

tankesmedjan

TIDEN

FAGFORENINGERNE OG DEN NORDISKE MODELS FREMTID

— ORGANISERING OG HVERVNING

RESUMÉ

MATS WINGBORG

Fagforeningerne og den nordiske models fremtid
– organisering og hvervning

Fagforeningerne og den nordiske models fremtid

– organisering og hvervning

Håkan A Bengtsson

Denne rapport er en del af et større projekt om den nordiske model. Det er Samak, den nordiske arbejderbevægelses samarbejdskomite, der består af de nordiske landes arbejderpartier og LO-forbund, der har taget initiativet til projektet. Ud over denne rapport om faglig organisering omfatter projektet også en rapport om de politiske rammer for det nordiske arbejdsmarked samt en slutrapport om den nordiske models fremtid.

www.tankesmedjantiden.se
info@tankesmedjantiden.se

© Håkan A Bengtsson and Tankesmedjan Tiden,
Stockholm 2017

Cover: Arena Opinion

Typeset: Tenenbaum text

Om rapporten:

Norden er kendetegnet ved en højere faglig organisationsgrad end resten af verden. I Europa er det ud over de i nordiske lande kun i Belgien, at mere end halvdelen af arbejdstagerne er fagligt organiserede. Men selv i Norden er den faglige organisationsgrad faldet. Denne rapport diskuterer først og fremmest, hvordan man kan bevare og gerne øge den faglige organisationsgrad. Rapporten indeholder forslag til, hvordan man kan bevare og øge den faglige styrke og derved støtte den nordiske model.

Forfatter: Mats Wingborg

Download hele rapporten her: www.tankesmedjantiden.se

Sammanfattning

Den faglige organisationsgrad i Norden er nødt til at stige – andelen af fagforeningsmedlemmer blandt arbejdstagerne er med andre ord nødt til at blive højere. Det er især vigtigt at øge organisationsgraden i de dele af fagforeningsbevægelsen, der er tæt knyttet til arbejderbevægelsen, selvom en generelt højere organisationsgrad også er ønskværdig. En højere faglig organisationsgrad bidrager til at styrke den nordiske model, men kan også betragtes som en konsekvens af den nordiske model. Årsagssammenhængen kan med andre ord gå i begge retninger. Dette betyder også, at en lavere organisationsgrad både ville underminere den nordiske model og være et tegn på, at den nordiske model er blevet svækket. En høj faglig organisationsgrad og stærke fagforeninger er med andre ord ikke bare vigtig for Nordens arbejdstagere, men for de nordiske samfund som helhed.

En højere faglig organisationsgrad indebærer, at andelen af fagforeningsmedlemmer blandt arbejdstagerne bliver højere. Dette er en nødvendig, men ikke tilstrækkelig forudsætning for faglig styrke. Andre vigtige faktorer er bl.a. dækning af kollektive overenskomster, mulighed for faglig mobilisering og samarbejde mellem fagforeningsbevægelsen og resten af arbejderbevægelsen. I denne forbindelse lægges der vægt på hvervningen af medlemmer og de faglige organisationers evne til at beholde de medlemmer, de allerede har hvervet, men dette sættes samtidig ind i en større sammenhæng. Hvervning af faglige medlemmer ses som en måde, hvorpå man kan styrke den faglige organisering samt bevare og øge den faglige styrke og derved støtte den nordiske model.

Nye og gamle udfordringer

Krisebevidsthed

Den faglige organisationsgrad er faldet i Norden (med undtagelse af Island). Særlig stort har faldet været inden for LO-forbundene (kaldes for SAK-forbund i Finland). I det øvrige Europa har nedgangen været endnu større. Den faglige organisationsgrad er truet. Også forbund hvor medlemsniveauet midlertidigt vokser eller opretholdes, skal være bevidste om den større trend der ses i omverdenen. Der er behov for at forstå alvoren i dette.

En høj faglig organisationsgrad – en del af en samlet faglig strategi

Arbejdet med at hæve organisationsgraden skal udgøre et element i en samlet strategi hvor også andre komponenter er centrale, som at opretholde dækningen med kollektivaftaler, styrke den faglige uddannelse og forbedre arbejdstagernes position.

