tankesmedjan TIDEN

FACKET OCH DEN NORDISKA MODELLENS FRAMTID

– ORGANISERING OCH REKRYTERING

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
ISBN 978-91-88224-47-7

Innehållsförteckning

1. Sammanfattning 7
2. Metod 23
3. Startpunkt – hur höja den fackliga organisationsgraden 26
4. Behovet av krismedvetande 31
5. Hög facklig organisationsgrad – viktigare än antalet medlemmar 33
6. En mångfald av strategier 35
7. Varför arbetstagare organiserar sig fackligt eller väljer att avstå 41
8. Faktorer som påverkar förmågan att organisera arbetstagare 47
9. Det gemensamma fackliga ansvaret 52
10. Hög status för rekrytering och organisering 55
11. Professionell uppföljning av värvningskampanjer 61
12. Fyra sätt att betala den fackliga medlemsavgiften 64
13. Inledande gratis medlemskap – eller premie för värvning 67
14. Att behålla befintliga medlemmar 71
15. Idéer för att utveckla metoderna för värvning 77
16. Organizermodellen – ett försök till förnyelse 87
17. Fripassagerarproblemet 94
18. Fripassagerarproblemet del 2: Gent-systemet 97
19. Värvning och den fackliga inbäddningen i samhällsstrukturen 104
20. Facklig värvning vid konflikt kontra samverkan med arbetsgivare 110
21. Facklig organisering och ökningen av prekära arbeten 121
22. Organisering som hävstång 128
23. Den globala fackföreningsrörelsen och utvecklingen i norden 132
24. Referenser 134

1. 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.

Här följer en sammanfattning av några av de konkreta slutsatserna

som handlar om hur den fackliga organisationsgraden ska kunna bevaras och helst höjas.

1. Krismedvetenhet.
Det är avgörande både för de fackliga organisationernas styrka och för den nordiska modellens överlevnad att behålla en hög facklig organisationsgrad. Förändringen av organisationsgraden är av större relevans än förändringen av antalet medlemmar som också styrs av hur antalet arbetstagare inom olika branscher utvecklas. Den fackliga organisationsgraden har sjunkit i Norden (med undantag av Island). Särskilt stort har tappet varit i LO-förbund. I övriga Europa har nedgången varit ännu större. Bland OECD-länderna som helhet har den fackliga organisationsgraden halverats sedan 1980. För att bryta en nedåtgående spiral behövs en krismedvetenhet inom den nordiska fackföreningsrörelsen. Den fackliga organisationsgraden är utsatt för hot. Även förbund som tillfälligt ökar eller behåller medlemsnivåerna måste vara medvetna om den större trend som finns i omvärlden.

2. En hög facklig organisationsgrad– en del av en samlad facklig strategi.
En hög facklig organisationsgrad är ett av flera verktyg för att öka den fackliga styrkan och för att upprätthålla den nordiska modellen. 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.

3. Flera komponenter av olika karaktär bör ingå i analysen av hur den fackliga organisationsgraden kan höjas. Tre komponenter är av central betydelse: nyttan av medlemskapet, de fackliga värderingarna och kopplingen till yrkesidentiteten.

- Nyttan av att vara fackligt organiserad handlar både om individuell nytta och kollektiv nytta, det vill säga både förmåner och service

och att fackföreningar som kollektiv bidrar till att förbättra villkoren för arbetstagare.

- De fackliga organisationernas värderingars betydelse för att få arbetstagare att organisera sig fackligt är avgörande, det vill säga att arbetstagare vill organisera sig fackligt därför att de sympatiserar med de fackliga värderingarna, vilket både handlar om solidarisk lönepolitik, jämställdhet etc och om att facket är en viktig kraft i arbetslivet och i samhället i stort).
- Yrkesidentiteten har stor betydelse för facklig organisering. Identifikationen med en yrkesgrupp är ofta en avgörande faktor för fackliga medlemmar, den kan förstärkas om yrkesaspekten betonas.
- För olika fackförbund är dessa olika komponenter av olika vikt, men samtliga har betydelse. Strategier som saknar någon av komponenterna blir ofta ensidiga och mindre effektiva.

4. Fackliga organisationer har ett gemensamt ansvar för att upprätthålla en hög facklig organisationsgrad på hela arbetsmarknaden.

Förutsättningarna för att lyckas med facklig organisering varierar starkt mellan olika branscher, mellan stora och små arbetsplatser och beroende på arbetstagarnas konkreta anställningsvillkor. Framgångsrika fackförbund med hög organisationsgrad har ett ansvar för att stödja fackliga organisationer som har sämre förutsättningar. En låg facklig organisationsgrad inom vissa sektorer av arbetsmarknaden underminerar den fackliga rörelsens sammantagna styrka. De fackliga centralorganisationerna har också ett särskilt ansvar för att skapa ett samlat fackligt arbete för att höja den fackliga organisationsgraden. Det vore förödande om varje enskilt fackförbund enbart brydde sig om den egna medlemsutvecklingen. Det behövs också 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.

5. Mer resurser och ökad status för arbetet med facklig organisering.

En första utgångspunkt är att den fackliga organiseringen avsätter kraftfulla resurser för organisering och rekrytering av medlemmar. Det handlar också om att de fackliga organisationerna ger ökad status till dem som arbetar med organisering och rekrytering.

- De fackliga organisationerna bör bli mer inriktade på organisering – och det är avgörande att de fackliga ledarna motiverar varför dessa förändringar är nödvändiga.
- Ledningarna inom de fackliga organisationerna måste tydligt uttrycka att arbetet med att värva medlemmar har hög prioritet. Vidare är det avgörande att organisationernas beslutande organ fattar beslut om att organisationerna målmedvetet ska rekrytera fler medlemmar.
- Organisering och värvning bör vara en del av en samlad strategi, men där det finns specifika understrategier för olika branscher och sektorer.
- Ge organisatörerna stöd och ledning. Det behövs både utbildning och coachning av organisatörerna. Rekryteringsarbetet fungerar genomgående dåligt när det saknas strategi, diskussion om metoder och återkommande uppföljningar.
- Involvera förhandlade ombudsmän etc i förändringen, det är viktigt för att förebygga motsättningar.
- När anställda fackliga organisatörer verkar på arbetsplatser där det redan finns en facklig struktur är det viktigt att samordna insatserna med de lokala fackliga förtroendevalda (även om den lokala fackliga verksamheten är svag).

6. Ta gärna idéer från organizermodellen, men modifiera idén utifrån förbundets förutsättningar.

Vid organiseringskampanjer med få eller inga fackligt anslutna har flera av de nordiska fackförbunden inspirerats av den så kallade or-

ganizermodellen som ursprungligen kommer från USA. Det kan diskuteras om det handlar om en enhetlig modell eller om ett antal verktyg och strategier. Centrala ingredienser är emellertid att kartlägga arbetsplatserna, att hitta lokala fackliga företrädare och värvare, att driva fackliga kampanjer och att skapa lokal facklig aktivitet. Organizermodellen är en spännande inspirationskälla, men strategierna behöver modifieras för att passa de nordiska fackförbunden.

7. Värvning och organisering bör kopplas till möjligheten till lokalt inflytande.

Ett viktigt skäl för att organisera sig fackligt är att det ger större möjlighet att påverka den egna arbetssituationen. Men för att det argumentet ska äga giltighet krävs också att det finns ett lokalt utrymme för påverkan inom de fackliga organisationerna. Inom fackförbunden kan en del av medlemsvärvningen bli mer effektiv genom centralisering, ibland av viss rådgivning. Men en effektiv medlemsvärvning kan också underlättas genom att andra funktioner decentraliseras. Inte minst är det avgörande att lokala fackklubbar och lokala fackliga avdelningar har ett inflytande på lokala förhållanden och lokala förhandlingar.

- Det behövs en genomtänkt strategi för vilka fackliga funktioner som ska skötas centralt respektive lokalt. Målet måste vara att skapa en effektivitet, tillgänglighet – men också utrymme för lokalt engagemang och möjlighet att påverka direkt på arbetsplatsen. En möjlig tankemodell är att stora delen av driften (medlemsservice, hantering av medlemsavgifter etc) kan centraliseras, medan föreningsarbetet (möten, studier, förhandlingar på arbetsplatsen) ska ske lokalt.
- Även fackliga avdelningar kan befinna sig långt från de lokala sektionerna, fackklubbarna och arbetsplatsombuden. En central uppgift för avdelningarna är ofta att systematiskt stimulera och stärka det fackliga arbetet på arbetsplatserna.

8. Fackliga organisationer ska värva fler aktiva medlemmar, men även icke-aktiva medlemmar ska vara välkomna.
De fackliga organisationerna behöver både många medlemmar och många aktiva medlemmar. De aktiva medlemmarna är bland annat nödvändiga för det framtida organisationsarbetet. Med en facklig närvaro på arbetsplatserna ökar möjligheterna att värva ytterligare medlemmar. Det innebär att det är avgörande att också värva och organisera arbetstagare som knappt alls eller inte alls kommer att delta i fackliga aktiviteter. Starka fackföreningar består av många aktiva medlemmar, men också av många icke-aktiva medlemmar.

9. Parallella strategier för organisering.
Fackliga organisationer måste utforma strategier för organisering och rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Metoderna behöver skilja sig åt beroende på nuvarande facklig organisationsgrad, de fackliga organisationernas historia, relationen till arbetsgivare och stat samt branschernas olika karaktär.

10. Professionalisering av värvningskampanjerna.
Flera förbund vittnar om att värvning av medlemmar blivit mer effektiv genom en professionalisering av arbetet. Den erfarenheten bör andra fackförbund dra nytta av.

- Utvärdera kampanjer och metoder. Se till att kampanjer och metoder är utvärderingsbara.
- Ta fram fortlöpande relevant statistik om medlemsutvecklingen bland olika medlemskategorier och inom olika branscher som återkommande presenteras inom den fackliga organisationen. Använd data och statistik strategiskt för att förstärka det fackliga arbetet.
- Ställ frågan: En erfarenhet är att fackliga organisationer missar nya medlemmar på grund av att arbetstagare aldrig ens får frågan om de vill gå med i facket.
- Ring systematiskt upp intresserade arbetstagare.

- Värva fler arbetstagare till de fackliga organisationerna genom direkta möten ansikte mot ansikte. Skapa många kontaktpunkter där fackligt förtroendevalda möter arbetstagare, både medlemmar och potentiella medlemmar. Sådana kontaktpunkter kan även skapas redan på yrkesutbildningarna, det vill säga redan innan en person träder ut i arbetslivet.
- Lyft fram framgångar i organiserandet inom den egna organisationen. Ett mål är att frågan om facklig organisering uppfattas som ett gemensamt projekt inom hela organisationer och att aktiva tillsammans gläds åt framgångar.
- Det danska fackförbundet 3F har delat upp medlemmarna i fyra kategorier. De engagerade ambassadörerna (26 procent av medlemmarna). De med svagt engagemang (29 procent av medlemmarna). De engagerade men prismedvetna medlemmarna (24 procent av medlemmarna). De individualistiska medlemmarna, som helst löser saker själva och tvivlar på vad de har för nytta av facket (21 procent av medlemmarna). Fackliga strategier för organisering och värvning måste ta hänsyn till alla dessa typer av kategorier.
- Agera utifrån att fler arbetstagare har blivit prismedvetna och ifrågasätter om det fackliga medlemskapet är värt sitt pris.
- En lyssnande inställning vid värvning – men betona gärna betydelsen av kollektivavtal.
- Finmejsla metoder för att nå unga arbetstagare. Det finns en potential för att organisera fler unga arbetstagare, med det handlar mycket om hur mötet mellan fackliga organisationer och unga arbetstagare blir utformade.
- Särskilt öppen attityd gentemot unga och nyanlända – men också ett motverkande av fripassagerarproblemet.
- Tackla fripassagerarproblemet, det vill säga att arbetstagare kan få del av kollektivavtalsfördelar etc utan att vara facklig medlem, samtidigt som ett icke-medlemskap undergräver sådana gemensamma fördelar. Här finns ett dilemma för fackliga organisationer. Å ena sidan behövs en öppen attityd för att värva nya medlemmar. Å and-

ra sidan behövs fördelar som enbart riktar sig till medlemmar för att motverka fripassagerarproblemet (det handlar exempelvis om att endast ge förhandlingshjälp till dem som varit medlemmar i tre månader, möjlighet att delta i lokala aktiviteter och fackliga utbildningar, olika försäkringar och förmåner etc). Exakt hur denna avvägning ska se ut mellan öppenhet och motverkande av fripassagerarproblemet måste den enskilda fackliga organisationen ta ställning till.

- En idé som flera fackförbund använder sig av är att särskilt satsa på supervärvare, det vill säga personer som varit väldigt framgångsrika. En möjlighet är att anställa dem för att värva medlemmar eller att lyfta fram deras position som förtroendevalda.
- Satsa på att värva medlemmar på stora arbetsplatser och företagskedjor. Flera av de intervjuade beskriver denna typ av värvningar som ”lätt plockade frukter”.
- Samverka med andra fackförbund på stora arbetsplatser och vid organisering inom företagskedjor.
- Samtal till medlemmar som inte betalt avgiften. En återkommande erfarenhet är att medlemmar som inte betalar medlemsavgiften bör bli uppringda från sitt förbund. Om många obetalda medlemsavgifter samlas på hög kan det bli dyrt för den enskilda medlemmen att betala alla avgifter. Det ökar drastiskt risken för att medlemmen lämnar förbundet.

11. Behåll och förstärk samverkan som finns med staten kring yrkesutbildningar med mera.

Vissa fackliga organisationer har en nära samverkan med staten kring yrkesutbildningar eller andra samhällsuppgifter. Utöver att försvara arbetstagarnas intressen har dessa förbundit åtagit sig att svara för vitala funktioner i samhället. För flera av dessa förbunden är samverkan med staten avgörande för att värva nya medlemmar. Ett exempel är danska FOA som både har inflytande över yrkesutbildningar och som kan erbjuda medlemmarna rabatt på kurslitteratur. Det är för det

mesta av strategisk betydelse att behålla dessa band med staten, om de blir upplösta är risken stor för en facklig tillbakagång. Här gäller det samtidigt, återigen, att acceptera att olika fackförbund har delvis olika organisatoriskt upplägg.

12. Om möjligt – inta en öppen attityd gentemot arbetsgivare och informera arbetsgivarna om värvningskampanjerna.

Fackliga organisationers relation med arbetsgivare är central. Den fackliga strategin består i att sluta avtal med arbetsgivare. Relationen är ofta dubbelbottnad, å ena sidan finns motsättningar (av hur arbetets frukter ska fördelas), å andra sidan finns gemensamma intressen (av effektiva arbetsplatser). Från värvningssynpunkt är erfarenheten genomgående att det är en fördel med god samverkan med arbetsgivare. Det ökar exempelvis möjligheten för facklig information på arbetsplatsen och det innebär att arbetstagare inte blir rädda för att ansluta sig fackligt. Relationen mellan fackliga organisationer och arbetsgivare avgörs av båda parternas agerande. I samband med värvningskampanjer är det betydelsefullt att eftersträva en samverkan med arbetsgivare och att ibland inrikta kampanjerna på arbetsplatser där arbetsgivaren vill samverka.

13. Kombinera gärna olika argument för fackligt medlemskap. Medlemskap som en väg till inflytande behöver inte stå i motsättning till att medlemskapet ger olika förmåner. Det råder ingen motsättning mellan kollektivt engagemang och service.

I princip alla nordiska fackförbund erbjuder försäkringar, olika förmåner och ibland guldkantade kreditkort vid värvningskampanjer. Flera av de intervjuade fackliga företrädarna betonar att olika materiella erbjudanden inte står i motsättning till facklig mobilisering för bättre kollektivavtal, säkrare arbetsmiljö och mer jämställda löner. Däremot är det viktigt att analysera, precis som med andra åtgärder, om förmånerna håller god kvalitet och huruvida de bidrar till att värva och behålla medlemmar. Sedan är det ytterligare en fråga hur och

i vilken mån dessa förmåner ska betonas i värvningskampanjer – på den frågan finns inget givet svar och även inom samma förbund finns ofta flera strategier.

- Reklam och marknadsföring. De flesta förbund värvar medlemmar via digitala plattformar och genom reklam. Detta står inte i motsättning till traditionella fackliga metoder för att värva medlemmar.
- Det ska vara enkelt att bli medlem. En genomgående erfarenhet är att värvningarna underlättas av om det är enkelt att bli medlem, det ska inte krävas att den presumtiva medlemmen först måste klicka sig vidare till undersidor på nätet och sedan fylla i flera sidor med information. Eller som en facklig företrädare som intervjuats för denna studie uttryckte sig: ”Det ska helst bara krävas ett klick för att bli medlem.”

14. Behov av att analysera värvning som en del av kollektiva processer.

Vid analyser av effektiv facklig värvning dominerar ofta det individuella perspektivet, det vill säga vad får en arbetstagare att ansluta sig till en facklig organisation. Det innebär att de fackliga organisationerna analyserar medlemsvärvning utifrån ett individuellt ”cost-benefit-perspektiv”. För att förstå varför fackliga organisationer lyckas värva medlemmar eller varför organisationerna tappar medlemmar måste perspektiven vidgas, även mer kollektiva processer måste beaktas. Hit hör att analysera arbetstagares vanor och traditioner och betydelsen av att se de fackliga organisationerna som företrädare för intressegrupper. Det är en central fråga i vilken mån arbetstagare identifierar sig som en grupp tillsammans med andra arbetstagare på arbetsplatsen.

15. Det är lika viktigt att behålla medlemmar som att värva nya.

För att klara en positiv medlemsutveckling är ofta en av de viktigaste åtgärderna att försöka minska omsättningen av medlemmar. Detta

gäller inte minst fackförbund som organiserar arbetstagare inom handeln och den privata servicesektorn. Ofta är omsättningen av medlemmar i dessa förbund mycket stor. Går det att behålla fler medlemmar en aning längre kommer organisationsgraden märkbart att öka.

- Förmågan att behålla medlemmar handlar bland annat om praktiska rutiner, som att ta kontakt med medlemmar som byter arbeten, att ringa dem som inte har betalat medlemsavgiften och att följa upp att studerandemedlemmar blir fackliga medlemmar när de kommer ut i arbetslivet.
- Förmågan att behålla medlemmarna handlar också om att den fackliga organisationen ska vara synlig, att facket ska stå för trygghet och skillnad på jobbet samt att fackliga organisationen ska försöka väcka medlemmens intresse för utbildning och aktiviteter. Det handlar vidare om att förtroendevalda inom de fackliga organisationerna ska känna uppskattning och uppleva att de inte är ensamma, att de fackliga företrädarna ska vara ute på arbetsplatserna och lyssna på medlemmarna samt att de förtroendevalda ska få stöd och resurser för att kunna klara sitt uppdrag.
- Förmågan att behålla medlemmar underlättas av om organisationerna har en långsiktig strategi, tydliga mål, ledarskap på alla nivåer och genom att se över och förenkla administration och rutiner.
- En avgörande faktor för att behålla medlemmar handlar om hur mötet mellan den enskilda medlemmen och den fackliga organisationen upplevs. Om upplevelsen är positiv ökar sannolikheten för att medlemmen blir kvar i förbundet. Om upplevelsen är negativ finns däremot en risk för att medlemmen lämnar organisationen.
- Erfarenheten tyder på att de faktorer som håller kvar medlemmar i medlemskapet åtminstone delvis varierar mellan olika branscher. En del av de intervjuade fackliga företrädarna beskriver det som att individuell service har särskilt stor betydelse bland ”individualister” (se ovan) och bland tjänstemän, medan den lokala fackliga närvaron har särskilt stor betydelse på stora arbetsplatser och

i traditionella LO-jobb. Inom exempelvis svenska Unionen, som rekryterar privata tjänstemän, sker huvuddelen av värvningen till arbetsplatser utan lokal facklig närvaro, medan många nordiska LO-förbund tydligt tappat medlemmar när den lokala närvaron har försvagats. En slutsats är att de enskilda fackförbunden behöver analysera vilka faktorer som är avgörande för att kunna behålla medlemmar. (Sedan är förstås både individuell service och lokal facklig närvaro något positivt för alla medlemsgrupper.)

- Ofta behöver förbundet stödja sektioner/avdelningar om det sker en lokal ökning av medlemsantalet. När det sker en facklig tillväxt på en ny arbetsplats och det bildas en lokal klubb ställs stora krav på den fackliga sektionen/avdelningen. Den nybildade klubben är oerfaren och det krävs ofta stora insatser med fackliga utbildningar och förhandlingsstöd. Trycket på sektionerna/avdelningarna kan bli stort och ibland skapa stress. I sådana lägen är det viktigt att förbunden centralt kan stötta sektionerna/avdelningarna, ibland i form av extra resurser. Erfarenheten är att ett sådant stöd är av stor vikt. Om det inte sker är i värsta fall risken att den nya fackklubben dör i sin linda.
- Fackliga organisationer bör verka för att medlemsavgiften betalas på ett sätt som skapar ett långvarigt medlemskap. Det finns fyra vanliga sätt för att betala in fackföreningsavgiften: arbetsgivaren drar avgiften från lönen (check-off), arbetstagaren betalar via autogiro, arbetstagaren betalar e-faktura och arbetstagaren betalar pappersfaktura. De två första betalningsformerna leder i genomsnitt till att medlemmen behåller sitt medlemskap betydligt längre. Check-off-systemet förutsätter dock både en överenskommelse mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren och en nära samverkan mellan parterna.

16. Understöd strategisk organisering som blir en draghjälp för organisering i andra branscher.

Ibland leder fackliga medlemsframgångar till en draghjälp för fackliga

framgångar inom andra branscher. Historiskt sett har facklig organisering inom textil- och bilindustrin haft den rollen. I dag kan organisering på stora arbetsplatser och inom stora företagskedjor ha den rollen. Men på denna punkt behövs en fortlöpande analys av förbund och fackliga centralorganisationer. Även om alla fackliga medlemmar är lika viktiga kan en viss typ av organisering ha större strategisk betydelse än annan.

17. Vid värvningskampanjer – ta strategisk hänsyn till vilka som är lättast att organisera, men ta också hänsyn till vilka arbetstagare som har störst behov av ökat fackligt skydd. Glöm inte arbetstagare med tillfälliga och osäkra anställningar.

Betingelserna för facklig organisering varierar starkt mellan olika delar av arbetslivet. Särskilt stor är skillnaden mellan organisering på arbetsplatser där fackliga organisationer redan har ett fäste och på arbetsplatser där den fackliga organiseringen är svag eller obefintlig. I dag finns dessutom stora grupper av arbetstagare som har en svag och osäker ställning på arbetsmarknaden och där den fackliga organisationsgraden ofta är låg. Det handlar bland annat om tidsbegränsat anställda, bemanningsanställda och deltidsanställda. Andra grupper som bör nämnas i sammanhanget är falska egenföretagare (som mot sin vilja blivit egenföretagare), papperslösa (som saknar arbets- och/eller uppehållstillstånd), arbetstagare inom plattformsekonomin (som ofta befinner sig i gränslandet mellan anställda och egenföretagare), utstationerad arbetskraft (från andra EU-länder) samt tillfällig arbetskraft från tredje land (utanför EU). Vissa fackförbund, men långt ifrån alla, organiserar även dessa kategorier av arbetstagare. Alla dessa grupper av arbetstagare är utsatta och i behov av fackligt skydd. Samtidigt är dessa grupper ofta svårare och dyrare att organisera än fast anställda som arbetar heltid. Här finns med andra ord ett fackligt dilemma. De i störst behov av facklig organisering är svårare att organisera och vice versa. Olika fackförbund behöver göra konkreta analyser av hur detta dilemma ska lösas. Något enkelt svar på frågan

finns emellertid inte, annat än att förbunden både måste ta hänsyn till vilka grupper som är lätta att organisera och vilka som är i särskilt behov av facklig organisering. Helt avgörande är dock att arbetstagare med osäkra anställningsvillkor inte glöms bort vid värvningskampanjer.

18. Fackligt arbete för att minska förekomsten av osäkra och otrygga jobb.
Den fackliga organisationsgraden är lägre bland arbetstagare med osäkra och tillfälliga anställningar, som tidsbegränsade anställningar och bemanningsanställningar (se punkten ovan för fler exempel). För att behålla den fackliga organisationsgraden på en hög nivå ligger det i de fackliga organisationernas intresse att begränsa ökningen av tillfälliga och osäkra jobb. Det kan ske både genom avtal och genom att påverka lagstiftning.

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

20. Lägre och mer likvärdiga avgifter till a-kassan.
Försvagningen av Gent-systemet i Sverige, Danmark och Finland har 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).

21. Bevaka att lagstiftningen inte blir antifacklig.
En avgörande orsak till att den fackliga organisationsgraden sjunkit i en rad länder i omvärlden är att lagstiftningen blivit mer antifacklig.

Det handlar bland annat om lagar som minskat möjligheten att sluta kollektivavtal och som stängt ute de fackliga organisationerna från inflytande. Överlag är det av central betydelse att de fackliga organisationerna bevakar lagstiftningen och driver kampanjer mot antifackliga lagförslag.

22. Samband mellan hög organisationsgrad och den nordiska modellen.

Facklig organisering är starkare i länder med en inbäddad kapitalism, det vill säga där arbetsmarknaden är reglerad och där de materiella förhållandena är någorlunda jämlika. Den nordiska välfärdsmodellen är en form av sådan inbäddad kapitalism. De fackliga organisationerna bör därför försvara den nordiska modellen. I den nordiska välfärdsmodellen ingår en hög facklig organisationsgrad, men den nordiska modellen understödjer också en hög organisationsgrad.

23. Samverkan med arbetarrörelsen – och en pragmatisk öppenhet.

I Europa i dag är det framför allt traditionella högerpartier, nyliberala partier och högerradikala partier som, men från delvis olika utgångspunkter, förordar antifackliga lagar. Det betyder att det ligger i de fackliga organisationernas intresse att understödja och samverka med arbetarrörelsen. De fackliga organisationerna måste samtidigt vara pragmatiska och ta ett ansvar för samhällsutvecklingen. Det innebär att fackliga organisationer generellt sett bör vara positiva till att delta i exempelvis trepartsöverläggningar även när ett land styrs av partier med en antifacklig agenda.

24. 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. Även inom de

nordiska länderna behövs ett bättre utbyte av idéer och metoder för fackliga organisering.

25. Stöd facklig organisering i andra länder.
Den nordiska fackliga rörelsen är en del av en europeisk och en global fackföreningsrörelse. Om fackföreningsrörelsen försvagas i omvärlden blir konsekvenserna på sikt negativa även för den nordiska fackföreningsrörelsen. Den nordiska fackföreningsrörelsen bör därför vara en aktiv del i den globala fackliga rörelsen, bland annat genom stark närvaro i ETUC, ITUC, genom att stödja koncernfacklig samverkan inom ramen för EWC (europeiska företagsråd), genom globalt fackligt bistånd och genom att upprätta fler globala ramavtal (IFA).

2. Metod

Metoden för studien bygger på att samla erfarenheter och kunskap om facklig organisering från fackliga organisationer, både genom intervjuer och skriftliga underlag, men också genom att använda akademisk forskning om facklig organisering.

För att samla erfarenheter från framför allt fackliga organisationer i de nordiska länderna har författaren gjort resor för att genomföra intervjuer. I samband med dessa har också ett antal ledande akademiker inom området intervjuats. Dessa intervjuer har kompletterats med ett antal telefonintervjuer. I en bilaga längst bak i studien finns en förteckning över intervjuade personer.

Syftet med intervjuerna har varit att samla kunskaper och erfarenheter, men i lika hög grad att förankra arbetet med studien inom den nordiska fackföreningsrörelsen. Genom att många personer har varit involverade i processen med att ta fram studien ökar förhoppningsvis möjligheten att innehållet kommer till praktisk användning. Samtliga intervjuade har fått möjlighet att lämna synpunkter på texterna.

I studien finns utdrag av vad som framkommit i vissa av intervjuerna med som olika underlag, men det är viktigt att betona att detta endast är en del av och inte hela intervjuerna. Syftet med att ta med delar av intervjumaterialet är att illustrera hur olika förbund arbetar och att visa på olika praktiska metoder för att klara den fackliga organiseringen, men ambitionen är inte att ge en heltäckande bild av hur nordisk fackföreningsrörelse arbetar med rekryteringsfrågor. Det handlar snarare om ett antal nedslag.

I arbetet med att samla upp teorier och praktiska förslag till hur den

fackliga organiseringen kan höjas har sammantaget väldigt många personer intervjuats. I denna studie sammanfattas de centrala erfarenheterna, vilket betyder att många konkreta erfarenheter inte ens omnämns. Tillvägagångssättet har varit att sammanställa intervjuer och material och både lyfta fram mönster av gemensamma erfarenheter och intressanta idéer om hur fackliga organisationer kan arbeta för att höja organisationsgraden.

Studien består både av mer övergripande tankar om fackliga strategier för att öka organisationsgraden till konkreta och handfasta förslag. En rad slutsatser dras, men det bör samtidigt betonas att facklig organisering är ytterst komplext och hänger samman med en rad faktorer som både har att göra med det fackliga arbetet och samhälleliga strukturer och förändringar. Även om studien sätter in den fackliga organiseringen i ett större sammanhang är tonvikten på vad de fackliga organisationerna kan göra inom det rådande samhällets ramar. Studien gör dock inte anspråk på att vara heltäckande, alla konkreta erfarenheter som finns av facklig organisering kan inte summeras i en studie.

Studien inleds med en översikt av hur det ser ut med den fackliga organiseringen i Norden i dag och i viss mån hur det ser ut med kollektivavtalstäckningen. Därefter följer olika avsnitt om möjligheten att höja den fackliga organisationsgraden, kunskaper som alltså både bygger på fackliga erfarenheter och akademisk forskning.

