å jobbe på en annen måte. Derfor er det avgjørende at de faglige ledelsene tydelig motiverer og forklarer hvorfor man legger vekt på å være mer organiserende.
10. **Forum på internett som gir svar på spørsmål om fagbevegelsen.** Det finske fagforbundet JHL (Förbundet för den offentliga sektorn och olika välfärdsområden) har begynt å satse store personmessige ressurser på rekruttering og organisering. En del av den faglige informasjonen formidles via digitale kanaler. Forbundet har tatt initiativ til spesifikke forumer på internett hvor arbeidstakere kan få svar på spørsmål rundt fagorganisering.
11. **Møte arbeidstakere som er interessert i å organisere seg, utenfor arbeidsplassen.** Det finske fagforbundet JHL (Förbundet för den offentliga sektorn och olika välfärdsområden) i Helsing-

fors er i ferd med å gjennomføre et omfattende prosjekt for å styrke den faglige virksomheten blant private helseforetak. Det skjer fremfor alt ved at man besøker arbeidsplasser, og ved å samle arbeidstakere som er interessert i å organisere seg, utenfor arbeidsplassen, for eksempel på en kafé eller en lunsjrestaurant.

12. **Medlemmene skal få en positiv opplevelse når de kontakter forbundet.** Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) i Danmark har undersøkt og analysert hva slags holdning forskjellige medlemsgrupper har til det faglige arbeidet. En helt avgjørende konklusjon er at det er viktig at medlemmene får en positiv opplevelse i møte med forbundet. Har man en negativ opplevelse, øker risikoen for at man melder seg ut av forbundet, kraftig. For å styrke tilliten mellom medlemmer og de faglig til-litsvalgte har HK kartlagt når og i hvilke tilfeller forbundet og lokale medlemmer møtes. Målet er å utvikle disse møtene slik at det enkelte medlemmet opplever dem som mer positive.
13. **Finne gode lokale faglige representanter som kan lede organisasjonsarbeidet.** Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) sin avdeling i København har i lang tid utviklet og forbedret metodene for organisering og rekruttering. Helt sentralt i opplegget er det å prøve å finne personer som kan bli gode lokale representanter på de arbeidsplassene hvor forbundet har organiseringsskampanjer. I første omgang får man i gang samtaler på arbeidsplassene om hva slags endringer arbeidstakerne ønsker seg. Det er også helt avgjørende å bygge opp tillitsfulle relasjoner mellom forbundets representanter og arbeidstakere som er interessert i å fagorganisere seg, og bygge en faglig struktur.
14. **Rekrutteringen begynner allerede under utdanningen.** Det danske fagforbundet Fag og Arbejde (FOA) er sterkt involvert der flere yrkesgrupper som jobber innen den offentlig finansi-

erte omsorgssektoren, blir utdannet. Allerede under utdanningen kan de som blir studerende medlemmer i FOA, få rabatt på kurslitteratur. Det faglige engasjementet når folk er under utdanning har blitt nøkkelen til vellykket rekruttering.