Benyt fagbevægelsens værdier, medlemsfordele og faglig identitet til at hverve medlemmer

Faglige organisationers evne til at hverve medlemmer er afhængig af tre komponenter: at få støtte til fagbevægelsens værdier, at medlemskabet er til økonomisk fordel for arbejdstageren, og at den faglige organisering styrker den faglige identitet. I de forskellige brancher og i de forskellige faglige organisationer har disse komponenter forskellig vægt.

Flere resurser og øget status for arbejdet med faglig organisering

- De faglige organisationer bør være mere målrettet mod organisering – det er afgørende at de faglige ledere motiverer hvorfor disse ændringer er nødvendige.
- Organisatorerne har behov for støtte og ledelse via både uddannelse og coaching.
- De forhandlende tillidsrepræsentanter skal inddrages i ændringen, og den skal samordnes med de lokale faglige tillidsfolk.
- Ledelserne inden for de faglige organisationer skal give klart udtryk for at arbejdet med at hverve medlemmer har høj prioritet.

Professionalisering af hvervekampagnerne

- Kampagner og metoder bør evalueres. Så kan metoderne finslibes og blive mere succesrige.
- Der er behov for flere møder mellem faglige repræsentanter og potentielle medlemmer. Hvervning er mest effektiv når den foregår ansigt til ansigt.

Succesrige fagforbund med høj organisationsgrad har et ansvar for at støtte faglige organisationer som har dårligere forudsætninger

Der er behov for bedre udveksling mellem de faglige organisationer både internt og de nordiske lande imellem med hensyn til hvordan man arbejder med faglig rekruttering og organisering.

Det er lige så vigtigt at fastholde medlemmer som at hverve nye

Evnen til at fastholde medlemmer lettes hvis organisationerne har en langsigtet strategi, klare mål, lederskab på alle niveauer og ved at gennemgå og forenkle administration og rutiner.

Fagligt arbejde for at nedbringe forekomsten af usikre og utrygge job

Den faglige organisationsgrad er lavest blandt arbejdstagere med usikre og midlertidige job, som tidsbegrænsede ansættelser og udlejning af arbejdskraft. Det er i de faglige organisationers interesse at begrænse stigningen i midlertidige og usikre job.

Lavere og mere ligeværdige kontingenter til A-kassen

Forbindelsen mellem A-kasse og medlemskab af fagforening er blevet forringet i Sverige, Danmark og Finland, noget som har bidraget til at forringe den faglige organisationsgrad. Det er afgørende at arbejde for statslige subventioner af A-kassesystemet og for subventioner som bidrager til at udjævne forskellen i kontingenter de forskellige brancher imellem (så kontingenter i brancher med højere arbejdsløshed ikke bliver skyhøjt højere).

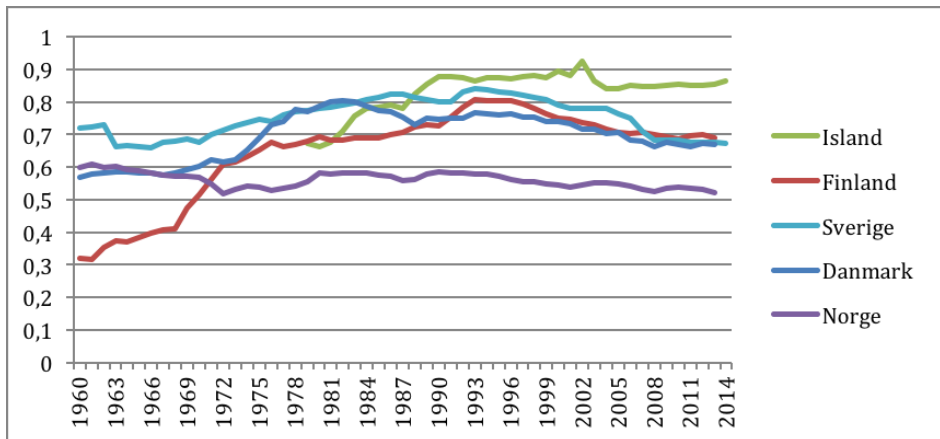
Fradragsret for fagforeningskontingenter

En konkret lovændring som er nødvendig for at øge forudsætningerne for faglig organisering, er en mere omfattende fradragsret for fagforeningskontingenter. Den nordiske fagbevægelse bør arbejde for en sådan ændring.