I några inledande avsnitt summeras en del av den akademiska forskningen kring facklig organisering där ett antal centrala slutsatser lyfts fram. Därefter bygger en stor del av studien på erfarenheter från intervjuade fackliga företrädare. Redovisningen utgår från olika teman – det vill säga problemställningar som har att göra med förutsättningarna för facklig organisering. I samband med dessa redovisas också ett antal konkreta uppslag till hur arbetet med organisering kan utföras. Även detta är ett hårt urval av den uppsjö av erfarenheter som framkommit vid intervjuerna.

Syftet är att studien framför allt ska vara normativ, även om en del

utrymme ägnas åt bakgrundsanalyser. I det sammanhanget är det dock viktigt att understryka att enskilda fackliga organisationer måste anpassa sina strategier och metoder för medlemsvärvning utifrån organisationens specifika förutsättningar. Även om studien är normativ ger den således inte ett svar på hur varje enskild facklig organisation bör arbeta. I flera fall innehåller studien snarare förslag till upplägg än konkreta rekommendationer. Därutöver är det viktigt att se förslagen i studien som ett underlag för fortsatt diskussion. Till syvende och sist handlar det framför allt om att ytterligare lyfta frågan om facklig organisering. För att det ska lyckas krävs förstås att studien följs upp med olika aktiviteter där förhoppningsvis studien kan vara till nytta. I det syftet innehåller studien också en rad avsnitt som mer handlar om att ge fackligt aktiva ökad kunskap om facklig organisering och om de fackliga organisationerna i Norden, däribland i form av en rad faktarutor.

Många avsnitt i studien överlappar varandra och flera teman, förslag och slutsatser återkommer. Tanken är just att visa att det finns många olika typer av stöd och från olika aktörer för vissa centrala idéer.

Studien inleds med en översiktlig summering av de förslag och idéer och upplägg för medlemsrekrytering som lyfts fram i studien.

3. Startpunkt – hur höja den fackliga organisationsgraden

Den fackliga organisationsgraden i Norden är högst i världen. Sverige, Danmark, Finland och Island hör till de länder med absolut högst organisationsgrad, medan Norge ligger något under. Utöver Norden är Belgien det enda land i världen med en facklig organisationsgrad som överstiger 50 procent. Den höga fackliga organisationsgraden är inte bara avgörande för facklig styrka på arbetsplatserna utan också en grundsten i den nordiska välfärdsmodellen.

Om den höga fackliga organisationsgraden utgör en positiv sida av analysen så är den sjunkande organisationsgraden den negativa sidan. I hela västvärlden har den fackliga organisationsgraden sjunkit under de senaste decennierna. Det gäller även de nordiska länderna, där den minskade fackliga organisationsgraden främst beror på att LO-förbunden tappat medlemmar. I och med att den höga fackliga styrkan utgör ett fundament i den nordiska modellen innebär en sjunkande facklig organisationsgrad ytterst ett hot mot hela modellen. Frågan är därför av ytterst angelägenhet för den nordiska arbetarrörelsen.

Den fackliga styrkan avgörs emellertid inte enbart av den fackliga organisationsgraden. Andra faktorer som också har betydelse är täckningen av kollektivavtal, närvaron på arbetsplatser, mobiliseringsförmågan, förhandlingsstyrkan lokalt och centralt (vilket också påverkas av arbetslöshetens omfattning etc) och kapaciteten att klara en konflikt. Alla dessa faktorer hänger emellertid samman och huvudfokus i denna studie är den fackliga organisationsgraden. De andra faktorer-

na kommer att behandlas framför allt utifrån i vilken mån formerna för den fackliga rekryteringen också får effekter för facklig närvaro på arbetsplatser etc.

Delar av den fackliga rörelsen utgör en del av arbetarrörelsen, medan andra fackliga organisationer ingår i tjänstemannarörelsen. Det är positivt att den fackliga organisationsgraden höjs, men särskilt positiva blir effekterna om de fackliga organisationer som ingår i arbetarrörelsen växer, det som i flera av de nordiska länderna kallas för LO och LO-förbund och i Finland för SAK-förbund. För det första innebär starka LO-förbund att arbetare får en starkare maktresurs, vilket bidrar till högre lägstalöner och en mer jämlik fördelning. För det andra kan starka LO-förbund utöva politiska påtryckningar som innebär ett jämlikare samhälle. För det tredje kan en mer jämlik fördelning av resurser leda till en ökad ekonomisk tillväxt (bland annat på grund av att arbetstagare med lägre löner investerar och konsumerar mer jämfört med höginkomsttagare som i stället sparar mer vid en löneökning).

Därutöver finns bland annat de så kallade gula fackföreningarna, särskilt vanliga i Danmark, som har en avpolitiserad framtoning och som till stora delar påminner om försäkringsbolag. Denna studie handlar om facklig organisering, men det har förstås också betydelse i vilken typ av fackföreningar som arbetstagare organiserar sig. Effekterna av facklig organisering blir annorlunda om organiseringen också bidrar till att stärka arbetarrörelsen och den blir väldigt annorlunda om de är det gula fackföreningarna som stärks på de övrigas bekostnad.

I denna studie finns alltså en tredubbel agenda, (1) det är över huvud taget viktigt med hög facklig organisationsgrad, (2) särskilt viktigt är det att fackliga organisationer som är en del arbetarrörelsen växer samt (3) det är ett problem om gula fackföreningar växer, de riskerar att tränga undan andra fackliga organisationer och minska täckningen av kollektivavtal.

Frågan om facklig organisering har flera bottnar, en del resonemang är nästan av teknisk karaktär och handlar om vilka metoder som är

mest effektiva, andra frågor handlar ytterst om vad en fackförening ska vara för typ av organisation. Skilda synsätt speglar alltså olika uppfattningar om hur de fackliga organisationerna bör utvecklas. Ytterligare frågor berör hela samhällsstrukturen, det vill säga hur bör samhället se ut för att understödja fackliga organisationer. I denna studie framgår också att olika företrädare inom de fackliga organisationerna kan betona olika perspektiv när de talar om hur den fackliga organiseringen ska gå till. De olika perspektiven kan emellertid också ha att göra med en annan sak, nämligen på vilken position inom de fackliga organisationerna som företrädaren befinner sig.

Möjligheten att upprätta och behålla en hög organisationsnivå är avhängigt både av de fackliga organisationernas eget arbete (interna faktorer) och av förändringar i omvärlden (externa faktorer). De nordiska fackliga organisationerna behöver följaktligen en samlad strategi för en hög organisationsnivå som både innefattar det egna fackliga arbetet och vad de fackliga organisationerna ska påverka i omvärlden.

Frågan om facklig organisering kan analyseras på olika sätt och det finns redan mycket skrivet om frågan, både i akademiska publikationer och från fackliga organisationer själva. En central fråga är att analysera vad den minskade fackliga organisationsgraden beror på och varför vissa enskilda fackförbund har lyckats bryta den nedåtgående trenden. Sådana resonemang kommer att finnas med i den här studien. Huvudfokus är samtidigt nästa steg i resonemanget, nämligen: vad vi gör nu. I denna studie kommer den fackliga organiseringen att sättas in i ett sammanhang, men först och främst är detta en policystudie, med normativa förslag om vad som bör ske för att öka den fackliga organisationsgraden. Policyförslagen kommer dock att vara av ganska olika karaktär. Ibland handlar det om strategier för att möta olika hot mot den fackliga organisationsnivån. Ibland handlar det om ganska handfasta erfarenheter från andra fackliga organisationer i Norden, vilka metoder har varit framgångsrika för att öka organisationsgraden och vad har inte fungerat? I ytterligare fall handlar det om fackliga erfarenheter från andra länder.

Runt vissa övergripande slutsatser kring facklig organisering råder stor enighet bland de fackliga organisationerna. Samtidigt finns stora skillnader mellan vilka metoder och verktyg som är effektiva beroende på hur branscherna ser ut och beroende på facklig tradition. Skilda idéer bland fackliga organisationer om hur förbundet ska arbeta med värvning beror därför helt enkelt på att förbunden verkar inom olika områden och har olika historia. Självfallet kan också vissa metoder och verktyg vara effektiva i vissa sammanhang för att öka den fackliga organisationsgraden, men inte fungera i ett annat sammanhang. När det gäller sådana verktyg blir uppgiften i detta sammanhang inte att peka ut vissa bestämda verktyg, utan snarare att peka på olika verktyg som skulle kunna användas och som bör övervägas.

Samtidigt finns också politiska skiljelinjer mellan olika fackliga organisationer som färgar synen på facklig organisering. Hur organiseringen ska gå till är nära kopplat till hur olika personer uppfattar själva den fackliga idén, ytterst vad en fackförening är och bör vara. De policyförslag som redovisas här är följaktligen av väldigt olika karaktär – övergripande principer som det råder stor enighet om, konkreta uppslag till metoder som kan användas och förslag som är politiska därför att de, ofta underförstått, tar ställning i frågan om vad en fackförening bör vara.

Policyförslagen kommer också att problematiseras. I vissa fall kan ett förslag eller en strategi ha positiva effekter på medlemsantalet, men ha andra negativa sidoeffekter, som att metoderna inte främjar facklig närvaro på arbetsplatserna. Även detta kommer att belysas i studien.

Studien innehåller också en omfattande bilaga. I den finns ett avsnitt som förklarar den metod som har använts. I bilagan finns också mycket ytterligare fakta och nedslag som visar hur fackliga organisationer i de nordiska länderna arbetar med facklig organisering och värvning. I flera fall sker detta nedslag i form av intervjuer med fackliga företrädare. I bilagedelen finns också underlag som visar hur det ser ut med facklig organisationsgrad och täckning av kollektivavtal i flera av de nordiska länderna.

Slutsats: Den fackliga organisationsgraden har sjunkit i Norden (med undantag av Island). Särskilt stort har tappet varit i LO-förbund. I övriga Europa har nedgången varit ännu större. För att bryta en nedåtgående spiral behövs en krismedvetenhet inom den nordiska fackföreningsrörelsen. Den fackliga organisationsgraden är utsatt för hot. Även förbund som tillfälligt ökar eller behåller medlemsnivåerna måste vara medvetna om den större trend som finns i omvärlden.

4. Behovet av krismedvetande

Den fackliga organisationsgraden har sjunkit drastiskt i Europa. Även i Norden har organisationsgraden fallit, även om den befinner sig på en långt högre nivå än övriga Europa. Trots att Norden sticker ut som ett positivt föredöme är situationen allvarlig. Det skulle få allvarliga konsekvenser om inte den höga fackliga organisationsgraden kunde upprätthållas. Av de tidigare studierna inom det så kallade Nordmod-projektet framgår att en hög facklig organisationsgrad utgör ett centralt element i den nordiska modellen. En fortsatt sjunkande organisationsgrad riskerar att få negativa konsekvenser för människors sociala trygghet och för möjligheten att upprätthålla anständiga villkor i arbetslivet. Det är vidare särskilt allvarligt att den nedgång som skett av facklig organisationsgrad i Norden framför allt har skett inom LO-förbund, det vill säga den delen av fackföreningsrörelsen som tillhör arbetarrörelsen.

En hög facklig organisationsgrad är ett moment för att åstadkomma facklig styrka, men facklig styrka är också beroende av andra faktorer, som täckning av kollektivavtal, förmågan att mobilisera och solidaritetskraften mellan arbetstagare. En hög facklig organisationsgrad har emellertid även andra viktiga funktioner, som att de bidrar till att upprätthålla kollektivavtal, arbetslöshetsförsäkring och flera andra system av social trygghet. Redan i denna utgångspunkt existerar en dubbelhet. De fackliga organisationerna är både en aktör som försvarar arbetstagares intresse i dragkamp med framför allt arbetsgivare, men också en aktiv part som bidrar till att upprätthålla och utveckla det sociala trygghetssystemet, det vill säga en aktör som är inbäddad i

och verksam inom det sociala trygghetssystemet.

Inom den nordiska fackföreningsrörelsen finns i dag en stark medvetenhet om att den fackliga organisationsgraden har fallit i de egna länderna och att det ser ännu mörkare ut i omvärlden. I princip alla fackliga organisationer har lagt om arbete och rutiner för att bli bättre på att värva nya medlemmar och att behålla de medlemmar som organisationerna har. Överlag har frågan om facklig organisering fått en ökad prioritet. Samtidigt är utbytet av idéer och analys inom Norden skralt och ibland även inom de egna länderna. Som nämnts tidigare framstår Norden som unikt i både ett europeiskt och globalt perspektiv. Det borde också innebära en bättre samordning och ett större utbyte kring frågor om facklig organisering i Norden.

En utgångspunkt för att stärka den fackliga organisationsgraden är att analysera vad den sjunkande organisationsgraden har för orsaker. En rad tidigare studier pekar på en mängd olika faktorer, däribland en försvagad koppling mellan fackligt medlemskap och a-kassan, färre stora arbetsplatser, färre industriarbetare, fler tidsbegränsade och osäkra jobb, framväxten av nya branscher utan facklig tradition, en mer individualistisk livshållning etc.

Alla dessa faktorer har påverkat hur fackliga organisationer analyserar möjligheten att höja den fackliga organisationsgraden. Men en huvuddel av dessa faktorer är av extern art, det vill säga de handlar om vad som har skett i samhället och betonar inte de fackliga organisationernas interna arbete. När fackliga organisationer har finmejslat strategier för facklig organisering är betoningen snarare tvärtom på de interna frågorna, det vill säga hur de fackliga organisationerna ska kunna förbättra sitt arbete för att bli bättre både på att värva nya medlemmar och att behålla befintliga medlemmar.

Policyförslag för att stärka den fackliga organiseringsförmågan rör sig därför på olika plan, från en övergripande samhällelig nivå, till ibland ytterst konkreta frågor som handlar om facklig inriktning och fackliga rutiner. I denna policyskrift kommer båda dessa perspektiv tas upp, det vill säga både de övergripande och principiella och de konkreta.

5. Hög facklig organisationsgrad – viktigare än antalet medlemmar

Förändringarna av den fackliga organisationsgraden ger en långt bättre bild än utvecklingen av antalet medlemmar. Inom vissa branscher på nedgång kan antalet medlemmar minska, men organisationsgraden kan fortfarande vara hög. Då blir det missvisande att endast lyfta fram förändringarna i medlemsantalet. Likaså blir beskrivningar av förändringar i medlemsantalet missvisande i växande branscher. Även om antalet medlemmar i en bransch ökar kan effekten vara att organisationsgraden sjunker.

Den fackliga styrkan beror på betydligt fler faktorer än organisationsgraden, däribland täckning av kollektivavtal, förmågan att mobilisera och solidariteten mellan arbetstagare. Slutsatsen av detta är dock inte att sluta fokusera på vad som händer med den fackliga organisationsgraden, utan snarare att analyser av vad som sker med den fackliga organisationsgraden bör kompletteras med analyser av andra förändringar. Det centrala i detta sammanhang är att fokusera på förändringar av organisationsgraden och inte på förändringarna av medlemsantalet.

En avgörande faktor är följaktligen att upprätta och behålla en hög organisationsnivå. Det ger de fackliga organisationerna legitimitet och ytterst är det de fackliga medlemmarna som kan tas ut i strejk vid en konflikt, med få medlemmar blir fackets förhandlingsposition svagare. En del i detta arbete är att värva nya medlemmar och hitta metoder för att behålla befintliga medlemmar under en längre tid. Det

vidare arbetet med att också utbilda förtroendevalda och skapa facklig närvaro på arbetsplatserna kallas för organisering. Om värvning syftar till att stärka den fackliga organisationen blir värvningen en del av organiseringen. I vilken mån värvning syftar till att bygga lokala fackliga organisationer varierar mellan olika fackliga organisationer och ibland inom organisationerna. Den normativa slutsatsen bör vara att medlemsvärvning ska syfta till facklig organisering, men att det också är positivt med fler fackliga medlemmar även på arbetsplatser där det inte finns någon lokal facklig verksamhet.

6. En mångfald av strategier

6.1. En samlad strategi för facklig organisering

En erfarenhet från flera fackliga organisationer i Norden är att organiseringen blir mer effektiv om den ingår i en samlad facklig strategi. Organisationerna bör ha ett antal övergripande mål och där facklig organisering är ett av de avgörande verktygen för att nå målen. Värvningen bör utgöra en komponent i ett långsiktigt arbete som går ut på att stärka fackförbundens position. Framför allt bör organisering inte uppfattas som en sidoverksamhet, där upprättande av bättre kollektivavtal utgör kärnverksamheten. Att organisering blir en vital del av den samlade strategin innebär också att frågor om organisering kontinuerligt tas upp även när exempelvis avtalsfrågor diskuteras. Inom många fackliga organisationer finns i dag en uppdelning mellan förhandlare, utbildare och organisatörer, men den gemensamma planen och strategin bör binda samman alla dessa kategorier.

De fackliga organisationernas strategier för organisering och värvning präglas också av organisationernas historia, den fackliga identiteten inom organisationen, relation till stat och arbetsgivare, om verksamheten bedrivs offentligt eller privat, kollektivavtalens täckning, engagemang i yrkesfrågor kontra fackliga frågor, andelen kvinnor och män på arbetsplatserna, andelen nyanlända och utrikes födda, förhållande till partipolitiken etc, etc. Fackliga organisationer måste därför utforma strategier för organisering och rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar. Det är omöjligt och vore skadligt att pådyvla organisationerna en specifik organiseringsmodell. Tvärtom behövs en förståelse för organisationernas olika förutsättningar. En avgörande

fråga är däremot effektiviteten hos olika metoder och strategier för värvning.

6.2. Mångfacetterade strategier nödvändiga

De finns många olika typer av komponenter som avgör om arbetstagare ansluter sig till en facklig organisation och om arbetstagaren kommer att stå kvar som medlem. Längre fram kommer dessa komponenter diskuteras på detaljnivå, men ur ett fackförbunds perspektiv kan komponenterna delas in i tre huvudgrupper (därutöver finns andra saker som påverkar möjligheten till facklig organisering men som står utanför de fackliga organisationernas kontroll, som lagstiftning och förändringar av arbetslivets struktur):

För det första nyttan av medlemskapet. Detta handlar både om individuell nytta (tillgång till försäkringar, medlemsförmåner, förhandlingsstöd etc) och om kollektiv nytta (arbetstagaren blir del av organisationen som förhandlar fram kollektivavtal, som är med och driver a-kassan, som påverkar yrkesutbildningar etc).

För det andra de värderingar som den fackliga organisationen står för. Arbetstagaren kan vilja vara med i den fackliga organisationen därför att hen sympatiserar med den fackliga idén och anser att den fackliga organisationen behövs som en motpart till arbetsgivaren och som en aktör i samhället.

För det tredje är ett medlemskap i den fackliga organisationen ofta kopplat till en yrkesidentitet. Arbetstagaren kan vilja vara med i ett fackförbund därför att det förstärker och markerar yrkesidentiteten. Detta är särskilt påfallande i fackförbund med tydlig yrkeskaraktär, som förbund för elektriker, journalister, sjuksköterskor etc. Även inom bredare fackförbund kan det emellertid finnas särskilda sektioner och föreningar som förstärker denna yrkeskaraktär. Yrkeskaraktären kan också förstärkas genom fackliga publikationer, utbildningar etc som har en tydlig yrkeskaraktär.

Samtliga dessa komponenter har betydelse och när ett fackförbund utformar strategier för att höja organisationsgraden. Inom olika för-

bund kan vissa av dessa komponenter vara viktigare än andra, men det är avgörande att alla vägs in i en strategi för att höja organisationsgraden. Särskilt under perioder när fackförbund tappar många medlemmar finns anledning att hålla huvudet kallt och inte vidta ensidiga åtgärder i panik som i värsta fall kan bli kostsamma och ge klent resultat.

6.3. Parallella strategier inom den egna organisationen

De fackliga organisationerna behöver ofta utarbeta parallella metoder för att lyckas med organisering och värvning. Metoderna måste skilja sig åt beroende på de olika arbetsplatsernas och branschernas utformning. Erfarenheten visar att några faktorer som har särskilt stor betydelse för hur strategierna ska utformas är: om den fackliga organisationens styrka och täckningsgrad i utgångsläget, om det redan från början existerar facklig organisering på de berörda arbetsplatserna, arbetsplatsernas storlek, om det finns kollektivavtal som täcker arbetstagarna, om det är en bransch på frammarsch eller en bransch på tillbakagång samt andelen unga arbetstagare på arbetsplatsen. Om det redan existerar fackligt organiserade på arbetsplatsen och om arbetstagarna täcks av kollektivavtal finns ingångar till arbetsplatsen som bör utnyttjas, dessa förutsättningar ökar också möjligheten av facklig organisering. Ska fackliga organisationer agera strategiskt är det vidare särskilt viktigt att bedriva organiseringsarbete vid stora arbetsplatser, inom branscher som växer och på arbetsplatser med många unga (vilket inte innebär att all organisering ska vara inriktad mot sådana arbetsplatser).

6.4. Centralisering och decentralisering

Möjligheten att lyckas med det organisatoriska arbetet hänger nära samman med huruvida den fackliga strukturen är adekvat uppbyggd, inte minst vilka funktioner som sköts centralt och vilka som sköts lokalt. Under de senaste decennierna har det skett en centralisering av det fackliga arbetet. På lokal nivå har avdelningar slagits samman och

blivit allt större samtidigt som flera uppgifter flyttas från avdelningarna till central facklig nivå. I dag sker ofta den fackliga rådgivningen via telefonlinjer som förbunden tillhandahåller centralt och ofta löses lokala problem genom att en ombudsman utifrån besöker en arbetsplats och en lokal fackklubb.

En baksida av en alltför långtgående centralisering är att den kan underminera det lokala fackliga arbetet. Detta är också en av flera förklaringar till att det i dag finns många arbetsplatser där det saknas facklig närvaro.

När nya fackliga medlemmar är det avgörande att det också finns meningsfulla fackliga uppgifter för dem om de önskar att bli engagerade i det fackliga arbetet. En lokal facklig närvaro är också en viktig komponent för att stärka det fackliga rekryteringsarbetet. Utan lokala fackliga företrädare ökar risken för att arbetstagare inte ens får frågan om de vill gå med i facket. Avgörande för en framgångsrik rekrytering och förmåga att behålla befintliga medlemmar är i regel att det sker möten ansikte mot ansikte mellan lokala fackliga företrädare och arbetstagare. Dessa direkta möten kan också ske redan på yrkesutbildningarna innan personerna träder ut i arbetslivet. Alla sådana former av kontaktpunkter är av stor betydelse.

Samtidigt kan det vara en fördel att centralisera vissa funktioner för att kunna bedriva ett effektivt organisationsarbete. Det kan bland annat just handla om facklig rådgivning och medlemsservice. Genom att sådana funktioner sköts centralt kan effektiviteten och tillgängligheten förbättras, faktorer som är avgörande för att få medlemmar att förbli medlemmar.

Ett sätt att beskriva detta resonemang, hämtat från Danmark, är att det från medlemssynpunkt kan vara en fördel om föreningsarbetet till stora delar sker lokalt, men att driften av fackförbunden centraliseras. Samtidigt finns flera olika nivåer i ett fackförbund, det handlar inte enbart om centralt och lokalt. Även lokalavdelningarna kan ibland befinna sig långt från nivåerna under, det vill säga lokala klubbar, sektioner och arbetsplatsombud. I sådana fall är det ofta strategiskt

viktigt att avdelningarna stöttar det fackliga arbetet direkt på arbetsplatserna.

Slutsatsen är att det inte finns något enkelt svar på vilka funktioner som bör skötas lokalt respektive centralt för att maximera den fackliga rekryteringsförmågan. Å ena sidan behövs ett utrymme för lokalt engagemang. Å andra sidan behövs service och information som är lättillgänglig och effektiv. Inte sällan kan vissa funktioner behöva decentraliseras till lokal nivå medan andra funktioner centraliseras.

En central slutsats är att fackliga organisationer noga måste analysera vilka funktioner som sköts centralt respektive lokalt inom organisationen. Som nämnts tidigare bör målet vara att både skapa en effektiv och lättillgänglig information och kontakt med förbundet, men också ett rejält utrymme för lokalt engagemang som kan stärka den fackliga närvaron på arbetsplatserna. Inte minst handlar det om att ge utrymme för lokalt fackligt aktiva att genom sin fackliga organisation påverka den lokala arbetsplatsen, däribland genom direkta överläggningar och överenskommelse med arbetsgivarens lokala representanter.

6.5. Slutsats

Det behövs en samlad facklig strategi för att lyckas med det organisatoriska arbetet. Det är avgörande att både förtroendevalda och anställda som inte arbetar direkt med organisering ändå är involverade i arbetet och upplever att det är en del av en gemensam plan. Samtidigt behövs också flera parallella strategier inom de fackliga organisationerna för att möta skilda förutsättningar inom olika branscher och på olika typer av arbetsplatser. Det finns inte en universell metod som fungerar överallt. Till sist bör också en genomtänkt plan för vilka fackliga funktioner som ska skötas centralt respektive lokalt. Målet måste vara att skapa en effektivitet, tillgänglighet – men också utrymme för lokalt engagemang och möjlighet att påverka direkt på arbetsplatsen. En avgörande komponent vid rekrytering är att skapa kontaktpunkter där det sker direkta möten mellan fackligt

förtroendevalda och arbetstagare, både medlemmar och potentiella medlemmar. Sådana kontaktpunkter kan också skapas redan på yrkesutbildningarna.

7. Varför arbetstagare organiserar sig fackligt eller väljer att avstå

Det existerar omfattande analyser både från fackliga organisationer och den akademiska världen om varför de fackliga organisationerna i Norden och ännu mer i Europa utanför Norden tappat medlemmar och fått en lägre organisationsgrad under framför allt de senaste två decennierna. En analys av dessa orsaker är en nödvändig ingrediens i förståelsen av vad som bör göras. De orsaker som fackliga analytiker och forskare pekar på är av väldigt olika karaktär. Orsakerna kan också formuleras på olika sätt, genom övergripande teoretiska anslag och genom konkreta orsaker.

En översikt av de grundläggande teorierna finns i ”Hvem organiserar sig – Förklaringer på medlemskap af fagforeningar og a-kasser” (Lyhne Ibsen, Christian med flera, LO-dokumentation, nr 3/2011, danska LO). I rapporten konstateras inledningsvis att teorierna om facklig organisering vuxit i antal i omvänd proportion till den fallande tendensen till organisering i västvärlden. Teorierna om minskad organisationsgrad är också av olika akademisk karaktär, det handlar om ekonomiska, sociologiska, psykologiska och statsvetenskapliga teorier om facklig organisering. I rapporten konstateras samtidigt att det finns tre huvudströmningar av teorier som har direkt relevans för fackliga strategier för att förhindra ett fortsatt medlemstapp. Det handlar om rational choice-teorier, social custom-teorier och teorier om intressegrupper. Här sammanfattas kortfattat dessa olika teorier.

Forskning visar att fackliga organisationers förmåga att värva med-

lemmar kan analyseras utifrån fler aspekter än individuella överväganden. Centrala faktorer är även människors vanor och rutiner. Just av det skälet är det enklare att ytterligare höja den fackliga organisationsgraden på en arbetsplats där en facklig organisation redan finns etablerad jämfört med att försöka höja organisationsgraden på en arbetsplats där få arbetstagare är organiserade. När fler är organiserade har en vana av organisering uppstått. Eller uttryckt på ett annat sätt: facklig organisering underlättas av när en viss kritisk massa av arbetstagarna på en arbetsplats är organiserade, sjunker denna organisationsgrad till under den kritiska massan kan det tvärtom uppstå en negativ spiral där den fackliga organisationsgraden undermineras (hur stor denna kritiska massa behöver vara är dock oklart, förmodligen kan den också variera inom olika delar av arbetslivet).

Dessa olika ansatser till trots är det avgörande för fackliga organisationer att hitta strategier för att organisera även de arbetstagare som har lågt fackligt intresse och som är individualister. Lyckas inte de fackliga organisationerna med det kommer den fackliga organisationsgraden att sjunka, inte minst kommer de fackliga organisationerna att tappa allt fler unga medlemmar.

7.1. Rational choice-teorierna

Rational choice-teorierna: När denna typ av teorier används för att analysera medlemskap i fackliga organisationer är utgångspunkten de rationella övervägningar som enskilda individer gör när de tar ställning till ett eventuellt medlemskap. Grundfrågan är följaktligen vad en enskild person kan få ut av ett eventuellt medlemskap. Eller mer exakt, hur utfallet av kalkylen blir om arbetstagaren väger kostnaden med medlemskapet med den förväntade nyttan. Enligt dessa teorier är nivån på medlemsavgiften central, men framför allt i relation till vad medlemsavgiften ger i ekonomiska fördelar. Till fördelarna hör kollektivavtal och olika former av försäkringar. När det gäller kollektivavtalen finns det så kallade fripassagerarproblemet, det vill säga att även icke-medlemmar kan få del av kollektivavtalets förmåner. Det

är ett problem som vi kommer att återkomma till i studien. En annan viktig del av teoriverket är relationen mellan riskvillighet kontra riskaversion. Många olika forskare har visat att människor i realiteten inte gör rationella val, bland annat på grund av att människor för det mesta vill minimera risken för personliga försämringar, i detta fall framför allt materiella försämringar. I en situation där det finns en stor sannolikhet för att ett beteende leder till materiella fördelar men en liten risk för att beteendet leder till materiella nackdelar är det följaktligen troligt att många avstår från beteendet på grund av att de vill minimera risken för försämringar. Inte minst är detta en central insikt när det gäller att förmå fackliga medlemmar att behålla sitt fackliga medlemskap, medan det kanske har mindre betydelse när det gäller att övertyga oorganiserade om att bli fackliga medlemmar.