Øget faglig udveksling i Norden omkring organisering og hvervning

Der er behov for en øget udveksling af idéer og koncepter omkring hvordan organisering og hvervning kan foregå, og hvordan forskellige metoder har fungeret i andre faglige organisationer. Ikke mindst er der behov for en øget udveksling inden for Norden med hensyn til spørgsmål omkring faglig organisering. Også inden for de nordiske lande er der behov for en bedre udveksling af idéer og metoder til dette formål.

Udviklingen af den faglige organisationsgrad i de nordiske lande, perioden 1960-2014



Kilde: OECD, 2017 (Materialet stammer fra LO Sverige).

Eksempler på foranstaltninger fra den nordiske fagforeningsbevægelse

1. **Systematisk ungdomsarbejde.** Fellesforbundet i Norge har opbygget et omfattende ungdomsarbejde og er begyndt systematisk at ringe til tidligere studentermedlemmer, der er kommet ud i arbejdslivet. I hver region er der også en faglig repræsentant for unge i fagforeningen, der planlægger aktiviteter i skolerne og samarbejde med skoleelever, lærlinge og unge arbejdstagere.
2. **Flere medlemmer der, hvor der findes kollektive overenskomster, og brugen af ”superhververe”.** Fagforeningen Handel og Kontor i Norge har udarbejdet en ny strategi for hvervning. I den indgår der bl.a. hvervning på arbejdspladser, hvor der findes kollektive overenskomster, og systematisk at bruge ”superhververe”. For at kunne gennemføre medlemshvervninger ved store indkøbscentre har Handel og Kontor samarbejdet med andre fagforeninger, bl.a. ved at åbne fælles fagforeningskontorer.
3. **Planlægning, systematik og målbarhed.** Industrifagforeningen i Finland har finjusteret strategien for organisering og hvervning. Tre vigtige nøgleord i arbejdet er planlægning, systematik og målbarhed. En afgørende del af strategien er at opbygge lokale aktiviteter på arbejdspladserne og at finde lokale ledere.
4. **Reklame og digital markedsføring.** Fagforeningen Unionen i Sverige har øget sit medlemsantal kraftigt og er i dag Nordens

største fagforening. Fagforeningen har arbejdet systematisk med reklame og digital markedsføring for at hverve medlemmer. En anden vigtig ingrediens har været, at det skal være nemt at blive medlem.

5. **Hvervning, der forbindes med lokale faglige krav.** Fagforeningen 3F i Danmark arbejder med systematiske faglige hvervekampagner, der er forbundet med konkrete krav, man diskuterer på de lokale arbejdspladser. I øjeblikket driver fagforeningen en kampagne for at hverve flere rengøringsassistenter på sygehuse. Kampagnen hedder ”Ren respekt”. For 3F er organisering og hvervning ikke et nyt fænomen, men derimod en del af en overordnet strategi, der handler om at øge den faglige styrke på arbejdspladserne.
6. **Faglig information til migrantarbejdere.** SAK/FFC i Finland (Finlands pendant til LO i Danmark, Norge og Sverige) har gennemført et projekt for migrantarbejdere i Finland. Arbejdstagerne kom primært fra Estland og Rusland. Projektet har givet grundlæggende information om faglige rettigheder og har bidraget til at styrke organiseringen. I en periode indgik et fagligt center i Tallinn i Estland, hvor arbejdstagere, der havde planer om at rejse til Finland for at arbejde, kunne henvende sig.
7. **Højere status for fagforeningernes repræsentanter, der arbejder med organisering og hvervning.** Handelsanställdas förbund i Sverige har oprettet et specifikt medlemsudviklingsråd i organisationen. I rådet sidder der repræsentanter for alle sektioner. Et af formålene har været at skabe en professionel struktur for hvervning af medlemmer og organisering. I dag er der personer, som har et tydeligt ansvar for hvervningen af medlemmer. Fagforeningen følger også systematisk op på, hvordan medlems-

antallet ændres og udvikles i forskellige dele af landet samt effekterne af forskellige hvervekampagner.

8. **Lokal faglig aktivistgruppe, der besøger små arbejdspladser.** Fagforeningen SEKO i Stockholm har oprettet en såkaldt aktivistgruppe. Den besøger små arbejdspladser med få eller ingen medlemmer. Målet er at hverve faglige medlemmer og skabe nye lokale faglige strukturer.
9. **Den faglige ledelse skal motivere og forklare nye satsninger på organisering.** Fagforeningen Kommunal i Sverige har konkluderet, at fagforeningen skal lægge stor kraft og mange ressourcer på hvervning og organisering. Ellers risikerer man, at det organisatoriske arbejde opfattes som en biaktivitet. I en fagforening, der bliver mere organiserende, opstår der samtidig ofte spændinger i forhold til ældre strukturer i organisationen, der er vant til at arbejde på en anden måde. Derfor er det af afgørende betydning, at de faglige ledelser tydeligt motiverer og forklarer den mere organiserende linje.
10. **Forummer på nettet, der giver svar på spørgsmål om fagforeningen.** Den finske fagforening JHL (fagforeningen for den offentlige sektor og forskellige velfærdsområder) er begyndt at satse store personaleressourcer på hvervning og organisering. En del af den faglige information formidles gennem digitale kanaler. Fagforeningen har taget initiativ til særlige forummer på nettet, hvor arbejdstagere kan få svar på faglige spørgsmål.
11. **Møde fagligt interesserede arbejdstagere uden for arbejdspladsen.** Den finske fagforening JHL (fagforeningen for den offentlige sektor og forskellige velfærdsområder) i Helsinki gennemfører et omfattende projekt for at styrke den faglige aktivitet blandt private behandlere i sundhedsvæsenet. Det sker især

ved besøg på arbejdspladser og ved at samle fagligt interesserede arbejdstagere på steder uden for arbejdspladsen, fx på en cafe eller frokostrestaurant.

12. **Medlemmerne skal få en "god oplevelse" ved kontakt med fagforeningen.** Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) i Danmark har undersøgt og analyseret, hvilken holdning forskellige medlemsgrupper har til det faglige arbejde. En afgørende konklusion er, at det er vigtigt, at medlemmet får en "god oplevelse" i mødet med fagforeningen. Ved "dårlige oplevelser" er der betydeligt større risiko for, at medlemmet forlader fagforeningen. For at styrke tilliden mellem medlemmer og fagforeningsrepræsentanterne har HK kortlagt, hvornår fagforeningens repræsentanter og lokale medlemmer mødes. Målet er at udvikle disse møder, så de bliver endnu mere positive for det enkelte medlem.
13. **Find gode lokale fagforeningsrepræsentanter, der kan lede organisationsarbejdet.** Handels- og Kontorfunktionærernes Forbunds (HK) afdeling i København har i en lang periode udviklet og forbedret metoderne for organisering og hvervning. En vigtig del af projektet er at forsøge at finde personer, der kan blive gode lokale repræsentanter på de arbejdspladser, hvor fagforeningen gennemfører organiseringskampagner. Som er første skridt indleder man samtaler på arbejdspladserne om, hvilke forandringer arbejdstagerne ønsker. Det er også vigtigt at opbygge tillidsfulde relationer mellem fagforeningens repræsentanter og arbejdstagere, der er interesserede i at organisere sig fagligt og skabe en lokal faglig struktur.
14. **Hvervningen begynder allerede på erhvervsuddannelserne.** Den danske fagforening Fag og Arbejde (FOA) er stærkt involveret i erhvervsuddannelserne for flere erhvervsgrupper, der er

beskæftiget i den offentligt finansierede sundhedssektor. Allerede under uddannelserne kan dem, der bliver studentermedlemmer i FOA, få rabat på studieböger. Det faglige engagement i erhvervsuddannelserne er blevet nøglen til en fremgangsrig hvervning.