7.2. Social custom-teorierna

Social custom-teorierna: Denna typ av teorier utgår ifrån att analysera människors vanor och återkommande rutiner. Själva utgångspunkten är att valet att bli facklig medlem inte enbart styrs av rationella överväganden utan också av traditioner, tillhörighet och vanetänkande. Det är också uppenbart att de tidigare nämnda rational choice-teorierna inte kan förklara varför arbetstagare blir fackliga medlemmar, om människor enbart resonerade utifrån rationella argument skulle fler utnyttja möjligheten att bli fripassagerare och dra nytta av kollektivavtal etc utan att själva bli medlemmar. Avgörande för vilken betydelse social custom-teoretiska skäl har för att få arbetstagare att organisera sig är hur stark normen är på en arbetsplats för att organisera sig fackligt. Eller omvänt, organisationsgraden blir låg om det finns en negativ norm mot att organisera sig fackligt. En konsekvens av detta är att fackligt medlemskap på en arbetsplats ofta reproducerar sig själv, där organisationsgraden är hög fortsätter den att vara hög medan den fortsätter att vara låg där den är låg. Ett annat sätt att beskriva fenomenet är att normerna utgör en form av icke-ekonomisk belöning eller sanktion kopplat till fackligt medlemskap. En

slutsats utifrån social custom-teorierna är att det ofta krävs små insatser från fackliga organisationer för att behålla medlemmar och värva ytterligare medlemmar på arbetsplatser med en hög facklig organisationsgrad, medan det omvänt ofta krävs stora insatser för att behålla medlemmar och värva ytterligare medlemmar på arbetsplatser med låg facklig organisationsgrad. En central fråga i sammanhanget är hur normerna för att bli facklig medlem närmare bestämt ser ut. Den frågan har bland annat analyserats av den norska beslutsteoretikern Jon Elster. Han betonar att de fackliga organisationerna präglas av normer kopplade till likhet och rättfärdig behandling, vilket i sin tur hänger samman med kollektiva godheter och gemensamma förbättringar av anställningsvillkor och relationer gentemot arbetsgivare. En bieffekt av starka fackliga organisationer är följaktligen att dessa normer över huvud taget kan få en starkare roll i samhället.

7.3. Teorier om intressegrupper

Teorier om intressegrupper: En gemensam utgångspunkt för både rational choice-teorierna och social custom-teorierna är att de utgår från på vilka grunder den enskilda individen gör sina val. Teorier om intressegrupper utgår däremot från grupper av människor. När facklig organisering analyseras kommer det eventuella medlemskapet inte främst att undersökas utifrån ett individuellt köp av social trygghet utan utifrån kollektiva och ideologiska faktorer. En vanlig idé, som bland annat lyfts fram i den tidigare citerade rapporten från danska LO, är huruvida arbetstagare på en arbetsplats uppfattar sig själva som en del av en grupp med gemensamma intressen. Enligt social custom-teorin bidrar en sådan känsla till ökad facklig organisering. Högre grad av intressehomogenisering blir därmed en positiv faktor för facklig organisering. När sådana teorier används för att förklara faktisk facklig organisering blir en central utgångspunkt att produktionsmedlen och organiseringen i sig skapar strukturer som bidrar till en homogenisering av arbetstagarna. Eller omvänt, om produktionsmedlem och bristen på organisering skapar strukturer som splittrar

arbetstagarna kan det förklara att den fackliga organisationsgraden tenderar att minska. Sammanfattningsvis handlar teorier om intressegrupper och facklig organisering både om hur materiella strukturer påverkar intressegemenskaper men också om hur organisationer i sig kan bidra till att skapa en identitet av samhörighet. En av flera avgörande fackliga frågor blir hur den fackliga organiseringen bidrar till en homogenisering och ökad gemenskap, det avgörs i sin tur bland annat av vilka som de fackliga organisationerna organiserar och mobiliserar och hur organiseringen och mobiliseringen går till. En särskilt viktig faktor är om fackliga företrädare uppträder oegennyttigt och ”offrar” sig för att gruppen ska uppnå fördelar. Det har stor påverkan för den gemensamma känslan av solidaritet.

7.4. Slutsats

Arbetstagares beslut om att gå med i en facklig organisation kan bero på flera olika orsaker. En typ av orsaker handlar om att arbetstagaren väger (den ekonomiska) nyttan med kostnaden för att gå med. En annan typ av orsaker har att göra med vanor, traditioner och grupptryck på arbetsplatsen. En tredje typ av orsak har att göra med att arbetstagaren känner identitet med andra arbetstagare och graden av intressehomogenisering. En central slutsats är att rationella överväganden bara är en typ av orsaker som leder till att arbetstagare organiserar sig fackligt, därutöver finns andra typer av orsaker som kan spela en stor roll.

Vid analyser av effektiv facklig värvning dominerar ofta det individuella perspektivet, det vill säga vad får en arbetstagare att ansluta sig till en facklig organisation. Det innebär att de fackliga organisationerna analyserar medlemsvärvning utifrån ett individuellt ”cost-benefit-perspektiv”. För att förstå varför fackliga organisationer lyckas värva medlemmar eller varför organisationerna tappar medlemmar måste perspektiven vidgas, även mer kollektiva och praktiska processer måste beaktas. Hit hör att analysera arbetstagares vanor och traditioner och betydelsen av att se de fackliga organisationerna som företrädare

för intressegrupper, det är en central fråga i vilken mån arbetstagare identifierar sig som en grupp tillsammans med andra arbetstagare på arbetsplatsen. När den fackliga organisationsgraden är hög är det vidare många arbetstagare som kommer att ansluta sig därför att nästan alla andra gör det. En slutsats är att det är viktigt att nå upp till och behålla en tillräckligt kritisk massa av anslutna.

8. Faktorer som påverkar förmågan att organisera arbetstagare

I många olika studier pekas på generella faktorer som påverkar den fackliga organisationsgraden. Sådana kunskaper är av avgörande betydelse när strategier för ökad organisering ska utmejslas, även om det inte alltid går att dra några omedelbara slutsatser om vilka rekommendationer som är giltiga.

Här sammanfattas de nordiska erfarenheterna på ett generellt och övergripande sätt utifrån en rad statistiska och empiriska underlag:

8.1. Faktorer som ökar sannolikheten för facklig organisering

Sannolikheten för att en arbetstagare ska vara fackligt organiserad i Norden ökar om arbetstagaren:

- Arbetar inom den privata industrin eller inom den offentliga sektorn.
- Arbetar på en arbetsplats med många anställda.
- Har en fast heltidstjänst.
- Arbetar på en arbetsplats där omsättningen av personal är låg.
- Arbetar på en arbetsplats där den fackliga organisationsgraden är hög.
- Arbetar på en arbetsplats där det finns en facklig närvaro på arbetsplatsen.

Dessutom ökar sannolikheten för att arbetstagaren ska vara fackligt

organiserad om hen inte är ung (arbetstagaren bör ha fyllt 50 år), om arbetstagaren är kvinna (även på arbetsplatser med manlig dominans är organisationsgraden bland kvinnorna ofta högre) och om arbetstagaren har bott länge i det nordiska land där hen arbetar (utrikes födda som nyligen kommit till landet har en lägre organisationsgrad). Vidare talar mycket för – även om statistiska underlag saknas – att sannolikheten ökar att arbetstagaren är fackligt organiserad om hen inte sympatiserar med ett högerparti, ett högerpopulistiskt parti eller ett högerradikalt parti, det vill säga partier som ofta har en antifacklig agenda. Här varierar dock erfarenheterna mellan de nordiska länderna, Sverigedemokraterna har en uttalat antifacklig profil, medan exempelvis vissa danska fackföreningar har valt att ha en dialog med Dansk Folkeparti.

I den tidigare nämnda studien ”Hvem organiserar sig – Förklaringer på medlemskap af fagforeningar og a-kasser” (Lyhne Ibsen, Christian med flera, LO-dokumentation, nr 3/2011, danska LO) nämns ytterligare en rad faktorer, men som möjligen kan vara danskspecifika. Det handlar bland annat om att sannolikheten för att en arbetstagare ska vara fackligt organiserad ökar om hen bor i en utkantskommun (kommun som ligger långt från befolkningsmässiga centrum), att hen bor i ett distrikt där det finns ett låginkomstområde, att hen har en utbildning högre än grundskolenivå, att hen är sammanboende eller gift men inte har barn, att hen har vissa ekonomiska besparingar samt att hen varken tillhör gruppen med lägst inkomst eller gruppen med högst inkomst.

En annan typ av konkreta studier fokuserar på olika typer av förändringar i samhället som har bidragit till den sänkta fackliga organisationsgraden. En sådan central studie är *Facklig anslutning i Sverige och andra länder: medlemsrekrytering mm*, Kjellberg, Anders, Lunds universitet, 2016.

8.2. Kjellbergs faktorer som minskar sannolikheten för facklig organisering

Anders Kjellberg fokuserar i den citerade studien på faktorer som har

orsakat en minskad facklig anslutning. Kjellberg analyserar villkoren i Sverige, men faktorerna förefaller genomgående ha relevans för hela Norden. Han nämner bland annat:

- Bristande kunskaper hos många ungdomar om vad en fackförening är och hur kollektivavtal fungerar.
- En attitydförändring med en ekonomiskt mer prövande inställning till ett fackligt medlemskap, där kostnaderna vägs mot fördelarna. Synen på fackligt medlemskap har blivit mer instrumentellt och individualiserat.
- Allt fler arbetstagare har en tidsbegränsad anställning vilket minskar benägenheten att organisera sig fackligt. Detta gäller i synnerhet unga arbetstagare där överrepresentationen av arbetstagare med en tidsbegränsad anställning är stor. Inom denna grupp har många en lös anknytning till arbetsmarknaden, där olika jobb varvas med arbetslöshet. Kjellberg kallar fenomenet för ”strukturell individualism”.
- Andra former av uppsplittring av arbetsmarknaden (utöver ökningen av tidsbegränsat anställda), däribland ökad outsourcing, fler underentreprenörer, ökad inhyrning av bemanningsanställda och konsulter, fler ensamarbetare som personliga assistenter, fler som arbetar på udda arbetstider (utöver Kjellbergs uppräkning kan ytterligare fenomen tillfogas, som ökningen av egenanställda).
- Sjunkande sysselsättning inom industrin och offentliga sektorn, det vill säga i de delar av arbetslivet där den fackliga organisationsgraden traditionellt har varit högst. I stället sker en ökning av privata tjänstenäringar, där organisationsgraden traditionellt sett varit lägre. Kjellberg påpekar också att dessa strukturella förändringar får störst genomslag hos nya grupper på arbetsmarknaden, det vill säga unga och utrikes födda som nyligen invandrat till ett nordiskt land.
- Framväxande och nya branscher till följd av avreglering och privatisering där arbetsgivarna stundtals är negativa till facklig organisering och där det saknas facklig tradition.

- Ökad stress i arbetslivet till följd av neddragen bemanning (lean production), bland annat på grund av ökad konkurrens och ökad marknadsutsättning (bland annat av offentligt finansierad vård och omsorg). Detta minskar utrymmet för fackligt arbete på betald arbetstid. Kjellberg påpekar vidare att grupparbete/teamwork ofta gör arbetstagarna beroende av varandra, vilket kan skapa missnöje bland arbetskollegor om någon ägnar arbetstid åt facklig verksamhet. Mer slimmade organisationer och mer ensamarbete minskar vidare utrymmet för samtal på arbetsplatserna, det kan innebära att klassidentiteten försvagas.

8.3. Ytterligare faktorer som minskar sannolikheten för facklig organisering

Ytterligare konkreta faktorer som inte nämns i Kjellbergs sammanställning men som får stöd i annan forskning är:

- En viss förskjutning både inom industrin och den offentligt finansierade vården och omsorgen från färre stora arbetsplatser till fler mindre arbetsplatser. Ett annat sätt att beskriva förskjutningen är att den privata tjänstesektorn ökat på bekostnad av privat industri och offentliganställda.
- Antifacklig lagstiftning, som när Alliansregeringen i Sverige 2007 beslutade att kraftigt höja a-kassan blev resultatet ett stort medlemstapp inom de fackliga organisationerna. Internationell forskning visar att antifacklig lagstiftning ofta är en viktig faktor för att förklara lägre facklig organisationsgrad.
- En förändrad etableringsfas på arbetsmarknaden, där allt fler byter arbeten många gånger och under perioder också har flera olika arbeten. Den osäkra anknytningen till arbetsmarknaden ökar benägenheten för att stå utanför de fackliga organisationerna.
- Bristande kunskap eller felaktiga föreställningar om vad de fackliga organisationerna är och hur de fungerar bland nyanlända. Nyanländas bild av fackliga organisationer kan präglas av hur de fackliga

organisationerna fungerar i deras hemländer. Det som ytterligare spär på denna klyfta är om nyanlända bemöts med diskriminerande attityder av de fackliga organisationerna, olika studier visar att det kan förekomma.

- Politiska partier som har en antifacklig agenda, det kan handla om både traditionella högerpartier och om framväxande högerpopulistiska/högerradikala partier. Flera av dessa partier har också en tendens att vinna röster inom arbetarklassen, vilket försvagar den socialdemokratiska arbetarrörelsen. Denna tendens är synlig i flera länder i Europa, där också socialdemokratin tappat röster (i synnerhet i Storbritannien, Frankrike och Nederländerna).
- Interna fackliga förändringar som försvårar organisering. Det kan handla om förändringar som försvagar den fackliga närvaron på arbetsplatsen, ibland till följd av fusioner och centralisering. Eller om en svagare betoning av yrkesidentitetens betydelse inom de fackliga organisationerna, vilket kan underminera arbetstagarnas identifikation med de fackliga organisationerna.

8.4. Slutsats

En rad faktorer underlättar eller underminerar möjligheten till facklig organisering. Hit hör förekomsten av lagstiftning som gynnar respektive missgynnar facklig organisering, näringslivsstruktur (däribland arbetsplatsernas storlek, förändringen av andelen industrijobb och andelen anställda inom offentlig sektor), andelen med tidsbegränsade och olika former av tillfälliga arbeten, en mer individualiserad kultur, förekomsten av klassolidaritet samt kunskapsnivån om fackliga organisationer och facklig organisering. Genom avtal och påtryckningar mot lagstiftare kan de fackliga organisationerna påverka en del av dessa betingelser, däribland förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Andra strukturella förändringar är svårare för de fackliga organisationerna att påverka, som minskningen av andelen industrijobb och förskjutningen mot färre stora arbetsplatser.

9. Det gemensamma fackliga ansvaret

Ett genomgående drag i Norden och i övriga Europa är att den fackliga organisationsgraden är högst inom industrin och inom vård och omsorg inom offentlig sektor. Även om den fackliga organisationsgraden skulle sjunka är det troligt att den skulle förbli högre inom dessa sektorer. Ett möjligt och dystert scenario är att heltidsanställda med fasta anställningar vid stora industriarbetsplatser och inom offentlig sektor förblir välorganiserade, medan organisationsgraden blir låg och ibland obefintlig inom framför allt de privata servicenäringarna och i synnerhet bland arbetstagare med otrygga och osäkra anställningar. Konsekvensen skulle bli en tudelad arbetsmarknad och en uppdelning av anställda i ”insiders” och ”outsiders”. Det skulle i sin tur undergräva den fackliga legitimiteten, de fackliga organisationerna skulle bara representera en liten del av arbetstagarna och först och främst arbetstagare med relativt trygg position i arbetslivet. Denna utveckling är inte bara ett hot – utan en realitet i flera andra länder i Europa. Vad det ytterst handlar om är att små och krympande förbund har begränsade resurser för att öka organisationsgraden. I många fall kan en tillbakagång bli en ond cirkel. Ju mer ett förbund krymper, desto större behov av medlemsvärvning, men samtidigt desto mindre resurser för att värva medlemmar.

Det är därför absolut nödvändigt att de fackliga centralorganisationerna och de dominerande fackförbunden känner ett moraliskt ansvar för den samlade fackföreningsrörelsen. Ett snävt revirtänkande där förbund endast tar hänsyn till den egna medlemsgruppen hotar att på sikt försvaga den samlade fackföreningsrörelsen.

Solidariteten mellan fackliga organisationer med hög anslutningsgrad och de med låg anslutningsgrad kan ta sig många olika uttryck. Ett handlar om att genomföra fackliga utbildningar i den fackliga centralorganisationens namn, det vill säga gemensamt över förbundsgränserna. Ett annat om att ekonomiskt stödja utsatta förbund. Ett tredje om sammanslagningar av förbund där ett uttalat syfte är att stärka organiseringen bland grupper av arbetstagare där organisationsgraden är låg. Ett av flera exempel på detta är norska Fellesforbundet som successivt tagit ansvar för ytterligare grupper av arbetstagare, som byggsektorn, den gröna sektorn och hotell- och restaurang.

Den fackliga centralorganisationen har ett särskilt ansvar för att skapa en plattform där den samlade fackliga medlemsutvecklingen och organisationen diskuteras.

Slutsats: Enskilda fackförbund har även ett ansvar för den samlade fackföreningsrörelsens medlemsutveckling. Den fackliga rörelsen skulle bli kraftigt försvagad om flera förbund tappade avsevärt i organisationsgrad, även om organisationsgraden förblir hög inom offentligt finansierad vård och omsorg och på stora industrier. De fackliga centralorganisationerna har ett särskilt ansvar för att utveckla en samlad strategi för att upprätthålla den fackliga styrkan.

Ett sätt att analysera problemet är utifrån den norska beslutsteoretikern Jon Elsters teorier om ”collective action”-problemet. Elsters tankegång är att det kan vara ”individuellt” rationellt för ett enskilt fackförbund att enbart ta ansvar för den egna medlemsvärvningen. Samtidigt vinner fackföreningsrörelsen i sin helhet på att det finns ett mått av gemensamt ansvar för medlemsvärvning och organisering. Utan ett gemensamt ansvar riskerar den fackliga rörelsen i sin helhet att försvagas. Tankegången är alltså att det finns en konflikt mellan den individuella rationaliteten (och fackförbund som fattar <u>ett</u> gemensamt beslut hamnar i den kategorin) och en kollektiv rationalitet där frågan gäller vilket mönster av flera individuella beslut som är mest rationellt. Inom beslutsteori kallas denna typ av rationalitetskonflikter för ”fångarnas-dilemma-problem”. Facklig värvning av

medlemmar och facklig organisering hör till denna kategori av frågor. (Se bland annat Elster, Jon, ”Rationality, Morality and Collective Action”, *Ethics*, Volume 96, Number 1, 1985.)

9.1. Slutsats

Framgångsrika fackliga organisationer har ett ansvar för att stödja det organisatoriska arbetet inom fackliga organisationer som har sämre förutsättningar. En låg facklig organisationsgrad inom vissa sektorer av arbetsmarknaden underminerar den fackliga rörelsens sammantagna styrka.

De fackliga centralorganisationerna har ett särskilt ansvar för att skapa ett samlat fackligt arbete för att höja den fackliga organisationsgraden. Det vore förödande om varje enskilt fackförbund enbart brydde sig om den egna medlemsutvecklingen.

10. Hög status för rekrytering och organisering

Den enskilt viktigaste faktorn för att stärka de fackliga organisationerna är att frågan om medlemsrekryteringen har hög status inom de fackliga organisationerna. Det innebär att frågan om medlemsrekrytering genomsyrar hela det fackliga arbetet och utgör en central punkt i den fackliga medvetenheten.

Flera fackliga företrädare i Norden vittnar om att värvning av medlemmar blivit mer effektiv genom en professionalisering av arbetet. Det handlar bland annat om kontinuerlig statistik över hur förbundets medlemsantal utvecklas (uppdelat på regioner, branscher, kön etc), om utvärderingar av olika organisatoriska insatser, om att organisatoriska insatser utformats på ett sådant sätt att de kan utvärderas etc, om att tagga medlemskapet för att underlätta statistik (det vill säga med uppgifter om ålder, var värvningen skedde, om det finns en lokal fackklubb på arbetsplatsen etc). Andra viktiga erfarenheter är betydelsen av att följa upp tidigare värvningsinsatser med nya insatser, som uppföljande besök på arbetsplatser. När värvningskampanjer sker på arbetsplatser eller i branscher där det sedan tidigare inte existerar facklig verksamhet är det centralt att först kartlägga arbetsplatserna eller branscherna. I vissa fall sker detta genom förberedande samtal med arbetstagare.

En stor del av medlemsvärvningen sker direkt på arbetsplatsen. Det gäller i synnerhet på arbetsplatser som redan från början har en relativt hög organisationsgrad. Men även om många arbetstagare är

medlemmar i en facklig organisation på arbetsplatsen är det inte säkert att den fackliga organisationen är synlig, det är inte heller säkert att det finns fackliga arbetsplatsombud. Synlighet har att göra med status. Om något uppfattas som viktigt är det större sannolikhet att det också syns. En erfarenhet är att fackliga organisationer missar nya medlemmar på grund av att arbetstagare aldrig ens får frågan om de vill gå med i facket. Detta är med andra ord en uppmaning till fackliga medlemmar och i synnerhet till förtroendevalda: Ställ frågan om nyanställda vill gå med i facket.

Överlag redovisar de intervjuade fackliga företrädarna att prioriteringen av medlemsrekryteringen har ökat. Inom en rad fackförbund har frågan lyfts på ett dramatiskt sätt under den senaste tioårsperioden. Inom andra förbund har frågan fått högre status, men inte på ett lika markant sätt. Inom dessa förbund kan stora förbättringar genomföras. Inte minst genom att lyfta det organisatoriska arbetet på lokal nivå.

10.1. Utan satsningarna skulle organisationsgraden ha sjunkit ännu mer

Sammantaget tyder det mesta på att organisationsgraden skulle ha sjunkit ännu mer än vad den gjort utan ett målmedvetet arbete från många fackliga organisationer för att värva fler medlemmar. Å ena sidan har alltså många fackliga organisationer blivit bättre på att värva medlemmar. Å andra sidan har flera strukturella förändringar i samhället (se inledande avsnitt) inneburit att det har blivit svårare att värva och behålla fackliga medlemmar. Hela spelplanen har blivit mer sluttande och det krävs större insatser än tidigare för att behålla medlemstalet. Denna utveckling är på många sätt otacksam för de fackliga organisationerna, det är inte alltid säkert att strålande insatser för att höja organisationstalet faktiskt resulterar i fler medlemmar, det kan till och med hända att medlemstalen sjunker trots mycket goda organisatoriska insatser för att värva och behålla medlemmar.

Att frågan om att värva fler fackliga medlemmar får ännu högre sta-

tus är till sist ändå avgörande. Det handlar om en rad konkreta frågor – men inte främst att de fackliga organisationerna med emfas hävdar att frågan är viktig, utan att medlemsvärvning också prioriteras när resurser ska fördelas. Inte minst är det avgörande att satsningen på att värva medlemmar genomsyrar organisationen uppifrån och ned, det vill säga att frågan tilldelas kraftiga resurser på det centrala förbundskansliet. Om det inte sker blir det en signal till övriga delar av förbundet att medlemsrekryteringen inte är viktig.

10.2. Det interna motståndet – avtalsfrågorna ofta i centrum

Flera av de nordiska fackliga företrädare som intervjuats som underlag för denna rapport beskriver hur motståndet mot att satsa på medlemsrekrytering brukar se ut. Det bygger på uppfattningen att förhandlingsarbetet har högst status och att förhandlingsarbetet därför tilldelas de absolut största resurserna på det centrala kansliet. En vanlig motivering brukar vara att medlemsrekryteringen framför allt ska ske lokalt bland förtroendevalda men att förhandlingsfrågorna ska prioriteras centralt. Grundläggande för att lyckas med rekryteringen är att dessa spänningar kan överbryggas, att förhandlare och andra personalkategorier som inte arbetar med organisering kan involveras i den gemensamma strategin. De fackliga organisationernas ledningar har här en avgörande uppgift, att hålla samman fackförbunden när inriktningen av verksamheten ändras för att tydligare betona organisering och att den nya kursändringen tydligt motiveras och förklaras.

Det finns flera tecken på att rekryteringsfrågor får större prioritet. Ett är att det sker en utökning av antalet personer på de centrala kanslierna som arbetar med rekrytering och att frågan om rekrytering får samma status som förhandlingsarbetet.

Flera av de fackliga företrädare som intervjuats i arbetet med denna studie betonar vikten av att rekryteringsfrågorna får stort utrymme vid kongresser, förbundskonferenser, utbildning av förtroendevalda, på webben och i medlemstidningar. Exakt hur rekryteringsarbetet ska gå till kan variera mellan olika förbund och i olika branscher,

men den enskilt viktigaste faktorn som flera av de intervjuade lyfter fram, är att det månatligt rapporteras om hur medlemsutvecklingen ser ut, uppdelat på förbund, avdelningar och gärna på kvinnor/män och inom olika branscher (för förbund som organiserar arbetstagare i flera branscher). En kontinuerlig och utåtriktad rapportering, också på Facebook och webbsidan, bidrar till att kontinuerligt sätta medlemsutvecklingen i fokus. Inte minst är det viktigt att rapporteringen följs av entusiastiska kommentarer när medlemsantalen ökar. Det kan i bästa fall skapa en atmosfär av att medlemsutvecklingen blir ett stort gemensamt projekt som skapar glädje och sammanhållning och som bidrar till att skapa en stolthet för förbundets arbete. Särskilt viktigt, säger exempelvis företrädare för förbundet Handels i Sverige, är det att trumpeta ut olika rekord och stora framgångar i medlemsvärvningen (som den bästa månaden det senaste året, eller det bästa året under det senaste decenniet).

Flera av de intervjuade understryker vidare att fackförbundens förmåga att lyfta frågan om organisering och värvning av medlemmar inte bara avgörs av att fler anställda inom de fackliga organisationerna får arbeta med organisationsfrågor. Andra saker är också av stor betydelse. För det första att förbunden markerar att organisationsfrågor har samma status som förhandlingsfrågor genom att ge organisatörerna samma löner och arbetsvillkor som förhandlarna. För det andra att ledningarna inom fackförbunden betonar vikten av det organisatoriska arbetet och själv deltar i organisatoriska aktiviteter. En av de intervjuade ställde frågan: ”Hur många medlemmar har de ledande företrädarna i förbunden själva värvat. Det brukar de inte ens vilja svara på. Däremot svarar de gärna på hur de påverkat avtalsrörelsen.”

10.3. Omsvängningen sker ofta efter en kris

Företrädare för det svenska fackförbundet Handels understryker också att förbundets stora satsning på medlemsrekrytering först kom att ske efter en kris i medlemsutvecklingen. Den verksamhet som bedrivs och den inriktning som förbunden valt är ofta svår att justera. Tän-

kandet sitter djupt fast i invanda hjulspår. Flera av de intervjuade vittnar också om att en förändrad verksamhet som syftar till att betona medlemsrekryteringen ofta leder till motstånd inom organisationen, inte minst från äldre förtroendevalda och ombudsmän som länge arbetat efter andra riktlinjer. Mycket tyder alltså på att det är nödvändigt att ruska om i tänkandet och skapa en krismedvetenhet för att lyfta frågorna om medlemsrekrytering. Det kan förstås vara svårt att göra om det inte sker ett medlemsfall i det enskilda förbundet. Frågan om medlemsutvecklingen kan dock alltid kopplas till ett större sammanhang – den negativa medlemsutvecklingen för de fackliga organisationerna i Europa och Nordamerika. Det kan förstås vara tveeggat att återkommande referera till denna nedgång, det gäller ju också att skapa en framtidstro och optimism inom de fackliga organisationerna. Dock är nog frågan om att skapa en krismedvetenhet överordnat i dessa fall. Det mest avgörande är samtidigt att ändå koppla detta till det egna förbundets utveckling. Om det sker medlemsras inom den egna organisationen är det nödvändigt att skapa ett krismedvetande. Detta är i sin tur kopplat till att förbunden har bra information om medlemsutvecklingen, det vill säga att förändringar i organisationsgraden, det totala antalet medlemmar eller av förskjutningar av medlemsgruppen, ständigt analyseras och uppdateras genom återkommande statistik. Men oavsett medlemsutvecklingen inom den egna organisationen bör denna utveckling sättas in i ett större sammanhang och kopplas till den fackliga medlemsutvecklingen i det egna landet, Norden och Europa. Denna bild måste finnas med som en resonans till utvecklingen inom den egna organisationen.

Sammanfattningsvis behövs en krismedvetenhet för att förändra inriktningen (där det ännu inte har skett) i det fackliga arbetet för att ge frågan om rekrytering hög status. Det sker lättast i samband med att den egna organisationen tappar i medlemstal och/eller organisationsgrad. När fackliga organisationer genom medvetna satsningar på rekrytering lyckas vända utvecklingen behövs positiva signaler om de framgångar som uppnås, samtidigt måste medlemsutvecklingen ses i

ljuset av utvecklingen i hela landet, Norden och Europa. Det betyder att krismedvetenhet måste upprätthållas även när en enskild organisation kan glädjas åt framgångar. Utan krismedvetenhet finns risk att satsningarna på organisering och rekrytering inte tas på djupaste allvar.

10.4. Slutsats

Frågan om värvning av fackliga medlemmar måste ges hög prioritet inom de fackliga organisationerna. Frågan har fått högre status under det senaste årtiondet, men kan behöva lyftas ännu mer. Konkret handlar det om att en stor andel av de anställda inom de fackliga organisationerna arbetar med värvning av medlemmar, att de personer som arbetar med värvning har hög status samt att ledning och styrelse i de fackliga organisationerna är involverade och engagerade i arbetet med värvning. En återkommande erfarenhet är att det kan behövas en ”krismedvetenhet” för att ändra inriktning på det fackliga arbetet. Att skapa en sådan medvetenhet sker enklast när den egna fackliga organisationen har tappat medlemmar, men den kan också skapas genom att skapa kunskap om den negativa fackliga utvecklingen i Europa. Här finns samtidigt en balansgång, å ena sidan behövs en krismedvetenhet, å andra sidan måste fackliga organisationer visa upp framgångar i arbetet med facklig organisering för att visa att ansträngningar kan ge resultat.

11. Professionell uppföljning av värvningskampanjer

En lärdom från bland annat svenska Handelsanställdas förbund är betydelsen av en professionell uppföljning av medlemsvärvningen. Många förbund lägger stora ekonomiska summor på att värva medlemmar och använder sig av en rad olika metoder. Ibland är metoderna framgångsrika och ibland misslyckade. Men helt avgörande är att metoderna utvärderas. Det förutsätter att metoderna redan från början läggs upp på ett sådant sätt att det är möjligt att utvärdera resultaten. Utvärderingen bör alltså inte vara något som slängs in i efterhand, utan något som finns med redan i planeringen av olika värvningskampanjer och metoder.

En svårighet är emellertid att olika metoder fungerar bra i olika sammanhang. Skillnaden i vad som fungerar hänger bland annat samman med vilka branschområden det handlar om, var i landet metoderna används, hur hög den fackliga organisationsgraden är från början, hur hög den fackliga närvaron är från början, kulturen inom berört förbund, i vilket historiskt skede förbundet finns, om det finns dagsaktuella frågor som påverkar förutsättningarna för att värva medlemmar etc. En metod som fungerar i ett sammanhang kanske inte alls fungerar i ett annat sammanhang. Bra utvärderingsmetoder kan sätta fingret på under vilka omständigheter värvningskampanjer och värvningsmetoder fungerar.

En annan svårighet – som belysts tidigare – är att framgångsrika värvningskampanjer och metoder inte alltid resulterar i en högre or-

ganisationsgrad utan enbart i att dämpa en organisatorisk nedgång som annars skulle varit ännu större. Att belysa detta är ännu ett viktigt skäl till att finslipa utvärderingar. I stället för att fackliga företrädare som slitit med en värvningskampanj ska behöva känna att de misslyckas kanske de kan få ett kvitto på att de bidragit till att hålla uppe den fackliga organisationsnivån.

Ytterligare ett skäl till goda utvärderingar av värvningskampanjer och värvningsmetoder är att det förmodligen bidrar till att de fackliga organisationerna blir mer benägna att våga pröva olika metoder och verktyg för att värva medlemmar. Det kan till och med vara en poäng att använda olika verktyg för att därigenom kunna förbättra metoderna.

Två förutsättningar är avgörande för att kunna genomföra bra utvärderingar av värvningsmetoder.

Det första är att förbundet tillhandahåller återkommande och detaljerad statistik över medlemsutveckling (och där det också finns uppgifter om kön, ålder och i den mån det är möjligt om bransch, geografisk plats etc). I dag råder stora variationer mellan olika fackförbund när det gäller förmågan att ta fram denna form av statistiska analyser.

Det andra är att olika uppgifter om medlemmen taggas digitalt (när medlemmen värvades, på vilket sätt värvningen gick till, hur medlemmen betalar medlemsavgiften, kön, ålder, bransch, om det finns en aktiv lokal fackklubb, om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen etc). Sådana taggningar gör det möjligt att korsköra olika uppgifter och därigenom få fram detaljerad information, exempelvis på vilka veckodagar och tider som medlemsvärvning är mest effektiv, vilken form av betalningssätt av medlemsavgiften gör att medlemmen blir kvar längst, skillnader mellan värvning inom olika branscher, möjligheten att värva kvinnor jämfört med möjligheten att värva män, framgångsfaktorer för att värva unga medlemmar, etc.

11.1. Slutsats

En professionell uppföljning av värvningskampanjer, bland annat genom taggning av medlemmar, gör det enklare att följa upp och analysera vilka insatser som varit mest effektiva.

12. Fyra sätt att betala den fackliga medlemsavgiften

I Norden betalar de fackliga medlemmarna medlemsavgiften (kontingenten) på fyra olika sätt. Det saknas dock statistik över vilka former av betalningssätt som är vanligast. Däremot finns uppgifter från flera enskilda förbund som visar att betalningssättet har betydelse för förbundens förmåga att behålla medlemmarna.

De fyra betalningsvarianterna är:

- Att arbetsgivaren drar medlemsavgiften (vanligt på större industrier och inom delar av den offentliga sektorn). Detta förutsätter dock att parterna kommit överens om detta i kollektivavtal. I stora delar av omvärlden är detta system betydligt vanligare än i Norden (systemet kallas vanligen check-off).
- Att den enskilda arbetstagaren betalar avgiften via autogiro.
- Att den enskilda arbetstagaren betalar avgiften efter att ha fått e-faktura.
- Att den enskilda arbetstagaren betalar avgiften efter att ha fått pappersfaktura.

Genomgående vittnar de personer som intervjuats för studien att sannolikheten för att medlem fortsätter att vara medlem är betydligt högre om någon av de två översta betalningsformerna används jämfört med de två undre. Dessutom menar flera av de intervjuade att e-faktura är att föredra framför pappersfaktura.

Betydelsen av betalningssätt beskrivs ungefär så här: Det finns medlemmar som av olika skäl är tveksamma till ett fortsatt fackligt medlemskap. Det kan handla om att de tycker att medlemskapet är för dyrt eller att de inte får ut tillräckligt mycket av den fackliga organisationen. Hur stor denna grupp av personer som är tveksamma till sitt fackliga medlemskap varierar mellan olika förbund, branscher och tidsperioder – men gruppen kommer alltid att finnas. Vid vissa tillfällen blir dessa personer påminda om sina tveksamheter och ett sådant tillfälle är när de ska betala medlemsavgiften. Om inbetalningen kräver en aktiv handling ökar därför sannolikheten för att medlemmen lämnar förbundet. De aktiva inbetalningarna medvetandegör helt enkelt kostnadsfrågan oftare för den enskilda medlemmen.

Ett antal förbund som mätt detta (de vill inte att deras namn nämns specifikt eftersom uppgifterna inte är officiella) har i sin statistik visat att medlemmar som inte själva aktivt betalar medlemsavgiften i genomsnitt är medlemmar i ungefär fyra år längre jämfört med medlemmar som aktivt betalar avgiften (här finns dock en variation mellan olika branscher och mellan olika anställningsvillkor). Däremot varierar det mellan olika förbund om den bästa lösningen för att behålla medlemmar är att arbetsgivaren betalar medlemsavgiften jämfört med om medlemmen betalar avgiften via autogiro.

De olika betalningssätten har också andra för- och nackdelar. Om arbetsgivaren betalar avgiften får arbetsgivaren insyn i exakt vilka som är fackliga medlemmar. Inom vissa förbund anser man inte att det är önskvärt. Över huvud taget används denna modell för inbetalning av avgifter på större arbetsplatser inom industrin och offentlig sektor. För det mesta anses den inte vara ett aktuellt alternativ. Ett undantag i sammanhanget är Island som genomgående använder sig av check-off-systemet. Detta är också den viktigaste förklaringen till den höga fackliga organisationsgraden på Island. Ett när det gäller att använda sig av check-off-systemet i Norden är att flera av de intervjuade fackliga företrädarna vittnar om att det blivit allt vanligare med ”hemliga medlemmar”, det vill säga medlemmar som uttryckligt önskar att ar-

betsgivarna inte ska få reda på att de är medlemmar i facket. I sådana fall kan de fackliga organisationerna inte heller skicka ut facklig information till medlemmen på arbetsplatsen.

Betalning med autogiro är en bra metod, men det bygger helt och hållet på att den enskilda medlemmen själv väljer att betala medlemsavgiften via autogiro. Gör medlemmen inte det finns inte det alternativet.

E-faktura är något mer effektivt för att behålla medlemmar än pappersfaktura, det krävs helt enkelt en mindre ansträngning för att betala en e-faktura än en pappersfaktura. Pappersfakturor är också dyrt att hantera. De förbund som ändå använder pappersfakturor har alltmer börjat kombinera utskicket av fakturan med utskick av annan information. Det är ekonomiskt slösaktigt att endast skicka ut en faktura.

12.1. Slutsats

Sättet som en medlem betalar sin fackföreningsavgift har stor påverkan på i vilken mån det är troligt att arbetstagaren fortsätter att vara medlem i facket. Störst är sannolikheten för att arbetstagaren ska bli kvar som medlem om betalningen sker genom avdrag på lönen eller betalning genom autogiro. Betydligt sämre är alternativen e-faktura respektive pappersfaktura, även om e-faktura är något bättre än pappersfaktura. Att avgiften betalas genom avdrag på lönen är alltså en av de modeller som ökar sannolikheten för att arbetstagaren står kvar som medlem, men den modellen innebär samtidigt att arbetsgivaren får kontroll över vilka som är fackliga medlemmar. På vissa arbetsplatser upplever de fackliga organisationerna inte detta som något problem, i andra fall kan det upplevas som ett stort problem vilket omöjliggör konstruktionen.

13. Inledande gratis medlemskap – eller premie för värvning

I de svenska fackförbunden Union och Kommunal slipper en ny medlem betala en avgift de första tre månaderna. Båda förbunden bedömer att det kraftigt bidragit till att förbättra medlemsvärvningen. Inom båda förbunden är det också en hög andel av medlemmarna som fortsätter att vara medlemmar när de själva måste betala avgiften efter de första tre månaderna (den exakta andelen är förbundshemligheter). Systemet följs också upp med att medlemmar som inte betalar första avgiften efter tre månaders gratis medlemskap får ett telefonsamtal från förbundet. Många andra förbund i Norden har infört liknande lösningar. Ibland handlar det inte om gratis medlemskap, men om kraftigt subventionerade medlemsavgifter under de första månaderna.

13.1. För- och nackdelar med inledande gratis medlemskap

Unionens och Kommunals upplägg har lett till att många fackförbund funderar på att införa samma konstruktion. Men det finns också många förbund som tvekar. Ett argument som förs fram från några av de intervjuade är att fokus i medlemsvärvningen blir fel om presumtiva medlemmar ska övertygas med argument om att medlemskapet är gratis under den första tiden och inte med argument som har att göra med varför det fackliga medlemskapet är viktigt. Ett annat argument är att det finns gränsdragningskonflikter mellan förbund, något som bland annat gäller mellan Unionen och flera andra förbund, vilket kan innebära att förmåner som perioder av gratis medlemskap sna-

rast leder till att arbetstagare byter förbund än att den totala fackliga organisationsgraden höjs. Ytterligare ett argument är att tre månaders gratis medlemskap leder till ett ekonomiskt avbräck för förbunden (förutsatt att en stor del av arbetstagarna hade blivit organiserade ändå) som på något sätt måste betalas. Upplägg med perioder av gratis medlemskap står också i motsättning till att ge premie till personer som värvar medlemmar, de flesta förbund anser nämligen att det inte är ekonomiskt försvarbart att kombinera system med gratis medlemskap med permanenta premier för dem som värvar medlemmar (med en sådan kombination blir en ny medlem en ren förlust för förbundet under första perioden).

13.2. Premie till dem som värvar medlemmar

Det andra upplägget – som redan nämnts flera gånger – är alltså att medlemmar som värvar en ny medlem får en premie, ofta handlar det om ett presentkort eller en betalning på motsvarande några hundra kronor. För en medlem som värvar många nya medlemmar kan detta bli en bra extra inkomstkälla. I fackförbundets diskussioner dyker ibland också upp förslag om att kombinera förutsättningarna för att kunna få en premie med andra krav, som att personen genomgått en utbildning för fackliga medlemsvärvare. Inte sällan är dessa premier av tillfällig karaktär. I andra fall har de enbart implementerats i delar av organisationen, exempelvis i några av avdelningarna.

En synpunkt som dock dyker upp är att det ibland är oklart vem som värvar en ny medlem, särskilt när arbetslag arbetar tillsammans för att värva medlemmar. En annan synpunkt – som nämnts ovan – är att upplägget inte anses vara förenligt med att ge en ny medlem gratis medlemskap under den första perioden.

Ytterligare ett problem kan vara att premier till värvare leder till en mätning av vilka som värvar flest medlemmar. Enligt vissa av de intervjuade kan ett sådant system upplevas som alltför ”kontrollerande”, vilket i värsta fall skulle kunna hämma de organisatoriska insatserna.

Hur bör vi då sammanfattningsvis se på systemen med gratis med-

lemskap under den första perioden respektive premier till medlemsvärvare? Till att börja med måste metoderna analyseras utifrån förbundens specifika förutsättningar, det är inte säkert att en metod som fungerar bra inom ett förbund och i en bransch lämpar sig lika bra i andra branscher.

Ett argument som emellertid inte är övertygande är att ekonomiska verktyg för att stimulera fler medlemmar (antingen genom perioder av gratis medlemskap eller premier till medlemsvärvare) behöver underminera ett förbunds ideologiska framtoning. I Sverige har Unionen och Kommunal olika framtoning och inget tyder på att perioderna av gratis medlemskap har påverkat den ideologiska inriktningen. Det finns också väldigt många förbund som har olika premier till den som värvar medlemmar och inget tyder på att sådana upplägg påverkat förbundens inriktning.

Det avgörande argumentet för perioder av gratis medlemskap och premier för medlemsvärvare är bör i stället vara om uppläggen är ett effektivt instrument för att värva medlemmar, det vill säga om kostnaderna för upplägget är bättre än andra alternativa kostnader för att värva medlemmar. För att undersöka detta är det bra om förbunden experimenterar och samverkar med varandra, bland annat genom att ibland testa en metod inom delar av förbundet och genom att dra nytta av varandras analyser.

En generell slutsats hittills är emellertid (grundat på erfarenheterna från svenska Unionen och Kommunal) att tre månaders gratis medlemskap har varit en klart effektiv metod för att värva fler medlemmar, men det är nödvändigt att den följs upp med kontakt med de nya medlemmarna och telefonsamtal till dem som inte betalar sin första avgift.

Även premier till medlemsvärvare förefaller ha varit ett effektivt verktyg, men här är överblicken svårare bland annat på grund av att dessa premier kan vara av mycket olika slag vilket försvårar jämförbarheten.

Som nämnts tidigare är de flesta förbund skeptiska till att kombinera upplägg med perioder av gratis medlemskap och premier till med-

lemsvärvare. Ett skäl är att medlemskapet kan bli en direkt kostnad för ett förbund, särskilt om en medlem lämnar förbundet efter den första gratisperioden. Men om kombinationen av dessa två upplägg innebär en tydlig ökning av antalet medlemmar är det inte säkert att det blir en kostnad för förbundet. Dessutom, även om det blir en kostnad kanske det på sikt är värt pengarna om det bidrar till att förbunden får fler medlemmar och större styrka. Kombinationen av perioder av gratis medlemskap och premier till medlemsvärvare bör alltså inte avfärdas utan att konsekvenserna mer grundligt analyserats.

13.3. Slutsats

Allt fler fackförbund har infört system med gratis eller subventionerat medlemskap under de första månaderna. Varje förbund måste själv avgöra om detta är en metod som de vill använda, men mycket tyder på att det underlättat möjligheten att värva medlemmar. En annan idé är att ge ekonomiska belöningar till den som värvar medlemmar. Några förbund har satt detta i system. Andra förbund använder den metoden under tillfälliga perioder eller på lokal nivå. Inte sällan är belöningen något annat än pengar, som att värvare blir bjudna på fika. Förbundens utvärderingar tyder på att även den metoden kan vara effektiv. En del fackliga företrädare understryker dock att belöningar kan leda till att individuella värvningar kan komma att betonas alltför mycket. Ett annat problem är att betoningen av individuella värvningar kan leda till en kontroll av vilka medlemmar och förtroendevalda som värvar flest nya medlemmar. I vissa fall kan en sådan kontroll uppfattas som negativ, det står också i strid med den fackliga betoningen på gemensamma intressen och inte på individuella prestationer. Slutsatsen blir till sist att effekten av belöningar till värvare i hög grad beror på hur systemet organiseras. Ofta kan mer informella, tillfälliga och lokala lösningar vara att föredra.

14. Att behålla befintliga medlemmar

Det finns en uppenbar risk för att fackliga organisationer alltför snävt fokuserar på värvning av nya fackliga medlemmar, samtidigt som det i flera fall kan ge en bättre total medlemstillströmning om förbunden lyckas minska omsättningen av medlemmar. Detta gäller inte minst fackförbund som organiserar arbetstagare inom den handeln och den privata servicesektorn. Ofta är omsättningen av medlemmar i dessa förbund mycket stor. Går det att behålla fler medlemmar en aning längre kommer organisationsgraden märkbart att öka.

Ett genomgående tema hos de intervjuade fackliga företrädarna är att en hög facklig organisationsgrad minst lika mycket innebär att de fackliga organisationerna ska behålla befintliga medlemmar som att de fackliga organisationerna ska värva nya. I många förbund är genomströmningen av medlemmar hög, det gäller i synnerhet förbund inom privat service och handel och inom andra branschområden med många unga medlemmar. Om de fackliga organisationerna blev bara aningen bättre på att behålla medlemmar skulle organisationsgraden i många fall öka.

Över huvud taget finns en risk för att fokus i frågan om organisationsgrad hamnar fel, att alltför mycket handlar om att analysera vilka metoder som är mest effektiva för att värva nya medlemmar, medan metoder för att behålla medlemmar kommer mer i skymundan. I själva verket ger effektiva metoder för att behålla medlemmar ofta ett betydligt bättre resultat, ofta är också sådana metoder enklare att genomföra.

Att arbetstagare lämnar sitt fackliga medlemskap har emellertid

olika orsaker och de åtgärder som kan användas för att behålla fler är beroende av varför en medlem lämnar sitt medlemskap.

14.1. Orsaker till att fackliga medlemskap upphör

Sammantaget finns fyra skäl till varför en medlem lämnar den fackliga organisationen:

- att arbetstagaren byter bransch och går över till en annan facklig organisation,
- att arbetstagaren går över till annan facklig organisation som organiserar samma grupp av arbetstagare,
- att arbetstagaren går i pension (och inte fortsätter att vara pensionärsmedlem),
- att arbetstagaren dör och
- att arbetstagaren lämnar den fackliga organisationen utan att gå med i en ny och trots att arbetstagaren är kvar på arbetsmarknaden.

I detta sammanhang är den sistnämnda gruppen den centrala. Vad fackliga organisationer framför allt vill förhindra är att arbetstagare lämnar den fackliga organisationen trots att hen arbetar kvar på samma arbetsplats eller inom samma bransch. I viss mån kan det också vara viktigt att arbetstagaren inte går över till en konkurrerande facklig organisation, särskilt om det handlar om en övergång till en gul fackförening.

I intervjuerna med fackliga företrädare finns många konkreta tips om hur de fackliga organisationerna ska kunna behålla medlemmar. Ett centralt tips är att ringa upp medlemmar som inte betalar sin medlemsavgift, särskilt viktigt är det att ringa upp nya medlemmar som inte betalar sin första avgift. Erfarenheten visar att sådana telefonsamtal leder till mycket hög utdelning när det gäller fortsatt medlemskap. Likartade idéer är att underlätta inbetalningen av den fackliga medlemsavgiften genom att låta den dras direkt på lönen eller genom att få medlemmen att betala via autogiro.

De intervjuade säger genomgående att de som vill lämna den fackliga organisationen inte ska behandlas dåligt. Ett skäl till det är att arbetstagaren kan komma tillbaka till den fackliga organisationen. Samtidigt anser en del att det inte ska vara alltför enkelt att lämna den fackliga organisationen. Vissa förbund kräver att arbetstagaren ska skicka in ett formulär om begäran av utträde. Samtidigt är det osäkert hur effektiv den metoden är. Många som lämnar de fackliga organisationerna gör det helt enkelt genom att sluta att betala medlemsavgiften. De fackliga organisationerna kan inte driva in några pengar utan måste till sist stryka personen som medlem.

Förmågan att behålla fackliga medlemmar handlar dock till stor del om ett vidare projekt, att det fackliga arbetet över huvud taget ska fungera bra. Att behålla medlemmar kan också beskrivas som en del av den fackliga organiseringen. LO i Sverige menar att de fackliga organisationerna måste fokusera på fyra perspektiv för att lyckas med denna organisering: på icke medlemmar, på medlemmar, på förtroendevalda och på ”organisationen”.

14.2. Fyra fokus för facklig organisering

För dessa områden har LO sedan formulerat undermål. När det gäller icke-medlemmar framhålls följande mål och synsätt:

- Söka upp nya arbetsplatser och värva dem till facket.
- Unga och nya på arbetsplatsen är mycket mer benägna att gå med i facket och ta fackliga uppdrag.
- De måste få frågan om att gå med i facket och bemötas med respekt.

När det gäller medlemmarna:

- Måste känna att facket står på deras sida.
- Att de är en del av facket.
- Att facket står för trygghet och skillnad på jobbet.

- Försöka väcka deras nyfikenhet och engagemang med utbildning och aktivitet.

När det gäller förtroendevalda:

- Känna förtroende, uppskattning och att de inte är ensamma.
- Vara ute! Lyssna och samtala med medlemmar och icke medlemmar på sin eller andra arbetsplatser.
- Få stöd, resurser, kunskaper och utbildning kontinuerligt. Så de har största möjliga förutsättning att klara sitt viktiga uppdrag.

När det gäller ”organisationen”:

- Prioritera frågan helhjärtat och långsiktigt.
- Tydlighet och genomgripande ledarskap på alla nivåer.
- Kartläggning om hur det ser ut och framtida behov.
- Tydliga mätbara mål. Vart vill ni?
- Se över och förenkla administration och rutiner.
- Var tydlig med att detta är ett arbete för hela organisationen.

De fackliga organisationerna har begränsade resurser och i vissa lägen kan ansträngningar för att behålla medlemmar komma i konflikt med satsningar på att värva nya medlemmar. Det genomgående svaret på hur de fackliga organisationerna bör resonera är att det behövs flera parallella strategier och att det behövs analyser av flera faktorer när strategierna ska utformas (är branschen växande eller på tillbakagång, finns medlemmar där i dag, finns lokal facklig närvaro, täcks arbetsplatsen av kollektivavtal, vilken ålder har arbetstagarna? etc). Sammantaget bör strategierna betona nya framväxande branscher, med många arbetstagare och där det redan från början finns en viss facklig närvaro. Några av de intervjuade betonar dock att det kan vara särskilt förödande att förlora fackliga kärnfästen, det kan skapa en demoraliserande känsla inom de fackliga organisationerna. I sådana lägen kan

det vara särskilt viktigt att försöka behålla medlemmar, även om det sker på bekostnad av satsningar på att värva nya.

14.3. Frågan om att behålla medlemmar i ett större sammanhang

Förmågan att behålla medlemmar måste sättas in i ett större sammanhang. Några erfarenheter lyfts fram av flera fackliga organisationer. Det handlar om att medlemmarna ska känna att facket står på deras sida, att den fackliga organisationen ska vara synlig, att facket ska stå för trygghet och skillnad på jobbet samt att den fackliga organisationen ska försöka väcka medlemmens intresse för utbildning och aktiviteter. Det handlar vidare om att förtroendevalda inom de fackliga organisationerna ska känna uppskattning och uppleva att de inte är ensamma, att de fackliga företrädarna ska vara ute på arbetsplatserna och lyssna på medlemmarna samt att de förtroendevalda ska få stöd och resurser för att kunna klara sitt uppdrag. Det handlar också om att utveckla organisationen genom en långsiktighet, tydliga mål, ledarskap på alla nivåer och genom att se över och förenkla administration och rutiner.

När det sker en facklig tillväxt på en ny arbetsplats och det bildas en lokal klubb ställs stora krav på den fackliga sektionen/avdelningen. Den nybildade klubben är oerfaren och det krävs ofta stora insatser med fackliga utbildningar och förhandlingsstöd. Vid stora fackliga medlemsökningar kan trycket på sektionerna/avdelningarna bli stort och ibland skapa stress. I sådana lägen är det viktigt att förbunden centralt kan stötta sektionerna/avdelningarna, ibland i form av extra resurser. Erfarenheten är att ett sådant stöd är av stor vikt. Om det inte sker är i värsta fall risken att den nya fackklubben dör i sin linda.

För att behålla de som blivit organiserade krävs ett vidare perspektiv än att enbart fundera över vad som leder till en lyckad värvning. Erfarenheten tyder emellertid på att de faktorer som håller kvar medlemmar i medlemskapet åtminstone delvis varierar mellan olika branscher. En del av de intervjuade fackliga företrädarna beskriver det så här att individuell service har särskilt stor betydelse bland ”individua-

lister" (se ovan) och bland tjänstemän är den individuella servicen, medan den lokala fackliga närvaron har särskilt stor betydelse på stora arbetsplatser och i traditionella LO-jobb. Inom exempelvis svenska Unionen, som rekryterar privata tjänstemän, sker huvuddelen av värvningen till arbetsplatser utan lokal facklig närvaro, medan många nordiska LO-förbund tydligt tappat medlemmar när den lokala närvaron har försvagats. En slutsats är att de enskilda fackförbunden behöver analysera vilka faktorer som är avgörande för att kunna behålla medlemmar. (Sedan är förstås både individuell service och lokal facklig närvaro något positivt för alla medlemsgrupper.)

14.4. Slutsats

Det finns en risk för att fackliga organisationer fokuserar alltför mycket på att värva nya medlemmar på bekostnad av insatser för att behålla befintliga medlemmar. I synnerhet inom den privata servicesektorn är omsättningen av medlemmar mycket hög. Om de fackliga organisationerna i något högre grad lyckas behålla befintliga medlemmar skulle organisationsgraden snabbt förbättras. Medlemmar lämnar dock de fackliga organisationerna av flera olika skäl. I detta fall handlar det framför allt om att förbättra förmågan att behålla medlemmar som blir kvar på samma arbetsplats eller inom samma bransch. Men det handlar också om ett förbättrat samarbete mellan fackliga organisationer så att andra fackförbund kan värva en medlem som byter bransch. För att behålla medlemmar handlar det om att stärka alla nivåer som ingår i den potentiella fackliga styrkan, det vill säga icke-medlemmar, medlemmar, förtroendevalda och organisationen.

15. Idéer för att utveckla metoderna för värvning

Fackförbundet i Norden redovisar en rad konkreta idéer om hur medlemsvärvningen ska kunna stärkas. Här följer en översikt av en del av de mest framträdande förslagen.

- Använd förtroendevalda inom koncerner för att värva fler medlemmar.

Återkommande erfarenheter visar att det är en fördel om värvning av nya medlemmar sker av förtroendevalda som själva är anställda av samma arbetsgivare. Ibland annat Norge har lokalt förtroendevalda arvoderats av sina förbund för att under en period resa runt till arbetsplatser inom samma företag som de själva arbetar för att delta i fackliga värvningskampanjer. Det har bidragit till att skapa närhet och förtroende mellan facklig värvare och arbetstagare på arbetsplatserna, vilket i sin tur lett till framgångsrik rekrytering av nya medlemmar.

- Organisera nyckelpersoner på arbetsplatser med svag facklig organisering.

När den fackliga organiseringen på en arbetsplats är svag eller obefintlig är första steget ofta att den fackliga organisationen försöker hitta nyckelpersoner som kan bli lokala fackliga ledare. En avgörande egenskap är att nyckelpersonerna är arbetstagare som andra anställda

lyssnar på. Erfarenheten är att den fackliga organiseringen lyckas om det först går att intressera och utbilda dessa nyckelpersoner.

- Använd fler kvinnliga nyckelpersoner i medlemsvärvningen.

Flera fackliga företrädare vittnar om att de fackliga nyckelpersonerna ofta är kvinnor – även på mansdominerade arbetsplatser. Historiskt var de fackliga organisationerna en manlig bastion, detta har ändrats i grunden i de flesta förbund. Fortfarande behövs dock en medveten politik för jämställdhet inom de fackliga organisationerna. Jämställdheten är principiellt viktig, men också avgörande för att fackliga organisationer inte ska gå miste om framgångsrika företrädare.

- Mobilisera och värva medlemmar under avtalsrörelsen.

Avtalsrörelserna är perioder av facklig mobilisering. En framgångsrik strategi är ofta att kombinera information om avtalskrav med värvning av nya medlemmar under avtalsperioderna. Kan avtalsrörelsen sluta med konflikt kan det vara viktigt att informera om att endast medlemmar kan bli uttagna i konflikt av den fackliga organisationen och att den fackliga organisationen betalar för utebliven lön med stöd av de fackliga strejkkassorna. Ibland kan det även vara strategiskt att formulera fackliga avtalskrav för att det ska vara lätt att mobilisera kring kraven. Det skulle exempelvis kunna handla om krav i bestämda tal, som 500 kronor mer i månaden.

- Ring upp intresserade arbetstagare.

En konkret åtgärd som många förbund tillämpar är att de fackliga organisationerna systematiskt ringer upp arbetstagare som visar intresse för medlemskap. Ett av förbunden hävdar att den enskilda metod som givit flest medlemmar i relation till insatsen är att ringa upp dem som anmält att de vill bli medlemmar men som inte betalar den första

medlemsavgiften. Sådana samtal har tydligt ökat medlemsantalet.

- Finmejsla metoder för att nå unga arbetstagare.

Flera studier visar att det skett en attitydförändring i identitetsfrågor. För många unga är det viktigt att själva få forma sin identitet utan att tvingas in i identiteter som är skapade av andra. Det ställer krav på hur de fackliga organisationerna möter de unga. Samtidigt finns, tvärtemot vad som ofta sägs, ofta ett stort intresse för att organisera sig fackligt och att bli förtroendevald bland många unga och nyanställda. Svenska LO:s analyser tyder exempelvis på att unga arbetstagare är mer benägna än andra oorganiserade att bli fackliga medlemmar. Det finns med andra ord en potential bland unga arbetstagare, men det handlar mycket om hur mötet mellan fackliga organisationer och unga arbetstagare blir utformade.

- Agera utifrån att fler arbetstagare har blivit prismedvetna och ifrågasätter om det fackliga medlemskapet är värt sitt pris.

Flera fackförbund vittnar om att en växande grupp medlemmar är prismedvetna och återkommande funderar på om det som de får ut av det fackliga medlemskapet är värt priset. Det finns också exempel på att fackliga organisationer förlorar medlemmar till konkurrerande fackföreningar som erbjuder lägre medlemsavgifter, ett sådant fall är övergången till gula fackföreningar i Danmark. Det finns inte något gemensamt förhållningssätt bland de fackliga organisationerna i Norden till hur man ska förhålla sig till detta. En strategi är att förklara vad medlemsavgiften används till. En annan att erbjuda gratis medlemskap de tre första månaderna eller en lägre avgift under första medlemstiden. En annan idé är att erbjuda gratis eller subventionerat medlemskap till unga medlemmar. Ännu en idé är att införa mer differentierade medlemsavgifter. En sammanfattande slutsats är att de fackliga organisationerna måste analysera avgiftsnivåernas betydelse

för värvning och fundera över olika tänkbara strategier.

- De fackliga ledningarna behöver motivera förändringar som gör att organisationerna blir mer organiserande.

Många fackliga organisationer i Norden har under det senaste årtiondet förändrat arbetssätt för att bli mer organiserande. Ofta har detta inneburit genomgripande förändringar av strategier, prioriteringar och metoder. Flera fackliga företrädare vittnar om att sådana förändringar har lett till slitningar inom de egna organisationerna mellan de som förespråkar de nya arbetssätten och de som vill fortsätta att arbeta som tidigare. Av detta skäl är det avgörande att de fackliga ledningarna tydligt motiverar och förklarar varför förändringar genomförs för att starkare betona de organiserande inslagen.

- Utbildning och coachning av organisatörer.

Både vittnesmål från flera förbund i Norden och från den akademiska forskningen pekar på betydelsen av att utbilda och coacha organisatörer inom de fackliga organisationerna. Många pekar på att detta bör ske även på lokal nivå. En annan synpunkt är att tankegångarna i organiseringsstrategierna måste genomsyra hela organisationerna, inte bara de särskilt utbildade organisatörerna.

- En lyssnande inställning vid värvning – men betona gärna betydelsen av kollektivavtal.

Hur samtalen ser ut på arbetsplatser mellan fackliga organisatörer (kan vara både förtroendevalda och anställda) och oorganiserade arbetstagare varierar kraftigt. Väldigt vanligt är att organisatörer börjar med att lyfta fram betydelsen av starka fackföreningar för att förbättra villkoren på arbetsplatsen, många hänvisar också till betydelsen av kollektivavtal. Samtidigt finns andra organisatörer som lägger upp

samtalen på annat sätt. En gemensam faktor är emellertid att de flesta organisatörerna betonar en lyssnande inställning: först och främst gäller det att vara lyhörd inför den oorganiserade arbetstagaren och höra vad han eller hon har för frågor och vill veta om den fackliga organisationen.

- Ta reda på vad de tysta medlemmarna tycker.

De fackliga organisationerna bör vara lyhörda för även icke-aktiva medlemmars åsikter. De fackliga organisationerna kan försöka att fånga upp opinioner inom organisationen genom digitala enkäter eller genom att använda sig av pilotgrupper. För att värva fler medlemmar är det ofta viktigt att ta reda på vad de tysta medlemmarna tycker. Många fackliga företrädare understryker att den digitala tekniken har gjort det enklare att genomföra enkäter, men att det också är viktigt att de fackliga organisationerna öppet vågar redovisa resultaten.

- Ha olika typer av medlemskategorier för ögonen vid organisering och värvning.

Det danska fackförbundet har delat upp medlemmarna i fyra kategorier. De engagerade ambassadörerna (26 procent av medlemmarna). De med svagt engagemang (29 procent av medlemmarna). De engagerade men prismedvetna medlemmarna (24 procent av medlemmarna). De individualistiska medlemmarna, som helst löser saker själva och tvivlar på vad de har för nytta av facket (21 procent av medlemmarna). Särskilt intressant i sammanhanget är att individualisterna är de mest missnöjda med den egna fackliga organisationen och att denna grupp är överrepresenterad bland unga medlemmar. Fackliga strategier för organisering och värvning måste ta hänsyn till alla dessa typer av kategorier. De fackliga organisationerna skulle bli svaga om endast de engagerade ambassadörerna var medlemmar. Inte minst är det centralt att fundera på hur individualisterna ska mötas.

- Möten mellan den enskilda medlemmen och fackförbundet bör ge medlemmen en positiv upplevelse.

En avgörande faktor för att behålla medlemmar handlar om hur mötet mellan den enskilda medlemmen och den fackliga organisationen upplevs. Om upplevelsen är positiv ökar sannolikheten för att medlemmen blir kvar i förbundet. Om upplevelsen är negativ finns däremot en risk för att medlemmen lämnar organisationen. Särskilt stor är den risken om medlemmen tillhör kategorin ”individualister” (se ovan). En central metod för förbunden är därför att kartlägga i vilka sammanhang det sker möten mellan förbundens företrädare och den enskilda medlemmen – såväl fysiska möten som på telefon och digitalt – och utvärdera hur förbunden lyckas med dessa möten. Om förbunden oftare lyckas åstadkomma positiva möten mellan medlemmen och förbundet kommer färre medlemmar att lämna organisationen. (För erfarenheter av detta se text om danska HK.)

- Fackliga organisationer bör verka för att medlemsavgiften betalas på ett sätt som skapar ett långvarigt medlemskap.

Det finns fyra vanliga sätt för att betala in fackföreningsavgiften: arbetsgivaren drar avgiften från lönen (check-off), arbetstagaren betalar via autogiro, arbetstagaren betalar e-faktura och arbetstagaren betalar pappersfaktura. De två första betalningsformerna leder i genomsnitt till att medlemmen behåller sitt medlemskap betydligt längre. Check-off-systemet förutsätter dock både en överenskommelse mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren och en nära samverkan mellan parterna.

- Samtal till medlemmar som inte betalat avgiften.

En återkommande erfarenhet är att medlemmar som inte betalar medlemsavgiften bör bli uppringd från sitt förbund. Om många obe-

talda medlemsavgifter samlas på hög kan det bli dyrt för den enskilda medlemmen att betala alla avgifter. Det ökar drastiskt risken för att medlemmen lämnar förbundet. I sådana lägen bör det finnas ett förhandlingsutrymme inom den fackliga organisationen (där en möjlighet bör kunna vara att efterskänka avgiften, även om den möjligheten inte kan sättas i system).

- Lyft fram framgångar i organiserandet inom den egna organisationen.

Professionaliseringen av värvningsarbetet ger ofta detaljerade och kontinuerliga underlag om hur de fackliga organisationerna utvecklas medlemsmässigt. En erfarenhet är att det kan ha stor positiv betydelse att lyfta fram positiva trender, som månader när medlemstalen ökat. Ett mål är att frågan om facklig organisering uppfattas som ett gemensamt projekt inom hela organisationerna och att aktiva tillsammans gläds åt framgångar.

En underliggande svårighet i den fackliga organiseringen är fripassagerarproblemet, det vill säga att arbetstagare kan få del av kollektivavtalsfördelar etc utan att vara facklig medlem, samtidigt som ett icke-medlemskap undergräver sådana gemensamma fördelar. Här finns ett dilemma för fackliga organisationer. Å ena sidan behövs en öppen attityd för att värva nya medlemmar. Å andra sidan behövs fördelar som enbart riktar sig till medlemmar för att motverka fripassagerarproblemet (det handlar exempelvis om att endast ge förhandlingshjälp till dem som varit medlemmar i tre månader, möjlighet att delta i lokala aktiviteter och fackliga utbildningar, olika försäkringar och förmåner etc). Exakt hur denna avvägning ska se ut mellan öppenhet och motverkande av fripassagerarproblemet måste den enskilda fackliga organisationen ta ställning till. Ett återkommande svar från intervjuade fackliga företrädare är dock att öppenheten bör vara särskilt generös gentemot unga arbetstagare och nyanlända (två grupper som ofta har bristande kunskaper om de fackliga organisationerna) samt att lokala

klubbaktiviteter som julfester etc ofta vinner på att vara öppna för alla arbetstagare.

- Satsa på framgångsrika medlemsvärvare.

En idé som flera fackförbund använder sig av är att särskilt satsa på supervärvare, det vill säga personer som varit väldigt framgångsrika. En väg att satsa på supervärvare är att anställa dem för att värva medlemmar eller att lyfta fram deras position som förtroendevalda. En del förbund försöker också uppmuntra framgångsrika värvare genom premier eller andra former av belöningar. Inte sällan är dock dessa belöningar av tillfällig och lokal karaktär. En del förbund tycker att satsningar på skickliga värvare varit en framgångsrik metod. Andra förbund menar att detta är ett alltför individualistiskt sätt att betrakta värvning av nya medlemmar och att organisering oftast är ett resultat av gemensamma ansträngningar.

- Se upp med organiseringsmetoder som kan upplevas som negativt kontrollerande av fackliga organisatörer.

Kombinationen av detaljerad statistik över medlemsutveckling och belöningar av enskilda värvare kan ibland leda till att organiseringen snarast blir en tävlan mellan fackliga organisatörer. En negativ effekt kan vara att i synnerhet de som lyckas mindre bra känner sig misslyckade och kontrollerade. Det är viktigt att mäta effekterna av värvningskampanjer – däremot är det avgörande hur mätresultaten presenteras.

- Satsa på att värva medlemmar på stora arbetsplatser och företagskedjor.

Många fackliga organisationer har systematiskt bedrivit värvningskampanjer på stora arbetsplatser eller företagskedjor, allra helst på stora arbetsplatser där arbetstagarna är täckta av kollektivavtal (det innebär

att fackliga företrädare får tillträde till arbetsplatsen). Flera av de intervjuade beskriver denna typ av värvningar som ”lätt plockade frukter”.

- Samverka med andra fackförbund på stora arbetsplatser och vid organisering inom företagskedjor.

Ytterligare ett steg är att genomföra värvningskampanjer på stora arbetsplatser eller vid företagskedjor i samverkan med andra fackförbund. I både Norge och Danmark har sådana kampanjer genomförts med stor framgång på stora köpcentrum, flygplatser och inom tillverkningen av vindkraftverk. Samtliga förbund som har haft potentiella medlemmar inom branscherna har samverkat i värvningen och bland annat genom gemensamma fackliga utbildningar och lokaler.

- Ordna möten med fackligt intresserade arbetstagare utanför arbetsplatsen om arbetsgivaren är negativ till facket.

I vissa fall är arbetsgivarna uttalat negativa till facklig organisering på arbetsplatserna. Det förefaller vara särskilt vanligt inom nya framväxande branscher, inom branscher där den fackliga organisationsgraden är låg från början och kanske särskilt ofta inom den privata service-, vård- och omsorgssektorn. När det i utgångläget inte finns någon facklig verksamhet på en arbetsplats kan det i en sådan situation vara nödvändigt att utan arbetsgivarens vetskap arrangera möten utanför arbetsplatsen för fackligt intresserade arbetstagare.

- Kombinera gärna fackliga krav med olika förmåner.

I princip alla nordiska fackförbund erbjuder försäkringar, olika förmåner och ibland guldkantade kreditkort vid värvningskampanjer. Flera av de intervjuade fackliga företrädarna betonar att olika materiella erbjudanden inte står i motsättning till facklig mobilisering, förbättrade kollektivavtal, säkrare arbetsmiljö och mer jämställda löner.

Däremot är det viktigt att analysera, precis som med andra åtgärder, om förmånerna håller god kvalitet och huruvida de bidrar till att värva och behålla medlemmar. Sedan är det ytterligare en fråga hur och i vilken mån dessa förmåner ska betonas i värvningskampanjer – på den frågan finns inget givet svar och även inom samma förbund finns ofta flera parallella strategier.

- Använd marketing och digital information.

Målet att värva medlemmar i syfte att bygga lokala fackliga organisationer står inte i motsättning till marknadsföring av den fackliga organisationen på digitala kanaler och genom annonser. Även när det gäller denna form av ”marketing” är det dock avgörande att mäta effektiviteten. Marknadsföring kan också användas i olika syfte, att värva medlemmar eller att ge information till medlemmar. Uppslagen till hur detta kan ske är många, däribland har flera förbund tagit fram särskilda appar som bland annat ger information om kollektivavtal, organisationens uppbyggnad och fördelen med medlemskap.

- Det ska vara enkelt att bli medlem.

De flesta förbund värvar medlemmar via digitala plattformar och genom reklam. Detta står inte i motsättning till traditionella fackliga metoder för att värva medlemmar. En erfarenhet är dock att det är viktigt att utvärdera effekterna av digitala kampanjer och reklam. Små förändringar i utformningen av kampanjerna kan ibland öka effektiviteten märkbart. En genomgående erfarenhet är att värvningarna underlättas av om det är enkelt att bli medlem, det ska inte krävas att den presumtiva medlemmen först måste klicka sig vidare till undersidor på nätet och sedan fylla i flera sidor med information. Eller som en facklig företrädare som intervjuats för denna studie uttryckte sig: ”Det ska helst bara krävas ett klick för att bli medlem.”

16. Organizermodellen – ett försök till förnyelse

Den enskilda modell för att öka den fackliga organisationsgraden som förmodligen har haft större globalt genomslag än någon annan brukar kallas för ”organizermodellen” och härstammar från det amerikanska fackförbundet SEIU, som organiserar arbetstagare inom bland annat handel och service. I Norden har organizermodellen i synnerhet påverkat ett antal fackförbund i Danmark och Norge.

Organizermodellen är dock inte någon enhetlig modell, utan snarare en uppsättning av verktyg och strategier. Flera av dem som själva använder modellen betonar att det snarast handlar om flera olika idéer och att den konkreta tillämpningen beror på hur förutsättningarna ser ut från början, framför allt om det sedan tidigare existerar något facklig organisering och om organiseringen ska ske i en bransch på tillbakagång eller på frammarsch.

16.1. En bredare idé om vad en fackförening bör vara

Organizermodellen handlar om hur fler medlemmar ska kunna värvas, men modellen är snarast en idé om hur fackföreningar över huvud taget ska verka. Förespråkare för modellen använder sällan uttrycken att ”värva” eller ”rekrytera” medlemmar, utan pratar hellre om att fackliga organisationer bör ”organisera” fler. I det innefattas inte bara att fler arbetstagare ska bli medlemmar, utan också att de ska bli aktiva i de fackliga organisationerna. Över huvud taget är organizermodellen ett uttryck för uppfattningen att fackliga organisationer ska få mer inflytande genom en ökad aktivism.

Inte sällan beskrivs organizermodellen i motsats till traditionella fackliga arbetssätt för att värva medlemmar. En sådan beskrivning görs exempelvis i skriften ”Organisera eller rekrytera? En rapport om facklig förnyelse” (Tankeverksamheten, 2013). Där beskrivs förstås det traditionella arbetssättet som uppsökande verksamhet där facken sänder ut företrädare till arbetsplatser som inte har någon facklig verksamhet, uppsökeriveckor då fackliga företrädare besöker arbetsplatser där målet är att hinna med så många arbetsplatsbesök som möjligt, möten där fackliga företrädare informerar om facklig verksamhet samt spridning av informationsmaterial.

Mot detta traditionella arbetssätt står organizermodellen som författarna menar främst är en modell för att aktivera medlemmar men också för att värva fler. En central tanke är att lokala fackliga aktivister ska styra mer och driva en ”konfliktlinje” gentemot arbetsgivare. Syftet är engagemang och aktivitet och att skapa lokal ”empowerment” men inte att ge service till medlemmarna.

16.2. Ett antal olika metoder

Organizermodellen bygger på ett antal metoder som används för att organisera och värva medlemmar. Modellen är främst utformad för arbetsplatser där det från början inte finns några fackliga medlemmar. Steg ett är att genomföra en ”mapping”, det vill säga en kartläggning av villkoren på arbetsplatsen, detta ska helst ske genom att alla arbetstagarna på arbetsplatsen intervjuas. I organisationsarbetet betonas att medlemmarna ska involveras genom att man genomför aktioner för att få uppmärksamhet och att metoderna ska leda till att medlemmarna identifierar sig med facket. En annan central tanke är att sätta upp lokala ”organizing committees” där det är viktigt att involvera centrala ledarpersoner på arbetsplatsen. En annan tanke är att rekrytering ska ske genom ”like-to like recruitment”, det vill säga att unga arbetare rekryterar andra unga arbetare, kvinnliga arbetare rekryterar kvinnor etc.

I kölvattnet av SEIU:s satsningar har en rad fackliga organisatio-

ner i USA, Australien och Storbritannien initierat utbildningar kring organizermodellen. Dessa organisationer har också startat särskilda skolor och akademier som enbart lyfter fram denna modell, däribland AFL-CIO:s ”Organizing Institute”, Australians Council of Trade Unions ”Organising Works Programme” och brittiska TUC:s ”Organising Academy”. En ledande utbildningsorganisatör är också fortfarande SEIU. I en redovisning av utbildningarna från början av 2017 beskriver förbundet att de syftar till att utbilda organisatörer som ska:

- Initiera breda kampanjer för att organisera oorganiserade arbetare.
- Bygga upp personliga relationer med arbetarna på de utvalda arbetsplatserna.
- Identifiera, rekrytera och utbilda potentiella lokala fackliga ledare.
- Upprätta lokala arbetargrupper och initiera lokala gruppmöten för att lyfta kampanjarbetet.
- Engagera, motivera och mobilisera arbetare för att använda lokala aktioner för att förbättra sina villkor.
- Planera och utveckla aktioner och events för att understödja de lokala arbetarnas ansträngningar. (Källa: http://www.seiu668.org/jobs/organizer-in-training/)

Inom ramen för BOA-projektet (se mer information i bilagan) har organizermodellen tillämpats framför allt i ett antal baltiska länder, men idéerna har även påverkat flera fackförbund i Norden. En erfarenhet från BOA är att det är viktigt att fackliga organisatörer samverkar med eventuella lokalt fackligt förtroendevalda på arbetsplatserna. Om inte det sker är risken stor att de lokala förtroendevalda känner sig överkörda. En annan erfarenhet är att organisatörerna behöver stöd och ledning. I de fall där organisatörerna fått fria händer har det alltid lett till att kampanjerna dragit ut på tiden och sedan misslyckats.

Förespråkare för organizermodellen uppfattar den ofta som ett fackligt ideal som alltid bör eftersträvas, men en mer pragmatisk och

rimlig hållning är att modeller för att organisera och värva medlemmar bör utformas och anpassas efter förutsättningarna. Organizermodellen är framför allt utformad för arbetsplatser där den fackliga organisationsgraden från början är låg eller obefintlig och där det förekommer grava missförhållanden. Sådana sektorer finns också i Norden, särskilt inom delar av servicebranschen där skrupelfria företag utnyttjar lågbetald arbetskraft i ytterst osäkra jobb. Men förhållandena inom industrin och offentlig sektor är inte sällan annorlunda, dels är den fackliga organisationsgraden ofta hög från början, dels har det fackliga arbetet ofta resulterat i att de fackliga organisationerna nått olika framgångar manifesterade i tidigare avtal och uppgörelser.

När anställda fackliga organisatörer besöker arbetsplatser där det redan finns en lokal facklig struktur är det avgörande att organisatörernas arbete sker i samverkan med de lokala fackliga företrädarna. Detta gäller även när den lokala fackliga organisationen är svag. Det krävs helt enkelt en samordning mellan fackliga organisatörer och lokala fackliga företrädare. När denna samordning inte har skett har det ofta uppstått spänningar mellan organisatörer och lokala fackliga företrädare, vilket i sin tur kraftigt underminerat det fackliga organisationsarbetet.

16.3. Organizermodellen och den nordiska erfarenheten

Det finns också en grundläggande skillnad mellan å ena sidan nordisk och tysk fackföreningsrörelse och å andra sidan huvuddelen av världens övriga fackliga organisationer (med vissa undantag, som den japanska fackföreningsrörelsen Rengo). Det handlar om relationen mellan fackliga organisationer och arbetsgivare där Norden och Tyskland oftare präglas av samförstånd medan relationen i övriga världen oftare präglas av konflikt. I Norden och Tyskland är det vanligt att samförståndet mellan fackföreningar och arbetsgivare ger de fackliga organisationerna tillträde till viktiga beslutande organ inom företagen och får del av central information, medan fackliga organisationer i exempelvis Frankrike eller Storbritannien inte får samma tillträde

och information och i stället är mer hänvisade till att använda konfliktvapen för att få igenom sina krav. Detta är givetvis en generalisering och det finns många undantag, däribland arbetsgivare i Norden som uppträder antifackligt. Beskrivningen syftar inte heller till att främst vara normativ utan framför allt beskrivande. Samförstånd mellan fackföreningar och arbetsgivare kan skapa inflytande och stabilitet, men kan också leda till att de fackliga organisationerna blir uppbundna och får mindre utrymme för mobilisering. På samma sätt kan konflikt i stället för samförstånd skapa mobilisering, men samtidigt också brist på inflytande och insyn och långvariga konflikter som får negativa effekter både för arbetstagare och arbetsgivare. Det centrala i detta sammanhang är emellertid något annat, att organizermodellen betonar konflikt och mobilisering som ibland men inte alltid står i förgrunden i Norden.

Självklart är det önskvärt att medlemmarna blir aktiva, men det är knappast realistiskt att alla eller kanske ens de flesta arbetstagare kan bli fackligt aktiva. Trots allt är det bättre med passiva medlemmar, som genom sitt medlemskap ändå uttrycker och stöder något, än arbetstagare som inte är medlemmar alls. Därtill finns många arbetstagare som kan tänka sig att delta i fackliga aktiviteter, men först under vissa specifika omständigheter. En hel del arbetstagare uppfattar i dag de fackliga organisationerna som organisationer som först till fullo aktiveras när det verkligen behövs, exempelvis om det uppstår en allvarlig konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Flera av dessa arbetstagare kan förmodligen tänka sig att aktivera sig om det ”hettar till”, men är mindre aktiva eller inte aktiva alls under perioder av samförstånd. Även dessa medlemmar är dock en viktig tillgång för de fackliga organisationerna.

I Danmark har arbetsmarknadsforskarna Jens Arnholtz, Flemming Ibsen och Christian Lyhne Ibsen granskat organizermodellen. Några av de centrala slutsatserna återges i den tidigare refererade rapporten från Tankeverksamheten. De danska arbetsmarknadsforskarna konstaterar inledningsvis att det är något ironiskt att den danska fack-

föreningsrörelsen med en hög organisationsgrad har inspirerats av den amerikanska fackföreningsrörelsen med en låg organisationsgrad. Forskarna konstaterar vidare att organizermodellen krockar med de danska förhållandena på minst fyra olika sätt. (1) De danska fackliga organisationerna har redan ett finmaskigt när för att värva fackliga medlemmar som saknas i länder som USA och Storbritannien. (2) De danska fackliga företrädarna har en mer konsensusartad relation med arbetsgivarna jämfört med fackliga företrädare i USA och Storbritannien (se resonemangen ovan). (3) Kollektivavtalen i Danmark är sektoriella (branschvisa och inte lokala som i USA och Storbritannien. (4) Många arbetstagare i Danmark har sett den fackliga anslutningen som något automatiskt som de inte har funderat mycket över. I USA och Storbritannien innebär ett fackligt medlemskap ofta ett tydligt ställningstagande. (Slutsatserna är hämtade från Tankeverksamhetens rapport.)

16.4. Slutsats

Organizermodellen kommer ursprungligen från USA och har via flera anglosaxiska länder fått ett betydande genomslag i Norden. Det kan ifrågasättas om organizermodellen är en enhetlig modell, snarare handlar det om flera olika metoder men där en gemensam nämnare är att skapa aktivistiska lokala fackföreningar. Organizermodellen utarbetades från början för branscher där den fackliga organisationsnivån var obefintlig och där arbetsgivarna var starka motståndare till de fackliga organisationerna. Sådana arbetsplatser och branscher existerar i Norden, men Norden domineras av branscher med en relativt hög facklig organisationsgrad. Det är en orsak till att organizermodellen behöver anpassas efter nordiska förhållanden.

Organizermodellen syftar främst till att stimulera en bas av aktiva medlemmar, det är förstås positivt, men för att den fackliga styrkan ska kunna upprätthållas krävs också att de fackliga organisationerna förmår att organisera arbetstagare som är föga fackligt engagerade och som inte heller kommer att bli aktiva i det fackliga arbetet. Överlag

bör organizermodellen uppfattas som en inspirationskälla snarare än som ett upplägg som det går att rakt av ta över.

Vid organiseringskampanjer med få eller inga fackligt anslutna har flera av de nordiska fackförbunden inspirerats av organizermodellen. Det handlar dock knappast om en enhetlig modell, utan snarare om olika verktyg. Viktiga ingredienser är att kartlägga arbetsplatserna, att hitta lokala fackliga företrädare och värvare och att driva fackliga kampanjer. Organizermodellen kan utan tvekan vara en spännande inspirationskälla, men en erfarenhet är att modifiera verktygen så att de passar det enskilda förbundet.

De fackliga organisationerna behöver både många medlemmar och många aktiva medlemmar. De aktiva medlemmarna är bland annat nödvändiga för det framtida organisationsarbetet. Med en facklig närvaro på arbetsplatserna ökar möjligheterna att värva ytterligare medlemmar. Samtidigt bygger den fackliga tanken på att samla merparten av arbetstagaren inom det berörda organisationsområdet. Det innebär att det är helt avgörande att också värva och organisera arbetstagare som knappt alls eller inte alls kommer att delta i fackliga aktiviteter. Starka fackföreningar består av många aktiva medlemmar, men också av många icke-aktiva medlemmar.

När fackliga organisatörer besöker arbetsplatser där det redan finns en lokal facklig struktur är det viktigt att de har kontakt och har samordnat arbetet med fackligt förtroendevalda på lokal nivå. I annat fall finns risk för att organisationsarbetet undermineras.

17. Fripassagerarproblemet

En av de viktigaste anledningarna till att arbetstagare inte ansluter sig fackligt beror på det så kallade fripassagerarproblemet. Tankegången är ungefär denna: Även om jag inte organiserar mig fackligt får jag ändå tillgång till kollektivavtalets villkor (om det finns ett avtal för arbetsplatsen) och kan också ansluta mig till a-kassa etc, det betyder att jag får del av många av förmånerna utan att betala någon avgift.

Stundtals utgör fripassagerarproblemet ett uttryckligt argument för att inte gå med i facket. Men det är troligt, vilka flera av de intervjuade i denna studie vittnar om, utgör fripassagerarproblemet förmodligen ännu oftare ett av flera motiv till att inte organisera sig eller för att lämna fackliga organisationer, men att många arbetstagare kan tycka att motivet är genant och därför inte nämner det uttryckligt.

En slutsats är att de fackliga organisationerna har mycket att vinna på om de kan övertyga arbetstagare om att fripassagerarproblemet inte är giltigt eller åtminstone inte giltigt fullt ut.

17.1. Strategier för att motverka fripassagerarproblemet

I stora drag använder fackliga organisationer två strategier för att motverka fripassagerarproblemet:

- Den ena strategin bygger på ett erkännande av att fripassagerarfenomenet existerar, men att arbetstagare av solidaritetsskäl ändå bör ansluta sig fackligt. Argumentet går ut på att det är osolidariskt mot andra arbetstagare att stå utanför fackföreningar. Ett sådant agerande innebär att hen drar nytta av andras insatser utan att bidra själv.

- Den andra strategin går ut på att (åtminstone delvis) förneka fripassagerarproblemet. Det handlar om att ge argument för att arbetstagare som är medlemmar faktiskt har ett antal fördelar som icke-medlemmar inte har. Hit hör att de fackliga organisationerna inte bara sluter kollektivavtal utan också ser till att avtalen faktiskt efterlevs, att fackliga organisationer ger förhandlingshjälp och juridiskt stöd till medlemmar som hamnar i konflikt med arbetsgivaren samt att de fackliga organisationerna erbjuder medlemmarna en rad förmånliga försäkringar etc.

Dessa två argumentationslinjer står inte i motsättning till varandra och används parallellt. Erfarenheterna av intervjuerna i denna studie är emellertid att den andra argumentationslinjen ofta är mer effektiv. Inte minst, understryker flera, är det viktigt att understryka den andra argumentationslinjen även när presumtiva medlemmar inte själva uttryckligt nämner fripassagerarproblemet. Som tidigare nämnts är fripassagerarproblemet förmodligen ofta av karaktären att det är något som den presumtiva medlemmen tänker men inte säger rakt ut.

Om det är viktigt för fackliga organisationer att (åtminstone delvis) förneka fripassagerarproblemet leder det vidare till en annan fråga. Ett sådant upplägg handlar inte bara om facklig retorik, utan om hur det fackliga arbetet och förmåner kopplade till medlemskap faktiskt är organiserade. Här finns ett dilemma. För att nå nya grupper av medlemmar finns skäl för att ge dem stöd även om de ännu inte blivit fackliga medlemmar (men förutsatt att de blir medlemmar). Samtidigt innebär en sådan strategi just att möjligheten att motverka fripassagerarproblemet undermineras.

Det finns många aspekter på detta problem, men just ur rekryteringsaspekten finns skäl till en balansgång. Olika fackförbund har valt något olika betoning i denna balansgång, den måste förstås också anpassas till den bransch där förbundet verkar och förbundets specifika förutsättningar i övrigt. Ändå är det möjligt att summera uppfattningen bland de som intervjuats och formulera en generell rekom-

mendation: Förbundet bör upprätta ett särskilt skydd och särskilda förmåner för medlemmar och betona detta i medlemsvärvning. En gräns för många förbund är att en arbetstagare först kan få förhandlingshjälp eller juridiskt stöd om hen har varit medlem i den fackliga organisationen i minst tre månader (här finns variationer). Däremot kan det vara rimligt att göra undantag från denna regel när det gäller unga arbetstagare och arbetstagare som nyligen flyttat till landet och därför inte kan förväntas ha samma kunskap som andra arbetstagare om det rådande regelverket. Vidare är det viktigt att de fackliga organisationerna kan erbjuda förmånliga försäkringar etc. Inom dessa områden har de fackliga organisationerna möjlighet att pressa priserna genom stora kollektiva lösningar.

17.2. Slutsats

Fripassagerarproblemet har förmodligen stor betydelse för att arbetstagare inte ansluter sig fackligt (även om det är svårt att veta hur stor betydelse det har eftersom det är troligt att många inte uttrycker argumentet). De fackliga organisationerna bör motverka effekten genom att ge stöd och förmåner till medlemmar som andra arbetstagare inte får del av. Samtidigt finns skäl att ändå ge stöd och förhandlingshjälp till grupper som inte varit tillräckligt informerade om det fackliga arbetet, det vill säga ungdomar och nyanlända. En förutsättning för förhandlingsstöd ska dock alltid vara att arbetstagare ansluter sig till den fackliga organisationen. De fackliga organisationerna bör också framhålla att ett fackligt medlemskap inte enbart handlar om att förbättra de egna villkoren utan att det också handlar om att förbättra villkoren för alla arbetstagare och att det endast kan ske om arbetstagarna håller samman.

18. Fripassagerarproblemet del 2: Gent-systemet

Gent-systemet (eller Ghent-systemet) är en princip för hur arbetslöshetsförsäkringen är organiserad. Enligt systemet administreras systemet av en facklig organisation, medan staten svarar för en del av försäkringens finansiering. Systemet är uppkallat efter staden Gent i Belgien där det först introducerades.

Gent-systemet tillämpas (med olika modifikationer) i Sverige, Danmark, Finland samt delvis i Belgien. Dessa länder karakteriseras av en hög facklig organisationsgrad (i Belgien är den visserligen inte lika hög som i de andra Gent-länderna, men högre jämfört med kringliggande grannländer. I Norge används inte Gent-systemet och där är den fackliga organisationsgraden lägre än i övriga Norden. Under de senaste decennierna har det samtidigt skett försvagningar av Gent-systemet i Sverige och Danmark vilket också bidragit till en försvagad facklig organisationsgrad.

Genom Gent-systemet skapas en koppling mellan facklig organisering och arbetslöshetsförsäkring, det ger en avgörande förmån till fackliga medlemmar och kan ses som en strategi för fackliga organisationer att överbrygga fripassagerarproblemet.

18.1. Gent-systemets försvagning i Sverige

I Sverige förändrade den borgerliga alliansregeringen reglerna för arbetslöshetsförsäkringen från och med 2007. Förändringarna var av flera olika slag. För det första höjdes avgifterna rejält till samtliga a-

kassor. För det andra förändrades det utjämningssystem som tidigare hade inneburit att pengar fördes över från a-kassor som verkade inom branscher med låg arbetslöshet till a-kassor som verkade inom branscher med hög arbetslöshet. För det tredje togs skattereduktionen bort både för medlemsavgiften till a-kassan (40 procent) och till de fackliga organisationerna (25 procent). Konsekvensen blev både en generell höjning av a-kasseavgiften (för vissa arbetstagare blev a-kassan sex gånger dyrare) och en större differentiering av avgifterna mellan olika a-kassor beroende på arbetslöshetsnivån i branschen. Detta ledde i sin tur till en kraftig social och klassmässig uppdelning av arbetslöshetsförsäkringen där LO-grupperna i allmänhet fick betala de högsta avgifterna medan avgifterna blev lägre för tjänstemannagruppen inom TCO och Saco. Allra mest höjdes a-kasseavgiften för LO-medlemmar i förbund som verkar i branscher med hög arbetslöshet, som inom byggsektorn och hotell- och restaurang.

I det svenska systemet blir en facklig medlem automatiskt medlem också i a-kassan om hen går med i facket. Det går samtidigt att gå med i enbart a-kassan eller att direktansluta sig till a-kassan utan att vara med i facket. För väldigt många arbetstagare är det enklaste sättet att gå med i a-kassan dock att gå med i facket, denna koppling mellan fackligt medlemskap och a-kassa har bidragit till en hög facklig organisationsgrad. Efter avgiftshöjningarna och differentieringen av a-kasseavgiften 2007 skedde dock både en minskning av den fackliga organisationsgraden och för vissa a-kassor en ökning av andelen direktanslutna (och som alltså bara var med i a-kassan och inte i facket). Den fackliga organisationsgraden hade visserligen börjat falla redan före 2007, men i och med de förändrade reglerna för a-kassan tredubblades minskningen av organisationsgraden. Totalt sett föll den fackliga organisationsgraden från 77 procent 2006 till 71 procent 2008, vilket innebär en minskning på totalt 235 000 fackliga medlemmar.

De differentierade a-kasseavgifterna ledde samtidigt till en stor skillnad i utvecklingen för arbetare respektive tjänstemän. Före 2007 hade organisationsgraden för arbetare och tjänstemän varit lika hög

(77 procent), men efter ett fortsatt fall efter införandet av de nya reglerna för a-kassan var organisationsgraden för arbetare (LO) 2013 nere i 66 procent medan organisationsgraden för tjänstemän (TCO och Saco) var 73 procent.

Även inom LO fanns tydliga skillnader i minskad organisationsgrad mellan olika förbund, där byggbranschen, transport och privat service drabbades ännu hårdare än andra sektorer. Vidare minskade organisationsgraden särskilt mycket bland yngre åldersgrupper, bland utrikes födda arbetstagare jämfört med födda i Sverige samt i den privata sektorn jämfört med den offentliga sektorn.

Den starkaste effekten av det förändrade regelverket till a-kassan blev att många lämnade både de fackliga organisationerna och a-kassan, men inom vissa branscher skedde också en ökning av arbetstagare som enbart anslöt sig till a-kassan utan att bli medlem i den fackliga organisationen. Detta skedde framför allt inom hotell- och restaurangbranschen där andelen direktanslutna till a-kassan redan 2010 var uppe i nästan 50 procent, vidare skedde en snabb ökning av direktanslutna till a-kassan inom transport- och städbranschen.

Utöver en minskad facklig organisationsgrad ledde det nya regelverket kring a-kassan till en rad andra konsekvenser som skildrats i flera studier av Anders Kjellberg, däribland *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – och utvecklingen därefter* (Lunds universitet, 2010). Däribland pekar Kjellberg på att regelverket innebar ett omvänt jobbskatteavdrag, för en arbetslös som får ett jobb kommer avgiften till a-kassan att öka kraftigt. En annan effekt, dock mer omdiskuterad, är att en försämrad a-kassa kan bidra till att sänka den så kallade reservationslönen, det vill säga den lägsta lön som någon arbetstagare (i första hand arbetslösa) är beredda att acceptera.

Ytterligare en effekt av det ändrade regelverket kring a-kassan plus en allmän urholkning av nivåerna i a-kassan är att ett antal fackförbund numera erbjuder olika tilläggsförsäkringar för att skydda medlemmarna vid arbetslöshet. Kjellberg konstaterar att bland annat fackförbundet Unionen erbjuder en sådan försäkring. Däremot har inte

fackförbund som verkar inom branscher med hög arbetslöshet, som Byggnads eller Hotell- och restaurangfacket, möjlighet att erbjuda någon sådan försäkring. Det skulle helt enkelt bli för dyrt.

18.2. Gent-systemets försvagning i Danmark

Under 2002 drev den danska mitten-högerregeringen ledd av Anders Fogh Rasmussen igenom en lag som öppnade för arbetslöshetskassor som samlade arbetstagare från olika delar av arbetsmarknaden (Lov om Tværfaglige a-kasser). Tidigare hade kassorna varit knutna till bestämda branscher. Konsekvensen blev en tillväxt av nya a-kassor och en ökad konkurrens mellan olika a-kassor. För de fackliga organisationerna blev förändringen katastrofal, i synnerhet för ett antal av LO-förbunden. Försämringen späddes på ytterligare när regeringen 2010 beslutade om ett tak för avdrag av fackföreningsavgiften till 3 000 danska kronor.

Det förändrade regelverket av den danska a-kassan skapade en ny marknad för alternativa fackliga organisationer som fram till dess hade spelat en ytterst marginell roll i Danmark. Dessa så kallade gula fackföreningar började konkurrera med andra fackförbund genom att erbjuda låga avgifter, men i princip inte sluta kollektivavtal (ett undantag är den kristna fackföreningen Krifa som har slutit ett vagt formulerat kollektivavtal). År 2000 organiserade de gula fackföreningarna 3,6 procent av de fackliga medlemmarna i Danmark, 2015 hade den andelen ökat till 14 procent, framför allt på bekostnad av framför allt LO-förbunden.

I studien ”Attacks on union organizing – Reversible an irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark”, skriven av Anders Kjellberg och Christian Lyhne Ibsen, förklaras förskjutningen med att de gula fackföreningarna erbjuder ett billigt ”Ghent-packet” som inkluderar en arbetslöshetsförsäkring (men alltså sällan kollektivavtal och inte förhandlingsstöd, politisk påverkan och facklig utbildning).

Den totala fackliga organisationsgraden i Danmark har varit någor-

lunda stabil, från 1985 till 2015 föll den obetydligt från 69,8 procent till 67,7 procent. Om däremot de gula fackföreningarna räknas bort blir bilden mer allvarlig, då sjönk den fackliga organisationsgraden från 1985 till 2015 från 69,3 procent till 58,2 procent, det vill säga med mer än tio procentenheter. Den viktigaste förklaringen till denna nedgång är nedgången inom LO från 1,12 miljoner medlemmar 1985 till 0,84 miljoner medlemmar 2015. Tjänstemannaorganisationerna FTF och akademikerorganisationen AC ökade tvärtom sitt medlemsantal under tidsperioden.

Flera studier har visat att LO-förbunden började tappa medlemmar redan före reformeringen av a-kassan 2002, men den förändrade a-kassan ledde till att minskningen av antalet medlemmar accelererade. Särskilt många medlemmar tappade LO-förbund som organiserar kortutbildad och lågbetalda arbetare, som 3F och Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK). I ovan nämnda studie nämns tre förklaringar till att dessa två förbund drabbades särskilt. För det första har fler arbetstagare inom de branscher där förbunden verkar låga löner och följaktligen starka incitament att byta förbund om det kan spara pengar. För det andra är det sällan som lågt betalda arbetare drar nytta av lokala fackliga förhandlingar, en lokal facklig närvaro kan därför vara mindre viktig för denna grupp. För det tredje använder sig Danmark av den så kallade 50-procentsregeln som innebär att minst hälften av de berörda arbetstagarna på en arbetsplats ska vara fackligt anslutna för att kollektivavtalet ska tillämpas. När framför allt HK inte lyckats organisera hälften av de HK-relaterade jobben på en arbetsplats har det uppstått en ”knock-on effect” som ytterligare minskat den fackliga anslutningen. Omvänt har de gula fackföreningarna gått fram särskilt mycket bland unga och outbildade arbetstagare, särskilt inom handel och privat service.

18.3. Gent-systemets försvagning i Finland

Även i Finland har Gent-systemet försvagats. Redan i början av 1990-talet tog arbetsgivare initiativ till en a-kassa som de själva kon-

trollerade, YTK. Därigenom kunde de erbjuda ett billigare alternativ än paketet med fackligt medlemskap plus a-kassa. Inledningsvis spelade YTK en marginell roll, men har successivt ökat i betydelse och har i dag nästan 400 000 anslutna, det vill säga arbetstagare som för det mesta inte är med i facket och i en fackligt kontrollerad a-kassa utan i stället i arbetsgivarnas a-kassa. De fackliga organisationerna i Finland har ägnat mycket energi åt att visa att anslutningsavgiften till YTK i själva verket inte är så låg, även om avgiften till fack plus facklig a-kassa är högre får man, menar de fackliga företrädarna, ut mycket mer för pengarna. Ett faktum är dock att anslutningen till YTK ökat år för år medan den fackliga organisationsgraden sjunkit. (Se även intervjun med Tapio Bergholm längre fram.)

18.4. Forskning visar på Gent-systemets betydelse

En entydig forskning visar att Gent-systemet har en avgörande betydelse för den fackliga organisationsgraden. Kjellberg och Lyhne Ibsen sätter fingret på att förändringar i regelverket kring a-kassan, även om grundvalen i Gent-systemet finns kvar, också kan få stor betydelse för den fackliga organiseringen. När Gent-systemet försvagades blev effekten i Sverige att den fackliga organisationsgraden och anslutningen till a-kassorna sjönk. I Danmark blev effekten att en stor grupp arbetstagare lämnade de traditionella fackföreningarna och i stället blev medlemmar i gula fackföreningar. I både Sverige och Danmark innebar förändringen att LO-förbunden tappade i styrka och i synnerhet LO-förbund som organiserar lågbetalda och kort utbildade arbetstagare inom handel och privat service.

18.5. Slutsats

I Sverige, Danmark och Finland har Gent-systemet varit en viktig förklaring till den höga fackliga organisationsgraden. Erfarenheten från Sverige och Danmark visar också att en försvagning av Gent-systemet hotar att underminera den fackliga organisationsgraden. Norge har aldrig haft ett Gent-system, vilket är en av förklaringarna till att den

fackliga organisationsgraden är lägre i Norge än i de övriga nordiska länderna. Även om det av politiska och historiska skäl inte är möjligt att införa Gent-systemet i Norge är det avgörande att försvara Gent-systemet i Sverige, Danmark och Finland. Gent-systemet är en väg för att överbrygga fripassagerarproblemet.

Erfarenheten från både Sverige och Danmark visar att det framför allt är unga arbetare med lågt betalda jobb och kort utbildning som riskerar att överge sitt fackliga medlemskap i ett LO-förbund och/eller medlemskapet i a-kassan om Gent-systemet försvagas. Det är alltså den mest sårbara arbetskraften som är i störst behov av facklig styrka, som oftare än andra riskerar att bli fripassagerare. En orsak är att den fackliga organisationsgraden redan från början är svag inom dessa yrkesgrupper och det långt ifrån alltid finns någon facklig närvaro på arbetsplatserna. En annan orsak är att dessa grupper har starka ekonomiska incitament för att dra in på höga avgifter. Ur facklig synvinkel är dock detta allvarligt. Stora tapp inom denna grupp underminerar den fackliga styrkan och den fackliga legitimiteten. En annan risk är att en lägre facklig organisationsgrad skapar ett socialt vacuum som kan exploateras av högerpopulistiska och högerradikala rörelser.

19. Värvning och den fackliga inbäddningen i samhällsstrukturen

Möjligheten att upprätthålla en hög facklig organisationsgrad är beroende av en rad förskjutningar i samhällsstruktur och i synnerhet av regleringen av arbetslivet. På ett övergripande plan handlar det om samband mellan politisk-ekonomisk organisation och graden av facklig organisering. I den sociologiska-ekonomiska forskningen används en uppdelning i olika typer av kapitalistiska modeller. En sådan indelning handlar om länder som kan karakteriseras som ”liberal market economies” (LME) och ”coordinated market economies” (CME). Den första gruppen, LME, karakteriseras av starka marknadsrelationer på arbetsmarknaden, hierarkier, återkommande konkurrensutsättning, fackliga förhandlingar på företagsnivå, hög grad av ekonomisk ojämlikhet, avreglering och låg facklig organisationsgrad. Den andra gruppen, CME, karakteriseras av överenskommelser på arbetsmarknaden som till en del sätter marknadskrafterna ur spel, hög grad av samverkan mellan olika aktörer, fackliga förhandlingar på branschnivå, starka branschvisa arbetsgivarorganisationer, hög grad av ekonomisk jämlikhet och relativt hög facklig organisationsgrad. Till typiska LME-länder räknas bland annat USA, Storbritannien, Australien, Nya Zeeland och Irland. Till typiska CME-länder räknas bland annat Norden, Tyskland och Österrike. Det går att vända och vrida på denna analys och diskutera till vilken kategori olika länder hör och om det existerar olika hybridvarianter mellan LME och CME. Det avgörande är emellertid att en hög facklig organisationsgrad ofta

hänger nära samman med, och är en del av, en större samhällsstruktur. Möjligheten att höja den fackliga organisationsgraden måste därför sättas in i en större kontext som handlar om hur relationerna ser ut i samhället, inte minst mellan företag, mellan stat och företag och mellan fackliga organisationer och arbetsgivare, det vill säga olika former av industriella relationer. En ytterst generell och sammanfattande slutsats är att facklig organisering har större förutsättningar i samhällen som präglas av hög grad av samverkan mellan olika aktörer och mindre möjligheter i samhällen som renodlat präglas av konkurrens mellan aktörerna. (Se bland annat: *Varieties of Capitalism*, Peter A. Hall & David Soskice, 2001.)

Flera studier visar vidare på att nära samband mellan hög facklig organisationsgrad och hög grad av social utjämning i samhället. En ny studie pekar emellertid på att detta samband är svagt när jämlikheten mäts utan hänsyn till skatter och sociala transfereringar, men stark efter att hänsyn tas till skatter och transfereringar. Eller uttryckt på ett annat sätt, kollektivavtalen i sig skapar i begränsad utsträckning ökad jämlikhet, men det finns en stark samvariation mellan stark facklig organisering och ett samhällsklimat som skapar jämlikhet. I detta fall är det dock troligt att orsakssambanden går i flera riktningar. Ett är att facklig organisering bidrar till ett politiskt klimat som skapar jämlikhet. Ett annat är att en politisk styrning av landet som vill åstadkomma jämlikhet också ofta vill ha starka fackliga organisationer. En av flera slutsatser är att ett lands politiska inriktning på ett grundläggande sätt påverkar betingelserna för facklig organisering och där partier som verkar för generell välfärd också bidrar till starka fackföreningar. (Se ”Membership density and trade union power”, Colin Crouch, ETUI, 2017.)

Möjligheten att upprätthålla en hög facklig organisationsgrad kan också kopplas till olika konkreta förändringar av samhällets organisation. Flera av dessa är svåra att påverka politiskt, däribland: en förskjutning från fler stora till fler mindre arbetsplatser, en förändrad etableringsfas där åldern har ökat på dem som etablerar sig i arbetslivet

och framväxten av nya branscher där det saknas facklig tradition.

Andra förändringar som försvårar möjligheten att organisera arbetstagare fackligt är dock möjligt att påverka politiskt eller i avtal mellan fackliga organisationer och arbetsgivare, däribland ökningen av tidsbegränsat anställda, andelen deltidsanställda (ofrivillig deltid kan påverkas), ökning av andelen bemanningsanställda, neddragning av offentlig verksamhet, omvandling av anställningar till egna företagare, stress i arbetslivet som minskar utrymmet för fackligt arbete (både betalt fackligt arbete och obetalt fackligt arbete), olika former av antifacklig lagstiftning, försvagning av Gent-systemen, försvagning av de fackliga organisationernas inbäddning i offentlig verksamhet (som inflytande över yrkesutbildningar) etc.

En konkret slutsats är att fackliga organisationer bör verka för fasta anställningar, motverka ofrivilliga deltider, motverka nedskärningar och privatiseringar av offentlig verksamhet etc.

De fackliga organisationerna verkar på samhällelig nivå i betydelsefulla relationer med arbetsgivare (som kan vara både offentliga och privata) och med det offentliga samhället (staten). Hur dessa relationer ser ut konstituerar den fackliga verksamheten och det fackliga uppdraget.

De fackliga relationerna till arbetsgivare och till stat ser emellertid ytterst olika ut inom olika branscher och delvis också mellan de nordiska länderna. Inom de fackliga organisationerna finns också skilda synsätt på hur dessa relationer bör se ut. Hur relationerna mellan fackliga organisationer, arbetsgivare och stat ser ut har samtidigt en avgörande betydelse för de fackliga organisationernas karaktär och möjlighet till organisering.

Fackliga organisationers relation med staten kan variera från att de fackliga organisationerna är förföljda av staten (förekommer inte i Norden) till att de fackliga organisationerna fungerar som en del av statsapparaten (förekommer inte heller i Norden). I Norden existerar inte några av dessa ytterligheter. Spannet består snarare i att de fackliga organisationerna är helt avskilda från staten och att relationen ibland

är spänd till att de fackliga organisationerna visserligen är autonoma men när det gäller vissa arbetsuppgifter är inbäddade i det offentliga systemet. Ett exempel på det senare är när de fackliga organisationerna, i realiteten i samverkan med staten, är med och driver a-kassor, det så kallade Gent-systemet. En annan möjlighet är att staten understödjer de fackliga överenskommelserna genom att göra kollektivavtalen till lag, så kallad allmängiltigförklarande av avtalen. Ytterligare en möjlighet är att de fackliga organisationerna är starkt involverade i yrkesutbildningarna, som fackförbundet FOA i Danmark som både har inflytande över utbildningarna och kan värva medlemmar genom att ge rabatt på kurslitteratur.

En vanlig intern facklig kritik mot facklig inbäddning i det offentliga välfärdssystemet är att det kan underminera den fackliga autonomin. Det beror dock mer i detalj på hur denna inbäddning ser ut. Både i Norden och utanför Norden existerar ett entydigt samband mellan Gent-systemet och högre facklig organisationsgrad, förmodligen utan att den fackliga självständigheten har minskat. Allmängiltigförklarande av kollektivavtal sker på olika sätt i Finland, Norge och Island. Inget tyder på att det har minskat motivet för att organisera sig fackligt. Däremot är det oklart vad det skulle betyda om det nu blev möjligt att allmängiltigförklara avtal även i Danmark och Sverige, åtminstone finns en rädsla för att det skulle underminera den fackliga mobiliseringen. FOA i Danmark är tydligt inbäddad i den offentliga utbildningsstrukturen, det ger förbundet legitimitet och bidrar till att upprätthålla en hög organisationsgrad, det finns inte heller några tecken på att det minskat förbundets mobilisering kring traditionella frågor som löner och arbetsvillkor.

Överlag finns starka skäl att konstatera och acceptera att olika fackförbund i Norden har olika typer av relationer till statsapparaten. Förklaringar till att vissa fackförbund är mer inbäddade i den offentliga sfären än andra har historiska förklaringar och är ofta resultat av tidigare dragkamper. Slutsatsen är med andra ord att vi bör acceptera variationer i relation till staten – och att vad som fungerar för

ett förbund inte behöver vara en bra lösning för ett annat. Framför allt vore det förödande att backa från den inbäddning som faktiskt existerar, mycket talar för att det enbart skulle leda till en försvagad facklig styrka. Inte minst gäller det Gent-systemet, det är snarast ett problem i Sverige och Danmark att det blivit en ökad åtskillnad mellan medlemskap i den fackliga organisationen och medlemskap i a-kassan, alltmer sällan behandlas de båda medlemskapen som ett enhetligt system.

I den akademiska forskningen kring facklig organisering finns för närvarande en stark pessimism till följd av den sjunkande organisationsgraden i västvärlden och till följd av en rad strukturella förändringar i samhället. En rad fackliga organisationer har reagerat med kraft på den sjunkande organisationsgraden och utarbetat olika strategier för att värva medlemmar och organisera fackföreningar (något som denna studie till stor del handlar om). Några forskare hävdar att denna förnyelse kräver att de fackliga organisationerna vågar använda sig av ”demokratiska experiment” (Se: ”Union renewal: what can we learn from three decades of research?, Gregor Murray, ETUI, 2017). Andra forskare menar att denna ”mot-mobilisering” visserligen är nödvändig, men samtidigt otillräcklig om inte också statsapparaterna intervenerar i arbetslivet till förmån för facklig organisering. Exakt vad en sådan intervention skulle innebära förklaras dock inte närmare, men det skulle bland annat kunna handla om kontroll över yrkesutbildningar, Gent-systemet, avdragsrätt för fackföreningsavgift och allmängiltigförklarande av kollektivavtal. (Se särskilt: ”Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next?”, Christian Lyhne Ibsen & Maite Tapia, *Journal of Industrial Reations*, 2017.)

Slutsats: Vissa fackliga organisationer har en nära samverkan med staten kring framför allt yrkesutbildningar. För flera av dessa förbund är denna samverkan avgörande för att värva nya medlemmar. Ett exempel är danska FOA som både har inflytande över yrkesutbildningar och som kan erbjuda studerandemedlemmar rabatt på kurslitteratur. Dessa förbund har ofta en delvis annan karaktär än förbund med

svaga band till staten (och i synnerhet om de dessutom verkar inom branscher med låg organisationsgrad). Det är av stor strategisk vikt att behålla dessa band med staten, om de blir upplösta är risken stor för en facklig tillbakagång. Här gäller det samtidigt, återigen, att acceptera att olika fackförbund har delvis olika organisatoriskt upplägg.

20. Facklig värvning vid konflikt kontra samverkan med arbetsgivare

De fackliga organisationerna har en motsägelsefull relation till arbetsgivare. Å ena sidan finns en dragkamp mellan fackföreningar och arbetsgivare. Fackföreningarnas intresse av högre lön och bättre arbetsvillkor kan komma i konflikt med arbetsgivarnas intresse av högre vinst. Å andra sidan har fackföreningarna och arbetsgivarna gemensamma intressen av en effektiv produktion och god konkurrenskraft. Om företaget inte klarar sig i konkurrensen finns risk för neddragningar, vilket varken fackföreningar eller arbetsgivare önskar.

Fackliga organisationer är motpart gentemot arbetsgivare. Fackliga organisationers huvudstrategi är att sluta kollektivavtal med arbetsgivare. I vissa fall sker avtalen på lokalnivå, i andra fall på branschnivå eller på nationell nivå. Ytterst kan de fackliga organisationerna hota med konfliktåtgärder. Vidare sluter de fackliga organisationerna så kallade globala ramavtal på internationell nivå. Det är avtal mellan globala fackliga branschorganisationer och multinationella företag, dock utan hot om konfliktåtgärder.

Hur de fackliga relationerna ser ut med arbetsgivarparten formar karaktären på det fackliga arbetet. Den övergripande bilden är att det i Norden och Tyskland är vanligare med samverkan med arbetsgivarparten än i övriga världen. Det innebär bland annat att de fackliga organisationerna ofta har representanter i bolagsstyrelser och tillgång till företagsintern information. Detta är emellertid en bild som långt

ifrån råder inom alla branscher och i alla relationer mellan fackliga organisationer och arbetsgivare. I branscher med låg facklig organisationsgrad och närvaro är relationen mellan arbetsgivare och fackliga organisationer i Norden mer lik den övriga världen. Inom vissa branscher och på vissa företag i Norden är också arbetsgivare uttalat negativa till facklig organisering. En ökande trend är att fackliga medlemmar önskar att deras fackliga medlemskap ska vara hemligt för att inte riskera trakasserier.

Ett övergripande sätt att beskriva den fackliga strategin gentemot arbetsgivare är att den bör bestå av både konflikt och samverkan. Parterna på arbetsmarknaden har delvis motstridiga intressen (hur ska överskott fördelas), delvis gemensamma intressen (utan effektivitet riskerar företaget/verksamheten att slås ut).

När det gäller facklig organisering är den samlade erfarenheten att den lyckas bäst när det råder en hög grad av samverkan mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarna, exempelvis i form av att arbetsgivaren är positiv till facklig närvaro och information på arbetsplatsen. Samtidigt finns alltid en viss dubbelhet även i goda relationer, båda parter är medvetna om att det i framtiden kan uppstå konflikter mellan parterna.

I situationer med en inflammerad konflikt mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivaren kan själva konflikten ibland vara mobiliserande och leda till en viss ökning av den fackliga organisationsgraden. Men erfarenheten är att denna organisering fungerar bäst på arbetsplatser där organisationsgraden redan från början är hög och där det för den enskilda arbetstagaren inte innebär ett risktagande att organisera sig fackligt. Vid små arbetsplatser med få fackligt organiserade innebär tvärtom en konflikt med en arbetsgivare ett stort risktagade, det kan leda till att den fackliga organisationen får igenom förbättringar, men det kan också leda till att enskilda fackliga aktivister får sämre arbetsvillkor eller förlorar sina arbeten (även om arbetsgivarna inte motiverar uppsägningar med att de varit fackligt aktiva).

En slutsats är att god samverkan mellan fackliga organisationer och

arbetsgivare är att föredra ur ett organiseringsperspektiv. Detta är dock inget som de fackliga organisationerna kan besluta om själva. För att uppnå en god samverkan krävs att både de fackliga organisationerna och arbetsgivarparten är med på noterna.

20.1. Tango och boxning

Inom den marxistiska traditionen betonas ensidigt att det råder motstridiga intressen mellan arbetstagare och arbetsgivare. En sådan utgångspunkt är alltför trubbig för att förklara hur fackliga företrädare resonerar. Inom den så kallade human relation-skolan betonas tvärtom att det råder en intresseharmoni mellan parterna på arbetsmarknaden. Men också en sådan utgångspunkt leder fel. Om parterna vore överens skulle det vara onödigt med löneförhandlingar. Problemet är att båda parter har intresse av att kakan växer men kan vara oeniga om hur den ska fördelas.

Den fackliga strategin består sålunda av både konflikt och samverkan. Eller för att använda en metafor inom den arbetslivsforskning som bedrivits inom ramen för det tidigare svenska forskningsprojektet Salsa, både av att dansa tango och för att boxas. (För en presentation av idébildningen se exempelvis *Konflikt och samverkan – om fackliga strategier i Europa*, Holmgren, Anna, Saltsa, 2005. För en mer utförlig analys på temat se: Huzzard, T., Gregory, D., Scott, R. (red), *Strategic unionism and partnership: Boxing or dancing*, Palgrave Macmillan, 2004.) Ibland kallas detta förhållningssätt pluralistiskt. Aktörerna på arbetsmarknaden har delvis skilda, delvis överlappande intressen som köpare och säljare på en marknad. En slutsats i det tidigare nämnda Salsa-projektet är att ”fackliga organisationer måste vara beredda att både boxas och dansa, med bara en strategi når man inte framgång”.

Den motsägelsefulla relationen sätter avtryck i de fackliga organisationernas strategier för att få gehör för sina krav. Ytterst kan facket använda stridsåtgärder för att sätta kraft bakom orden. Men stridsåtgärder kan samtidigt skada möjligheten att skapa en långsiktig och varaktig dialog med arbetsgivaren. Det kan underminera fackets till-

gång till viktig information och försvåra möjligheten av att skapa en arena för överläggningar.

Ett av fackets primära mål är att komma överens med arbetsgivaren, att sluta kollektivavtal. Stundom kan stridsåtgärder sätta press på arbetsgivaren och bana väg för uppgörelser. Stundom kan stridsåtgärder spoliera möjligheten till uppgörelser och försvåra möjligheten att nå ett avtal. Många olika faktorer avgör vad utfallet blir av en stridsåtgärd. Har de fackliga organisationerna en svag rättslig ställning i det berörda landet försvåras fackets möjligheter. Avgörande för framgången är också fackets möjlighet att mobilisera de egna medlemmarna och att upprätthålla en enad linje gentemot arbetsgivaren.

20.2. Den fackliga dubbelheten

Fackliga organisationer måste alltid förhålla sig till dubbelheten av att både bedriva maktspel och skapa och upprätthålla en varaktig dialog med arbetsgivaren. Arbetsgivaren däremot har fler valmöjligheter. En arbetsgivare kan försöka skapa samförstånd med facket men också försöka bli av med facket. För att fackliga organisationer ska kunna verka behöver de en arbetsgivare som motpart. En arbetsgivare däremot kan bedriva sin verksamhet utan fackliga organisationer. Relationen mellan fackföreningar och arbetsgivare är sålunda inte spegelvänd. Facket vill dansa tango. Arbetsgivaren kan välja mellan tangodans eller att dansa solo.

Denna relation mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivare har också i hög grad kommit att påverkas av globaliseringen. Det är uppenbart att globaliseringen ytterligare bidragit till att tona ner spänningskampen mellan arbetstagare och arbetsgivare till förmån för andra spänningar, som att företagen över huvud taget ska överleva i den globala konkurrensen och då huvudmotståndaren snarast blir konkurrerande företag från Kina och andra låglöneländer. Även inom stora multinationella koncerner existerar motsättningar. Arbetstagare har intressen av att villkoren för alla arbetstagare inom en koncern håller en anständig standard. I annat fall kan social dumpning uppstå

inom företagen. Samtidigt finns också en dragkamp inom koncernerna mellan arbetstagare från olika länder. Alla arbetstagare har ett intresse av att få nya investeringar och slippa neddragningar i det egna landet.

Fackets strategier skiljer sig också från andra aktörer i samhället, även när den gemensamma utgångspunkten är att försvara arbetstagarnas intressen. Exempelvis kan en NGO inriktad på arbetsrätt bedriva kampanjer utan att behöva ta hänsyn till att skapa långsiktiga relationer med arbetsgivaren. För fackliga organisationer är förhållandet till öppenhet mer komplext. När facket söker en uppgörelse eller anstränger sig för att uppnå en social dialog kan ibland öppen kritik underminera möjligheterna. I andra situationer kan facket vinna på utåtriktad kritik, det kan sätta press på företag och tvinga fram en mer fundamentalt ändrad inställning till de fackliga organisationerna och en respekt för fackliga rättigheter.

Ett annat sätt att beskriva de fackliga organisationernas specifika särdrag är att de är folkrörelser som är både opinionsbildande och normerande (genom att facket är en part som sluter kollektivavtal). Facket ska både förändra attityder och sitta vid förhandlingsbordet och komma överens. Därigenom skiljer sig de fackliga organisationerna från andra folkrörelser och från NGO:s, vilket förstås inte hindrar att det stundtals kan vara fruktbart med en samverkan.

Fackets relation till arbetsgivare blir särskilt komplex i samband med en konflikt. Som nämnts behöver facket skapa en arena av dialog, när facket upplever att motparten går till attack blir strategin för att uppnå detta särskilt grannlaga. Det handlar om att svara på attacken, men ändå visa att man vill dansa tango. En särskilt delikat fråga handlar om företagets/arbetsgivarens anseende. Ett fackligt vapen kan vara att offentligt kritisera missförhållanden vid ett företag. Ibland kan facket till och med driva en öppen kampanj mot oacceptabla villkor. Men alla sådana åtgärder är tveeggade. Facket kan sätta press på företag och därigenom vinna framgång, men ett försämrat anseende kan samtidigt skada företaget på ett sätt som gör både arbetsgivare och

anställda till förlorare. Nu betyder inte detta att alla offentliga utspel och kampanjer på lång sikt skadar företagets verksamhet, poängen är snarare att facket är tvingat att alltid väga dessa olika effekter mot varandra.

Hur facket gör avvägning mellan strategier som betonar samverkan och de som betonar konflikt är beroende av en mängd olika faktorer. Ytterst handlar detta om hur de fackliga företrädarna bedömer möjligheten till framgång. Troligen är strategierna annorlunda – för att använda två ytterligheter – om den fackliga företrädaren är tjänsteman på huvudkontoret eller anställd på en fabrik i ett utvecklingsland. En uppfattning som ofta lyfts fram av arbetare vid fabriker i utvecklingsländer är att de under alla omständigheter befinner sig i en riskfylld position. Ett mönster är att arbetsgivarna hotar med att flytta produktionen till länder med lägre lönekostnader. Ett annat mönster är att upptrissade vinstkrav sätter press på arbetarna oavsett hur de agerar.

Om arbetstagarna bedömer att möjligheten för samförstånd är stängd kan risken för konflikt öka. Arbetstagarna tar en risk med konfliktåtgärder, men vad göra om andra alternativ saknas? Exakt hur fackliga företrädare bedömer olika strategier varierar samtidigt från fall till fall. Det kan också finns andra faktorer än den faktiska relationen mellan fackföreningar och arbetsgivare som avgör hur fackliga företrädare ser på dessa frågor. Men poängen här är en annan, att utsattheten i utvecklingsländer kan göra att de fackliga strategierna där ser annorlunda ut än för fackliga företrädare stationerade i rika OECD-länder.

Relationen mellan fackföreningar och arbetsgivare handlar inte bara om samverkan för en effektiv produktion och om en dragkamp över fördelning och inflytande, även andra aspekter färgar relationen. Hit hör könstillhörighet, där det globala mönstret är att kvinnolönerna är betydligt lägre än manslönerna. Inom den tillverkningsindustri som är förlagd till utvecklingsländer är lönen för män i genomsnitt dubbelt så hög som för kvinnor. Den främsta förklaringen är att löner-

na är högre inom mansdominerade branscher (som fordonstillverkning) än inom kvinnodominerade branscher (som klädproduktion), men också att det sker en lönediskriminering av kvinnor inom samma branscher.

I detta sammanhang är dock frågan om relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare mer specifik: Vilken typ av relation är mest gynnsam för en framgångsrik facklig organisering? I en bemärkelse är det dock svårt att styra utgångspunkten för denna fråga. Huruvida de fackliga organisationerna och arbetsgivare befinner sig i konflikt avgörs av faktorer som inte styrs av medlemsrekryteringen. Det betyder att det snarare är rekryteringen som måste anpassas efter den faktiska relationen snarare än att relationen mellan fackliga organisationer och arbetsgivare ska anpassas efter att gynna rekrytering. I ett läge av konflikt eller hotande konflikt är det självklart att ett centralt argument vid rekrytering är att alla arbetstagare måste stå bakom de fackliga organisationerna för att de ska få full kraft.

Däremot är frågan om hur relationen mellan fackföreningar och arbetsgivare ska beskrivas under perioder av fredsplikt för att maximalt gynna rekryteringen och i vilken mån arbetsgivarna ska involveras i rekryteringen, exempelvis att de får information om att de fackliga organisationerna ska besöka arbetsplatser för att värva medlemmar.

Intervjuerna med fackliga företrädare som genomförts som underlag för denna studie ger ett entydigt svar på frågan: Genomgående blir organiseringen mer framgångsrik om arbetsgivarna ger sitt stöd till organiseringen. De intervjuade fackliga företrädarna pekar på en rad orsaker till detta samband. En är helt enkelt att det är betydligt enklare för fackliga organisationer att komma in på en arbetsplats och ge information om arbetsgivarna ger legitimitet åt kommunikationen. En annan orsak är att många arbetstagare kan vara rädda för att organisera sig fackligt om arbetsgivaren är negativ eller till och med fientlig till fackliga organisationer. Det gäller särskilt om det finns få eller inga fackliga medlemmar på arbetsplatsen, nya medlemmar kommer i sådana fall att sticka ut. Över huvud taget är det långt enklare att

organisera rekryteringen på en arbetsplats om arbetsgivaren är informerad om upplägget och har gett det legitimitet.

De fackliga organisationerna kan inte, som här nämnts flera gånger, själva påverka relationen till arbetsgivaren. Hur relationen ser ut beror på båda parternas agerande. Däremot kan de fackliga företrädarna informera arbetsgivarna om satsningar på medlemsrekryteringar och försöka övertyga arbetsgivarna om att båda parter skulle vinna på en högre facklig organisationsgrad.

20.3. Argument för win-win

Många av de intervjuade har erfarenhet av att diskutera med arbetsgivare om behovet av facklig organisering och också om behovet av kollektivavtal. Några argument återkommer:

- Facklig organisering och kollektivavtal bidrar till en ökad stabilitet på arbetsplatserna och i arbetslivet. Ett faktum är att konflikterna generellt sett blir färre vid en högre facklig organisationsgrad (för evidens se däribland Världsbankens studie ”Unions and Collective Bargaining – Economic Effects in a Global Enviroment”, Aidt, Toke & Tzannatos, Zafiris, 2002 och och IMF:s underlag ”Power from the People – The decline in unionization in recent decades has fed the rise in incomes at the top”, *Finance & Developement,* March 2015, Vol 52, No1, Jaumotte, Florence & Osorio Buitron, Carolina). En orsak är helt enkelt att fungerande partsrelationer skapar en struktur för att lösa oenigheter. Om sådana strukturer saknas och de anställda blir gravt missnöjda återstår ofta bara lösningen att använda olika konfliktvapen som strejk eller hot om strejk. Som Världsbanken visar är omfattningen av strejker högre i branscher med låg facklig organisationsgrad jämfört med branscher med hög organisationsgrad.
- Fördelen med stabila relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare gäller också den lokala arbetsplatsen. Om arbetstagarna och den lokala fackliga organisationen har en god relation med arbetsgiva-

ren kommer också arbetstagarna och de fackliga organisationerna i högre grad att bidra till att utveckla och förbättra arbetsplatsen. Det gäller förstås särskilt om arbetsgivaren bjuder in till ett sådant samarbete.
- Branscher med starka partsrelationer och kollektivavtal bidrar till att gynna seriösa arbetsgivare och försvåra villkoren för arbetsgivare som erbjuder mycket låga löner och osäkra arbetsvillkor. Tvärtom är det i branscher med svaga partsrelationer och kollektivavtal. Där blir den sociala dumpningen en realitet och seriösa arbetsgivare får svårt att överleva.

De fackliga företrädare som intervjuats för denna studie understryker också att relationen mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarna vanligtvis är bra eller mycket bra. Det finns också relationer med arbetsgivare som är konfliktfyllda och det existerar arbetsgivare som är uttalat fientliga till de fackliga organisationerna, men detta hör trots allt till undantagen. Detta är ytterligare ett argument att hålla fram för arbetsgivare:

För det mesta har de fackliga organisationerna en bra och avspänd relation med arbetsgivaren. Vi hoppas kunna få en sådan relation även på denna arbetsplats.

De fackliga organisationerna bör sammanfattningsvis sträva efter ett öppet och avspänt samarbete med arbetsgivare kring rekryteringen av fackliga medlemmar. Det kan exempelvis inkludera information om planerade besök på arbetsplatsen, om vad den fackliga organisationen står för och om planerade rekryteringskampanjer. De fackliga organisationerna bör trycka på att goda relationer mellan fackföreningar och arbetsgivare skapar stabila relationer som minskar riskerna för konflikter, som tvärtom skapar möjligheter för att utveckla och förbättra arbetsplatsen samt att goda relationer mellan fackföreningar och arbetsgivare är det dominerande mönstret i arbetslivet. Ur rekryteringssynvinkel har de fackliga organisationerna mycket att vinna på att skapa och upprätthålla goda relationer med arbetsgivare (sedan

kan det finnas andra skäl till att de fackliga organisationerna ibland måste ta konflikter med arbetsgivare).

20.4. Slutsats

En generell slutsats är att facklig organisering ofta gynnas av om det råder ett positivt samarbetsklimat mellan fackliga organisationer och arbetsgivare. Det skapar de mest gynnsamma villkoren för att nå ut med facklig information och för att arbetstagare inte ska bli ”skrämda” att organisera sig. Det är också en stor fördel för den fackliga organiseringen om arbetstagarna är täckta av kollektivavtal även om de inte är fackligt organiserade. Det ger bland annat de fackliga företrädarna en legitim möjlighet att besöka arbetsplatsen. Erfarenheten är också att arbetsgivarna brukar vara positiva till eller åtminstone acceptera besök av fackliga företrädare om arbetsplatsen täcks av kollektivavtal.

Skarpa motsättningar mellan fackliga organisationer och arbetsgivare kan visserligen fungera fackligt mobiliserande, men i allmänhet är risken större för att det försvårar facklig organisering. Särskilt svårt förefaller det vara att uppnå facklig organisering om det råder skarpa motsättningar mellan fackliga organisationer och arbetsgivare och det sedan tidigare inte finns några fackligt aktiva på arbetsplatsen och om arbetsplatsen är liten. Omvänt är skarpa motsättningar mellan fackliga organisationer och arbetsgivare inte ett lika stort problem för den fackliga medlemsvärvningen om det sedan tidigare finns en stark facklig närvaro på arbetsplatsen och om det är en arbetsplats med många anställda. Hur relationen mellan fackliga organisationer och arbetsgivare ser ut avgörs av båda parter, det är alltså inget som de fackliga organisationerna kan styra själva. En generell slutsats är emellertid att den fackliga utgångspunkten alltid bör vara att bjuda in arbetsgivaren till samverkan och hålla fram argumenten att även arbetsgivare har mycket att vinna på facklig organisering, kollektivavtal och stabila relationer på arbetsplatsen.

Fackliga organisationers relation med arbetsgivare är central. Den fackliga strategin består i att sluta avtal med arbetsgivare. Relationen

är ofta dubbelbottnad, å ena sidan finns motsättningar (av hur arbetets frukter ska fördelas), å andra sidan finns gemensamma intressen (av effektiva arbetsplatser). Ur värvningssynvinkel är erfarenheten genomgående att det är en fördel med god samverkan med arbetsgivare. Det ökar exempelvis möjligheten för facklig information på arbetsplatsen och det innebär att arbetstagare inte lika ofta är rädda för att ansluta sig fackligt. Relationen mellan fackliga organisationer och arbetsgivare avgörs av båda parternas agerande. De fackliga organisationerna kan inte ensamma styra relationen. I samband med värvningskampanjer är det dock betydelsefullt att eftersträva en samverkan med arbetsgivare och att ibland inrikta kampanjerna på arbetsplatser där arbetsgivaren vill samverka.

21. Facklig organisering och ökningen av prekära arbeten

Arbetslivet i västvärlden, inklusive Norden, befinner sig under snabb förändring. Fortfarande dominerar fasta heltidsanställningar, men andelen arbeten av annat slag har ökat i snabb omfattning. Dessutom sker en snabb förskjutning av innehållet i existerande arbeten, traditionella industrijobb minskar, andelen anställda inom den offentliga sektorn minskar också en aning, medan det sker en snabb ökning av andelen anställda inom den privata tjänstesektorn. Ytterligare en förskjutning är att andelen egenföretagare ökar på bekostnad av anställningar.

Den svenska Digitaliseringskommissionen (en offentlig utredning) pekar i sitt betänkande från 2016 på att mellan 35 och 53 av jobben på den svenska arbetsmarknaden finns inom yrken som hotar att försvinna under de närmaste två decennierna till följd av digitalisering, automatisering och robotisering. Även om bedömningarna är svåra att utföra och även om det finns vissa variationer mellan olika utvärderingar är trenden entydig och likartad i hela Norden. Samtidigt som jobb försvinner skapas nya, som nämnts ovan handlar det i stor utsträckning om jobb inom den privata tjänstesektorn, inte minst inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn och inom den lokala tjänstesektorn. Hur relationen kommer att vara mellan de jobb som försvinner och de nya som tillkommer är oklar, men det går inte att ta för givet att jobben kommer att bli färre.

Ökningen av osäkra och tidsbegränsade arbeten samt den längre period det tar för att etablera sig i arbetslivet påverkar inställningen till

arbetet. Vid en hög grad av osäkerhet räknar ofta arbetstagaren själv med att jobbet blir tillfälligt, det innebär i sin tur att arbetstagaren blir mindre villig att engagera sig långsiktigt i arbetet. I och med att de osäkra arbetstagarna är överrepresenterade bland dem med osäkra arbeten kommer denna förändring att särskilt starkt påverka unga människor i arbetslivet.

Det kan även finnas andra fenomen som påverkar människors inställning till arbetet. Konsumtionens växande betydelse, den ökande valfriheten inom välfärden etc innebär en påverkan mot ökad individualism. Dessa samband är dock ytterst osäkra och det finns inte belägg för det ofta upprepade påståendet att den yngre generationen skulle vara mer individualistisk än den äldre.

En förändrad samhällsstruktur påverkar människors attityder och vilja till organisering. Exakt hur dessa förskjutningar ser ut är svårtolkat och det kan också finnas skillnader mellan de nordiska länderna, men än mer mellan stad och landsbygd och mellan lång- och kortutbildade.

Även inom de fackliga organisationerna finns erfarenheter av förändrade attityder. Två fenomen som hänger nära samman är viktiga att lyfta fram i detta sammanhang. För det första erfarenheten av en ökad individualism, där en del arbetstagare känner motstånd mot att ingå i ett ideologiskt färgat kollektiv. En delvis närbesläktad attityd, som flera fackliga företrädare vittnar om, är att allt fler arbetstagare gör en ”cost-benefit-analys” när de tar ställning till det fackliga medlemskapet. De vill helt enkelt försäkra sig om att de i ekonomiska termer får ut något av medlemskapet som motsvarar kostnaden för att bli medlem. Denna inställning parat med ökade inkomstklyftor i de nordiska länderna innebär också att det finns ganska stora grupper av arbetstagare med relativt låga inkomster som gör en analys av om det fackliga medlemskapet är värt kostnaderna. Erfarenheten är dessvärre också att det är många i denna grupp av arbetstagare, i synnerhet låginkomsttagare inom LO-grupperna, som under det senaste decenniet lämnat de fackliga organisationerna.

Inom det danska fackförbundet HK delar man in de fackliga medlemmarna i fyra ungefär lika stora kategorier: de engagerade ambassadörerna, de engagerade men prismedvetna och som ifrågasätter om det får ut tillräckligt av medlemsavgiften, de med lågt fackligt intresse och individualisterna. Den gruppen som är svårast att organisera är individualisterna. En central erfarenhet är också att det är avgörande för individualisterna hur kontakten mellan dem och förbundet fungerar, en kontakt som de upplever som misslyckad kan räcka för att de lämnar organisationen.

21.1. En ökad jobbpolarisering

Flera forskare framhåller att den tekniska utvecklingen och globaliseringen har bidragit till en ökad jobbpolarisering, det vill säga där andelen jobb som befinner sig i mitten av lönefördelningen har minskat samtidigt som både högavlönade och lågavlönade jobb minskar. Det bör betonas att denna polarisering inte enbart gäller lönenivåerna utan också i lika hög grad utformning av arbetsvillkor och arbetstider.

En annan återkommande trend är att ökad konkurrens, teknologiska förändringar och behov av ökad flexibilitet bidragit till att öka outsourcingen i Norden, det vill säga att företag eller offentliga arbetsgivare väljer att lägga ut delar av produktionen eller verksamheten utanför det egna företaget eller den egna myndigheten. Ytterligare ett fenomen är offshoring, när delar av verksamheten läggs ut på en aktör utanför det egna landet.

För de anställda har den ökade konkurrensen, outsourcingen och offshoringen fått flera direkta konsekvenser. En är ökningen av antalet bemanningsanställda, det vill säga att ett företag hyr ut arbetskraften till ett annat. Vidare har antalet entreprenörer ökat, skillnaden jämfört med bemanningsanställningar är att det företag som står för arbetskraften också behåller arbetsledningen.

21.2. Ökning av antalet egenföretagare

Ett annat fenomen som hänger samman med den mer flexibla arbets-

marknaden är den snabba ökningen av enmansföretagare. I exempelvis Sverige har antalet företag utan några anställda ökat från drygt 300 000 1993 till nästan 900 000 2016. Flera utredningar pekar också på en ökning av ”falska företagare”, det vill säga personer som utger sig för att vara företagare med som i realiteten borde vara anställda, det vill säga de arbetar bara för en uppdragsgivare och uppdragsgivaren styr och leder arbetet som en traditionell arbetsgivare. Ett annat dokumenterat fenomen är ”ofrivilligt företagande”, det vill säga personer som föredrar att vara anställda men mot sin vilja i stället ofta får utföra uppdrag åt tidigare arbetsgivare.

Även i andra avseenden har arbetsvillkoren blivit mer flexibla. Hit hör ökningen av så kallade kombinatörer, det vill säga personer som kombinerar anställningar med egenföretagande. Det finns också växande grupper som utför arbete/uppdrag på tider som den anställde/uppdragstagaren kan styra själv. Ny teknologi har gjort många arbeten mer mobila. Därutöver finns fenomen som egenanställningar (personer som självständigt utför arbeten och själv tar in uppdrag men är anställda av egenanställningsföretag).

Ytterligare ett fenomen i sammanhanget är den växande så kallade plattformsekonomin, där uppdelningen mellan arbetsgivare och arbetstagare ofta är suddig. Det handlar om arbeten/uppdrag som förmedlas genom digitala appar. Dessa gör det möjligt för var och en att erbjuda sina tjänster, ibland i form av utbytesekonomi – jag klipper din gräsmatta om du lagar min cykel. Det kan förefalla decentraliserat och småskaligt, men mycket snabbt har det också vuxit fram multinationella jättar inom plattformsekonomi, däribland taxibolaget Uber eller bostadsdelningstjänsten Airbnb, det vill säga stora företag som utifrån en app blivit mellanhanden mellan uppdragsgivare och uppdragstagare, erbjudande av tjänster och varor.

21.3. En mer ”flexibel” arbetsmarknad

Sammanfattningsvis kan utvecklingen beskrivas som framväxten av en mer flexibel och mobil arbetsmarknad och där klyftorna mellan

olika grupper av arbetstagare/uppdragstagare ökar. De som är positiva till denna utveckling brukar trycka på att den kan skapa fler jobb och ökad produktivitet och ekonomisk tillväxt. Kritiker brukar peka på framväxten av fler otrygga och osäkra jobb samt att allt fler arbetstagare/uppdragstagare hamnar helt eller delvis utanför de sociala trygghetssystemen, som möjligheten att få del av sjukförsäkring, a-kassa och pension. Kritiker brukar också använda ett annat ordval än de som är positiva till utveckling – ett sådant är att peka på ökningen av fler ”prekära” arbeten och av framväxten av ett ”prekariat”.

I detta sammanhang är dock frågan mer specifik – hur påverkar framväxten av en mer flexibel och mobil arbetsmarknad möjligheten till facklig organisering och rekrytering? På många sätt är frågan ett dilemma för fackliga organisationer. Å ena sidan finns starka belägg för att den mer mobila och flexibla arbetsmarknaden kommer att växa, oavsett vad vi anser om fenomenet. Det talar för att det är särskilt angeläget att de fackliga organisationerna blir skickliga på att organisera arbetstagare och uppdragstagare inom dessa delar av arbetsmarknaden. Å andra sidan finns tydliga belägg för att det är betydligt svårare att organisera bemanningsanställda, tidsbegränsade anställda, egenanställda etc än arbetstagare med fasta heltidsanställningar. Ännu svårare är det att organisera enmansföretagare, för att inte tala om kombinatörer och personer verksamma inom den nya plattformsekonomin.

Grovt sett har detta fackliga dilemma lett fram till två typer av hållningar. Dels försöket att så gott det går minska antalet nya flexibla arbeten. Dels genom att så gott det går försöka organisera dessa nya grupper på arbetsmarknaden. En sak är också otvetydigt, detta dilemma kommer bara att bli större och större.

De två hållningarna ovan står dock inte i motsättning till varandra, de är fullt möjliga att förena. När det gäller rekrytering av fackliga medlemmar i osäkra och tillfälliga jobb måste detta ske oavsett huruvida de fackliga organisationerna lyckas dämpa utvecklingen av fler osäkra arbeten. Samtidigt ser, som nämnts ovan, de osäkra och till-

fälliga jobben väldigt olika ut inom olika branscher. Variationen gäller både omfattningen av de osäkra jobben och vilken form av osäkra jobb det handlar om. Här behövs förstås konkreta analyser för olika förbundsområden. Förbunden måste också testa och utvärdera olika metoder för att organisera personer i osäkra och tillfälliga jobb. I det sammanhanget är det både viktigt att undersöka vilka metoder och verktyg som är framgångsrika, men också vad dessa metoder kostar. När metoderna i näste skede finslipas är det nödvändigt att både se till resultaten i form av fler medlemmar/ökad organisationsgrad och till vad kostnaden är per ny rekryterad medlem.

21.4. Dilemmat i den fackliga prioriteringen

En svårighet som kvarstår är dock hur fackliga organisationer ska prioritera när det gäller den egna medlemsvärvningen. Resurserna för att värva medlemmar är alltid begränsade och det är genomgående dyrare att värva medlemmar i osäkra och tillfälliga jobb jämfört med att värva fler medlemmar på stora arbetsplatser där det fackliga arbetet redan är etablerat. Den finns ingen enkel lösning på hur denna avvägning bör ske – och frågan återkommer i olika varianter i denna studie. En central slutsats är emellertid att fackliga organisationer bör ha en strategisk planering av rekrytering och organisering där olika mål och effekter vägs mot varandra.

En möjlig hållning när det gäller sektorer med osäkra och tillfälliga arbeten är att fackliga organisationer strategiskt väljer ut några av dessa sektorer där det sker utförliga satsningar på att värva medlemmar. En generell erfarenhet av de intervjuer som gjorts som grundval för denna studie är att mer omfattande och specifika satsningar är mer effektiva än generella och större värvningskampanjer men med en lägre intensitet. Men även med en sådan inriktning kvarstår problemet med hur sådana satsningar ska vägas mot värvning på stora arbetsplatser och med satsningar på att behålla de medlemmar som organisationerna redan har.

Över huvud taget innebär den alltmer splittrade arbetsmarknaden

– med alltmer olika anställnings- och anlitandevillkor – att de fackliga organisationerna behöver flera parallella strategier för att klara det fackliga organisationsarbetet.

21.5. Slutsats

För fackliga organisationer är det enklast och minst kostsamt att organisera arbetstagare med fasta heltidsarbeten på stora arbetsplatser inom industrin eller offentlig sektor. Ju mer tidsbegränsat, tillfälligt och prekärt ett arbete är, desto svårare och dyrare är det att organisera arbetstagaren. Eftersom andelen tidsbegränsade, tillfälliga och prekära arbeten successivt ökar i samhället blir detta ett dilemma för den fackliga organiseringen. Å ena sidan finns skäl att satsa krafterna på att organisera ”kärnarbetskraften”, sådana ansträngningar är för det mesta mest effektiva. Å andra sidan finns skäl för att organisera fler arbetstagare i prekära arbeten, dels därför att dessa arbetstagare är mest utsatta på arbetsmarknaden och därför har särskilt stort behov av fackliga organisationer, dels därför att denna grupp ökar på arbetsmarknaden. Lyckas facket inte organisera dessa grupper kan facket därför uppfattas som irrelevant. Hur avvägningen bör göras mellan dessa motstridiga förhållningssätt finns inget enkelt svar på. Avgörande är dock att de fackliga organisationerna är medvetna om detta dilemma och återkommande analyserar medlemsutvecklingen inom ”kärngruppen” kontra den ”prekära gruppen”.

22. Organisering som hävstång

Beverly Silver är en kanadensisk sociolog och världsledande forskare om den globala fackföreningsrörelsens utveckling. För närvarande är hon professor vid Arrighi Center for Global Studies i Baltimore. Ett av hennes mest kända verk är *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870* (2003). Silvers teorier spänner över många fält, men i detta sammanhang är en av hennes teser av särskilt intresse. Silver menar att arbetstagares maktresurser avgörs av två faktorer. Dels den organisatoriska styrkan (där facklig organisationsgrad är en kärnpunkt). Dels av den strukturella makten, den avgörs i sin tur av var i produktionen som arbetstagaren befinner sig och på produktionens karaktär. Den strukturella makten delas sedan in i två olika former. För det första marknadsmaktresurser som uppkommer om det råder arbetskraftsbrist, då förstärks arbetstagarnas förhandlingsposition och styrka. För det andra arbetsplatsmaktresurser som uppstår beroende på hur arbetet är organiserat, den centrala faktorn är hur mycket arbetsgivaren skulle skadas vid en eventuell konflikt med arbetstagarna, ju mer sårbara arbetsgivarna är desto starkare blir den fackliga förhandlingspositionen och styrkan.

Vad Silver sedan visar utifrån dessa teorier är att en ökad facklig organisering inom sektorer av arbetslivet där arbetstagarna har en stark strukturell makt, tenderar att leda till en ökad facklig organisering och ökad facklig styrka även inom andra branscher. Eller omvänt, ökad facklig organisering inom sektorer där arbetstagarnas strukturella makt är svag har för det mesta en begränsad effekt på ökad facklig organisering inom andra sektorer.

Silver har analyserat den globala fackföreningsrörelsens långa utvecklingslinjer, från slutet av 1800-talet fram till i dag med hjälp av den gigantiska databasen The World Labor Group Database som hon själv varit med om att bygga upp vid universitetet Binghamton i New York. Med sådana perspektiv är det väldigt tydligt att facklig organisering inom vissa sektorer av arbetslivet bidragit till en ökad organisering inom andra sektorer, men också till en ökad organisering inom arbetarrörelsens partipolitiska grenar. Silver pekar på att textilindustrin hade denna roll under andra halvan av 1800-talet och början av 1900-talet. Sedan kom bilindustrin att få den rollen, inte minst i USA under 1930-talet. Även i Sydafrika, Brasilien och Sydkorea har facklig organisering inom bilindustrin spelat en avgörande roll, men också organisering på varv, inom gruvnäringen och inom annan metallindustri.

Överlag är mönstret i många länder att facklig organisering vuxit fram inom industri och gruvor, för att i nästa skede sprida sig inom handel, service, vård och omsorg. Stundtals har tjänstesektorn blivit starkt organiserad, det gäller inte minst organiseringen av lärare som tillsammans med industriarbetare är den bäst organiserade yrkesgruppen i världen, exempelvis är det enskilt största fackförbundet på den afrikanska kontinenten det nigerianska lärarförbundet. Men organiseringen av lärare har inte inneburit någon stark hävstång för organisering av andra yrkesgrupper, medan organisering av industriarbetare ofta fått betydelse för andra sektorer.

Utifrån Silvers analys har de följt en omfattande akademisk diskussion om vilka sektorer och branscher i världen som i dag har störst strategisk betydelse för att öka den fackliga styrkan och organisationsgraden. Silver menar själv att det inte finns någon bransch som kan spela samma roll som textilindustrin och bilindustrin en gång i tiden spelade, men pekar ändå på fyra branscher som skulle kunna ha en potential som hävstång för facklig organisering, nämligen halvledarindustrin (som också utgör en viktig del i det nya informationssamhället), tjänster som industriföretag outsourcat till underleverantörer

och tjänsteföretag, utbildningsföretag och den privata servicesektorn. Självfallet har den politiska regleringen i länderna också en avgörande betydelse för om dessa strategier är möjliga, repression mot fackligt aktiva underminerar möjligheterna även om det finns en strukturell potential för organisering. Eller omvänt, störst är möjligheterna för ökad facklig organisering om det både finns en strukturell och en politisk potential för organisering.

22.1. Silver i ett nordiskt perspektiv

I ett nordiskt perspektiv är frågan vilka sektorer och branscher i de nordiska länderna som skulle kunna spela en roll som hävstång för facklig organisering och därmed bidra till en ökad organisering även inom andra delar av arbetslivet. Om vi utgår från Silvers modell är två villkor avgörande. För det första den marknadsmässiga, det vill säga att det inte råder ett stort överskott av arbetskraft (och hög arbetslöshet) inom sektorn. För det andra att en eventuell konflikt mellan fackliga organisationer och arbetsgivare inom sektorn skulle åsamka arbetsgivaren betydande skada. Därutöver krävs ett tredje kriterium, att de fackliga organisationerna inom sektorn skulle agera solidariskt gentemot andra arbetstagare och inte enbart bevaka sina egna gruppintressen.

Ett annan historisk slutsats är att facklig organisering kan sprida sig geografiskt. De första fackliga organisationerna uppstod en gång i tiden i Storbritannien i kölvattnet av den tidiga industrialiseringen. Snabbt spred sig den fackliga idén till Tyskland, Frankrike och snart också vidare till Norden. Från Europa spred sig den fackliga idén också vidare till Latinamerika – inte minst genom Floran Tristans försorg – och till Afrika och Asien.

En central fråga för de nordiska länderna i dag blir, utifrån Silvers analys, vilka branscher och sektorer som har störst strategisk potential för att fungera som en motor för ökad facklig organisering även inom andra sektorer.

22.2. Slutsats

En avgörande fråga är om facklig organisering av arbetstagare i Norden kan fungera som hävstång och motor för ännu mer facklig organisering. Om svaret är ja är nästa fråga vilka branscher, sektorer eller typer av arbetsplatser som har störst hävstångseffekt. Mycket talar för att det handlar om stora arbetsplatser där det finns en hög andel ”arbetaryrken”. Traditionellt har hävstångseffekten främst funnits på stora industriarbetsplatser, men i dag är också stora offentliga arbetsplatser och stora handels- och serviceenheter förmodligen viktiga, exempelvis stora köpcentrum och sjukhus. På samma sätt som det finns positiva hävstångseffekter kan det också finnas negativa hävstångseffekter. Sådana uppstår om fackliga organisationer förlorar många medlemmar på ”strategiska arbetsplatser” vilket resulterar i att den fackliga mobiliseringen undermineras. Frågan om positiva och negativa hävstångseffekter befinner sig delvis ovanför förbundsnivå (en hävstångseffekt leder ofta till att andra förbund får fler medlemmar). Det är därför viktigt att de fackliga centralorganisationerna initierar analyser av hävstångseffekter. Det bör vidare betonas att fackförbund kan välja att starta värvningskampanjer för arbetstagare där hävstångseffekten är svag, det kan helt enkelt finnas andra skäl till att värva nya arbetstagare (som att vissa arbetstagare är särskilt utsatta på arbetsmarknaden). Däremot är det viktigt att analyser av hävstångseffekterna finns med som en av komponenterna när värvningssatsningar utformas.

23. Den globala fackföreningsrörelsen och utvecklingen i Norden

I Europa och Nordamerika har den fackliga organisationsgraden sjunkit drastiskt under de senaste två decennierna. Samtidigt har den globala fackliga rörelsen International Trade Union Confederation (ITUC) 175 miljoner enskilda medlemmar, det vill säga ungefär lika många som föregångaren International Confederation of Free Trade Unions hade under flera decennier (som slogs ihop med en liten kristen international 2006 och bildade ITUC).

Att den globala fackliga rörelsen, för fackliga centralorganisationer, har behållit ungefär samma medlemstal under lång tid samtidigt som den fackliga organisationsgraden i västvärlden har sjunkit har två förklaringar. Den viktigaste är att fackliga organisationer i forna Sovjetunionen och Östeuropa reformerats och blivit medlemmar i ITUC, inte minst har de fackliga organisationerna från Ryssland inneburit ett stort medlemstillskott för ITUC. Den andra förklaringen är att flera fackliga organisationer i Syd har vuxit under de senaste decennierna, däribland fackföreningsrörelsen Sydkorea, Brasilien, Sydafrika och Indonesien. Dessa ökningar av medlemsantal har dock ofta skett från en svag utgångspunkt, organisationsgraden i länderna är fortfarande mycket låg. Huruvida en ökning faktiskt har skett beror också på exakt vilka tidsperioder som analyserats, under de allra senaste åren har flera av de fackliga organisationerna i dessa länder tappat medlemmar.

Även om den fackliga organisationsgraden i världen som helhet inte har sjunkit har det alltså skett en nedgång i Europa, särskilt allvar-

ligt är att organisationsgraden sjunkit i några av den globala fackliga rörelsens kärnländer; som Tyskland, Österrike, Storbritannien och Frankrike.

Även i Norden har den fackliga organisationsgraden sjunkit, särskilt för LO-grupper. En avgörande fråga är om de nordiska länderna på sikt kan behålla ett mönster som skiljer sig från övriga Europa eller om den lägre organisationsgraden i övriga Europa beror på faktorer som till sist kommer att ge avtryck även i Norden. Det finns inget givet svar på den frågan. En sak är dock givet, för nordisk fackföreningsrörelse är det avgörande hur den fackliga rörelsen utanför Norden utvecklas, särskilt stor betydelse har den övriga europeiska fackföreningsrörelsens utveckling, men också utvecklingen av hela den globala fackföreningsrörelsen. En slutsats är att den nordiska fackföreningsrörelsen aktivt måste delta i det globala fackliga arbetet och även i dessa sammanhang betona frågan om facklig organisering.

24. Referenser

Intervjuade personer

Andersson, Magnus, Vision, Sverige
Beckham, Christopher, Handel og Kontor, Norge
Bengtsson, Lisa, Kommunal, Sverige
Bergholm, Tapio, SAK, Finland
Delp, Clas, Fellesforbundet, Norge
Dokken, Ståle, LO, Norge
Halttunen, Santeri, JHL, Finland
Herdahl, Camilla, 3F, Danmark
Hofman, Henrik, HK, Danmark
Häggman, Maria, Nordiska Fackliga Samorganisationen, Sverige
Häkkinen, Mika, Industrifacket, Finland
Ivman, Jonas, LO, Sverige
Kjellberg, Anders, Lunds universitet, Sverige
Kyntäjä, Eve, SAK, Finland
Leen, Heidi, FOA, Danmark
Lundström, Staffan, Handelsanställdas förbund, Sverige
Lyhne Ibsen, Christian, Danmark
Munch Koefoed, Nils, LO-skolan, Danmark
Mwilima, Moza, Fagforbundet, Norge
Nergaard, Kristine, Fafo, Norge
Nilsson, Fredrik, Unionen, Sverige
Nilsson, Mikael, LO, Sverige
Noël Hjort, Esben, HK-Köpenhamn, Danmark
Nyberg, Maria, Handelsanställdas förbund, Sverige
Närmfors, Snuttan, Seko Stockholm, Sverige

Paajanen, Pertti, JHL, Finland
Persson, Erik, Seko Stockholm, Sverige
Skov, Gert, HK, Danmark
Svensson, Mats, IF Metall, Sverige
Vainio, Antti, BOA/Transportarbetareförbundet, Sverige
Vedin, Ulrika, LO, Sverige
Wessberg, Nina, Industrifacket, Finland
Wälivaara, Christer, Byggnads, Sverige

Centrala skriftliga källor

Aidt Toke & Tzannatos, Zafiris, *Unions and Collective Bargaining*, The World Bank, 2002.

”Allt färre arbetare är med i facket”, *Arbetet*, 24/2, 2017.

”Avdragsrätt för a-kassa och fackföreningsavgift. Skriftlig fråga till statsrådet Magdalena Andersson (S)”, 2016/17:632 (Jamal El-Haj, S).

Bennett, James & Kaufman, Bruce, *What do unions do? A Twenty-Year Perspective*, New Brunswick, 2007.

Bengtsson, Erik, m fl, ”Organisera eller rekrytera? En rapport om facklig förnyelse”, *Tankeverksamheten*, 2013.

Bernstein, Irving, *The Turbulent Years: A History of the American Worker, 1933–1940*, Haymarket Books, 2010.

”Best for arbetsgiver – om fagorganisering og fradrag for contingent”, LO Norge, 2015.

Bieler, Andreas, m fl, *Labour and the Challanges of Globalization*, Pluto Press, 2009.

Crouch Colin, ”Membership density and trade union power”, ETUI, 2017.

Dunlop, John, *Industrial Relations Systems*, Harvard Business School Press Classics, 1993.

Hall, Peter, A & Soskice, *David, Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, 2001.

Haugan, Bjørn, ”Støre vil gi organiserte en milliard”, *Arbeidsliv* _ VG, 19/4, 2017.

Hirschman, Albert, *Exit, Voice and Loyalty – Responses to decline in firms, organizations and states*, Harvard University Press, 1970.

Holmgren, Anna, *Konflikt och samverkan – fackliga strategier i Europa*, Saltsa, 2005.

Häkkinen, Mika, ”The Baltic Organising Academy”, Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

”Hvem organiserer sig – Forklaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser, LO Danmark, 2011.

Kaj Anderssen, Søren m fl, ”De nordiske aftalsmodeller i åbne markeder – udfordringer og perspektiver”, Fafo, 2014.

Keall Sian (red.) ”Employment & Labour Law”, LLP, 2015.

Kjellberg, Anders & Lyhne Ibsen, Christian, ”Attacks on union organizing – Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark.

Kjellberg, Anders, *Facklig anslutning i Sverige och andra länder: medlemsrekrytering mm*, Lunds universitet, 2016.

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lunds universitet, 2017.

Kjellberg, Anders, *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – och utvecklingen därefter*, Lunds universitet, 2014.

Kjellberg, Anders. *Partsrelationer och makt*, Lunds universitet, 2016.

Lindberg, Ingemar & Neergaard, Anders (red.) ”Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld”, i *Bortom horisonten – fackets vägval i globaliseringens tid*, Premiss förlag, 2015.

Lyhne Ibsen, Christian & Tapia, Maite, ”Trade union revitalisation: Where are we now? Where to next”, *Journal of Industrial Relations*, Vol 59, 2017.

Lyhne Ibsen, Christian m fl, *Fald i organisationsgrad… igen, igen, Faos*, 2015.

Milkman, Ruth & Voss, Kim, *Rebuilding Labor*, Cornell University Press, 2004.
Murray, Gregor, ”Union renewal: what can we learn from three decades of research?”, ETUI, 2017.
Neergaard, Kristine, m fl, *Det kollektive arbeidslivet. Organisajoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*, Universitetsforlaget, 2013.
Neergaard, Kristine, m fl, ”Offentlige tariffområder – endring og praktisering”, *Fafo*, 2017:15.
Neergaard, Kristine, ”Organisajonsgrader, tariffavtaldekning og arbeidskonflikter 2013”, Fafo-notat, 2014:14.
”New forms of employment”, Eurofound, 2015.
Olsson, Terje, ”Tysk LO har mistet halvparten av medlemmene siden 1991”, *FriFagbevegelse*, 9/3, 2017.
Petterson, Helen, *Folkrörelser skärp er!* ABF & Tiden, 2016.
Phelan, Craigh (red), *Trade Union Revitalisation*, Peter Lang, 2007.
”Siffror och diagram om medlemsantal, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning”, Medlingsinstitutet, 2016.
Silver, Beverly, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge Studies, 2003.
Silver, Beverly, m fl, ”Historic Dynamics of Capitalism and Labor Movements”, Oneline Publication, 2015.
Siri Renå, Anne, ”Invandrare må bli spurt om de ønsker a stille till valg”, LO-media, 17/3, 2017.
Tøorres, Liv, *Bak Fanene*, Gyldendal, 2010.
”World Employment Social Outlook”, ILO, 2017.

Bilagor

24.1. Organisasjonsgrad og tariff-avtaledekning: Norge

Tallene er basert på en rapport om organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv som vil bli publisert av Fafo i løpet av første halvår 2017.

Bakgrunn

Den norske organisasjonsgraden er lavere enn i nabolandene og varierer mer mellom bransjer og sektorer enn i de nordiske nabolandene. Siden Norge ikke har systemet med a-kasser, vil organisasjonsgraden i større grad være avhengig av at arbeidstakerorganisasjonene har tillitsvalgte og klubb på arbeidsplassene for å kunne rekruttere nye medlemmer, eller at organisasjonene har andre typer medlemstilbud som gjør at arbeidstakerne organiserer seg. Mange profesjonsforbund har for eksempel profesjonsfaglige tidsskrifter og spiller en profesjonspolitisk rolle. Dette gjelder særlig forbund som organiser profesjonsutøvere innen helse, sosiale tjenester og utdanning, men også for yrkesgrupper som jurister, ingeniører med flere. Blant høyere utdannede rekrutters også mange som studenter, gjennom forbundenes studentmedlemskap.

Det er fire hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden: Landsorganisasjonen i Norge (LO), Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), Unio og Akademikerne. Hovedorganisasjonene i Norge har aldri delt organisasjonsmarkedet mellom seg på samme måte som i Danmark, Sverige og Finland (gjennom organisasjonsavtaler). Det er derfor

større konkurranse mellom forbund fra ulike hovedorganisasjoner. Dette gjør seg særlig gjeldende i enkelte bransjer (f.eks. i Nordsjøen) og i store deler av offentlig sektor. Unio og YS kan (til sammen) sammenlignes med TCO og FTF. Men YS-forbundene organiserer ikke bare funksjonærer, og LO-forbundene har et organisasjonstilbud også for funksjonærer og arbeidstakere i akademikeryrker. Unio har stordelen av sin medlemsmasse i offentlig sektor. I praksis er likevel organisasjonsmønstret mer likt nabolandenes enn det organisasjonenes formelle bestemmelser skulle tilsi.

LO, som er den største hovedorganisasjonen, vedtok allerede i 1923 det såkalte industriforbundsprinsippet (alle arbeidstakere på samme arbeidsplass skal være organisert i samme forbund). Dette gjelder imidlertid kun arbeidere, og LO har to funksjonærforbund som organiserer funksjonærer (tjenestemenn) i privat sektor. Dette er forbund som organiserer etter utdanning uavhengig av i hvilken sektor/stilling arbeidstakeren har. Dette er FLT (arbeidsledere og tekniske funksjonærer) og Handel og Kontor, HK, som organiserer andre typer funksjonærer (kontorfunksjonærer/merkantile funksjonærer). I offentlig sektor vil de fleste LO-forbundene organisere alle relevante arbeidstakere i sektoren/etaten, uavhengig av stillingstype.

Forbund i Unio og Akadmikerne organiserer i hovedsak etter utdanning/profesjon. Den siste hovedorganisasjonen, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), organiserer også de fleste yrkesgrupper, men med noe større vekt på funksjonærer/tjenestemenn enn LO. YS-forbundene konkurrerer med LO, blant annet ved å understreke at de er politisk uavhengige.

1. Hur ser den fackliga organisationsgraden ut i dag?

Den norske organisasjonsgraden måles med utgangspunkt i opplysninger fra arbeidstakerorganisasjonene om yrkesaktive medlemmer. For å anslå antall potensielle medlemmer brukes opplysninger om lønnstakere i SSBs arbeidskraftundersøkelser (AKU). I Norge regnes

ikke arbeidsledige/arbeidssøkende med når vi anslår organisasjonsgraden. Den norske organisasjonsgraden har ligget mellom 50 og 60 prosent i store deler av perioden fra 1950 og fram til i dag. Organisasjonsgraden var på sitt høyeste på 1990-tallet, med en markant nedgang første del av 2000-tallet. De nyeste tallene viser imidlertid en organisasjonsgrad på 49 prosent. Tallene som presenteres her er resultatet av en revisjon av tallserien for perioden 2000–2016. Revisjonen har medført et brudd i statistikken fra og med 2000, og gir en noe lavere organisasjonsgrad enn det som er estimert tidligere.

2. Hur ser organisationsgraden ut uppdelat på branscher, arbetare/tjänstemän/akademiker, kvinnor/män och inrikes/utrikesfödda. (Svaren måste förstås anpassas efter vilken statistik som finns tillgänglig, det är inte säkert att det går att ta fram underlag för alla dessa parametrar.)

Spørsmålet om organisering/medlemskap i fagforening inngår ikke som standardspørsmål i den norske AKU. Spørsmålet er likevel inkludert med noenlunde jevne mellomrom fra 1995 og framover. Den nyeste undersøkelsen er fra 2016 (4. kvartal).

Variasjon i organisasjonsgraden etter bransje og sektor

I tabell 1 viser vi organisasjonsgraden etter bransje og sektor, og tabellen viser at den norske organisasjonsgraden varierer mye. I offentlig administrasjon, helse og undervisning er organisasjonsgraden om lag 80 prosent. Innen industri og transport ligger organisasjonsgraden mellom 50 og 60 prosent. Det samme gjelder finansieringsvirksomhet. Bygg og anlegg har en organisasjonsgrad på under 40 prosent, mens bransjer som detaljhandel og overnattings- og serveringsvirksomhet har en organisasjonsgrad på i overkant av 20 prosent.

Offentlig sektor har en organisasjonsgrad på 79 prosent (litt høyere i staten enn i kommunal sektor), mens organisasjonsgraden i privat sektor er på 38 prosent. Her har vareproduksjon (industri, olje/berg-

verk, el og vann, olje og bergverk) høyere organisasjonsgrad enn privat tjenesteyting.

Organisasjonsgrad etter næring (NACE standardinndeling) og sektor. AKU 2016. N= 8149.

Næring/bransje	Organisasjonsgrad
Offentlig administrasjon	81
Helsetjenester	79
Undervisning	79
Sosialtjenester	67
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	57
Industri, olje, bergverk	57
Transport og lagring	54
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	42
Kultur og annen tjenesteyting	39
Informasjon og kommunikasjon	38
Bygg, anlegg, el og kraft	37
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	36
Engroshandel	28
Overnattings- og serveringsvirksomhet	24
Detaljhandel	23
Jordbruk, skogbruk og fiske	_
Sektor/eier	
Privat sektor i alt	38
Privat vareproduksjon (ekskl. primær)	46
Privat tjenesteproduksjon	35
Offentlig sektor i alt	80
Kommunal sektor	78
Statlig sektor inkl. helseforetakene	83

Variasjon i organisasjonsgraden etter kjønn, utdanning og yrke

Organisasjonsgraden varierer også etter kjønn, yrke og utdanning. I Norge er skillet mellom arbeidere og funksjonærer/tjenestemenn mindre framtredende enn i nabolandene. Skillet er fortsatt framtredende i tariffavtalene i privat sektor, men ikke i offentlig sektor. I offentlig statistikk og i lovgivningen skilles det ikke mellom de to gruppene. Når man skal se på forskjellene i organisasjonsgrad etter kjennetegn ved arbeidstaker, er det hensiktsmessig å se på privat og offentlig sektor hver for seg.

Kvinner er oftere organiserte enn menn, men ser vi på privat og offentlig sektor hver for seg finner vi ingen forskjeller. Arbeidstakere med høyere utdanning (universitets- og høgskolenivå) er oftere organisert enn arbeidstakere uten høyere utdanning. Dette gjelder både i privat og offentlig sektor. Arbeidstakere med utdanning på grunnskolenivå er sjeldnest organisert. En del i denne gruppen vil være unge arbeidstakere som ikke har sluttført sin utdanning, og som har en ekstrajobb ved siden av skolegangen. Det er ikke store forskjeller i organisasjonsgrad etter type yrke. Unntaket er arbeidstakere innen salg, service og omsorgsyrker, som skiller seg ut ved å ha lavere organisasjonsgrad enn andre yrkeskategorier.

Organisasjonsgrad etter kjønn, utdanning og yrke. 2016. AKU

	Privat sektor	Offentlig sektor	I alt
	N = 5129	N = 2939	N = 8089
I alt	38	80	53
Kjønn			
Kvinner	38	80	59
Menn	39	78	47
Utdanning			
Grunnskole	28	66	36

VGO nivå 1	41	77	52
VGO nivå 2	37	77	47
Universitets & høgskole, lavere nivå (1-4 år)	39	83	62
Universitets & høgskole, høyere nivå (5 år og mer)	57	84	70
Hovedinndeling			
Til og med VGO	*35*	*74*	*44*
Høyere utdanning	*45*	*83*	*64*
Yrke			
Lederyrker/akademikeryrker	42	84	64
Høyskoleyrker	41	86	53
Kontor- og kundeserviceyrker	38	79	44
Salg, service, omsorg	28	69	45
Operatør/håndverkeryrker	41	-	42
Yrker uten krav til utdanning	40		48

Variasjon i organisasjonsgraden etter innvandringsbakgrunn

Arbeidstakere med en innvandringsbakgrunn er sjeldnere organisert enn øvrige. Dette gjelder både arbeidstakere med en såkalt ikkevestlig bakgrunn (land i Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika mm) og arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa. Organisasjonsgraden etter innvandringsbakgrunn kan ikke måles ved hjelp av AKU-tall. Vi har imidlertid anslag på organisasjonsgrad basert på registerbaserte opplysninger. Her måles fagorganisering med kjennetegnet «skattefradrag for fagforeningskontingent» (dette meldes vanligvis inn av arbeidstakerorganisasjonene eller av arbeidsgiver i de tilfellene det foreligger en avtale om kontingenttrekk). Organisasjonsgraden blir noe lavere når det måles på denne måten, og metoden er mer usikker.

Organisasjonsgraden for innvandrere er betydelig lavere enn for arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Forskjellene er på drøye 10 prosentpoeng. Analyser viser at forskjellene delvis henger sammen

med hvor i arbeidslivet arbeidstakere med innvandringsbakgrunn befinner seg. Organisasjonsgraden er lavest blant innvandrere fra Øst- og Sentral-Europa, hvorav mange har kommet til Norge som arbeidsinnvandrere fra 2004 og fram til i dag. Forskjellene i organisasjonsgrad avtar med botid i Norge.[1]

Organisasjonsgrad etter innvandringsbakgrunn.* Registerbaserte tall, målt ved kjennetegnet skattefradrag for fagforeningskontingent. 2013.

	Privat	Offentlig	I alt
Ikke innvandringsbakgrunn	37	78	51
Innvandrer Norden/vestlige land	25	67	36
Innvandrer Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika mm	29	61	39
Innvandrer Øst- og Sentral-Europa (EU 12 /andre land)	21	60	27

*Kun bosatte i Norge. Arbeidstakere på korttidsopphold er ikke tatt med.

3. Hur har den fackliga organisationsgraden utvecklats under de senaste fem åren?

Organisasjonsgraden har gått svakt ned de siste fem årene. I 2011 var organisasjonsgraden anslått til 49,5 prosent. I 2016 (foreløpige tall) er organisasjonsgraden 49,3 prosent. Sammenligner vi 2010 og 2015 er fallet på 0,6 prosentpoeng.

1 Dette diskuteres i: Nergaard, K., Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2015). Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden – hvordan påvirkes denne av endringene i arbeidslivet? Søkelys på arbeidslivet nr 1 2015.

Organisasjonsgrad samlet og per hovedorganisasjon. Opplysninger fra organisasjonene om yrkesaktive medlemmer.

	Samlet	LO	YS	Akademikerne	Unio	Frittstående
2005	50.7	26.1	7.2	9.4	3.8	4.1
2006	50.7	25.9	7.1	9.5	4.0	4.1
2007	49.6	25.3	6.9	9.3	4.1	4.0
2008	49.4	25.2	6.9	9.2	4.1	4.0
2009	49.9	25.1	6.9	9.5	4.3	4.1
2010	50.1	25.0	6.8	9.6	4.6	4.2
2011	49.5	24.7	6.7	9.4	4.5	4.1
2012	49.4	24.5	6.7	9.5	4.6	4.1
2013	49.4	24.3	6.5	9.7	4.9	4.1
2014	49.7	24.3	6.4	9.8	5.1	4.1
2015	49.4	24.0	6.2	9.9	5.2	4.1
2016	49.3	23.9	6.1	10.1	5.2	4.0

4. Hur ser täckningen av kollektivavtal ut i dag?

Den norske tariffavtaledekningen (kollektivavtal) kan beregnes ved hjelp av spørreundersøkelser (tilleggsundersøkelser til AKU eller andre) eller ved å ta utgangspunkt i antall lønnstakere i virksomheter med tariffavtale (opplysninger fra arbeidsgiver/registre). Ingen av disse gir et helt korrekt bilde. Spørreundersøkelsene overdriver antallet lønnstakere med tariffavtale. Vi vet at en del arbeidstakere, særlig innen privat tjenesteyting, oppgir at de dekkes av tariffavtale selv om dette ikke er tilfellet. En mulig forklaring er at arbeidsgiver følger deler av tariffavtalen uten å være formelt bundet av denne gjennom tegning av tariffavtale. Registerbaserte opplysninger (fra arbeidsgiver eller fra det såkalte AFP-registeret) gir tall antall lønnstakere som er ansatt i

virksomheter med tariffavtale. Vi vet imidlertid ikke hvor mange av disse som er dekket av tariffavtale. Tariffavtaler spiller en mindre rolle for funksjonærer/tjenestemenn i privat sektor sammenlignet med de nordiske nabolandene og det forhandles i hovedsak ikke på nasjonalt nivå for funksjonærer i privat sektor. Unntak er bank og forsikring (finans), luftfart og enkelte andre bransjer.

De nyeste tallene, spørreundersøkelsen fra 2016, gir en tariffavtaledekning på 70 prosent i alt og 54 prosent i privat sektor. I offentlig sektor dekkes 100 prosent av lønnstakerne av tariffavtale. Registerbaserte opplysninger tyder på at andelen arbeidstakere i privat sektor som jobber i en bedrift med tariffavtale (for deler eller alle ansatte) er under 50 prosent.

5. Hur ser kollektivavtalstäckningen ut uppdelat på branscher, arbetare/tjänstemän/akademiker, kvinnor/män och inrikes/utrikesfödda. (Svaren måste förstås anpassas efter vilken statistik som finns tillgänglig, det är inte säkert att det går att ta fram underlag för alla dessa parametrar.)

Her legger vi tall fra spørreundersøkelser (AKU 2016) til grunn. Organisasjonsgraden er høyest innen undervisning, helse og sosial tjenesteyting i privat regi og i transport og lagring. Sistnevnte omfatter også offentlig eide virksomheter innen post og jernbane. Vi ser av tabellen at bransjer som detaljhandel og overnatting og serveringsvirksomhet har en tariffavtaledekning på over 50 prosent. Dette er alt for høyt ut fra det vi vet om tariffavtalene i denne delen av arbeidsmarkedet. Et anslag basert på registerbaserte opplysninger tilsier en tariffavtaledekning på om lag 33–35 prosent i disse bransjene. Avtaledekningen er også for høy for bransjen forretningsmessig tjenesteyting (som blant annet omfatter rengjøring, vakt og arbeidsutleie). Tallene for finansnæringen synes lave, men dette er en liten bransje og antall intervjuer er lavt.

Tariffavtaledekning etter bransje. Målt ved spørreundersøkelser. Privat sektor. AKU 2016

	Prosent	N
Privat sektor i alt	54	5031
Næring		
Privat undervisning, helse og sosial	74	447
Transport og lagring	72	406
Detaljhandel	60	748
Industri, olje, bergverk	60	816
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	55	138
Overnattings- og serveringsvirksomhet	54	174
Kultur og annen tjenesteyting	49	187
Bygg, anlegg, el og kraft	49	618
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	48	334
Jordbruk, skogbruk og fiske	-	87
Engroshandel	39	337
Informasjon og kommunikasjon	34	305
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	32	434

Kvinner oppgir oftere enn menn å være dekket av tariffavtale. Forskjellene overdrives, siden kvinner er dominerte i de bransjene der vi vet at arbeidstakerne svarer ja på spørsmålet selv om deres arbeidsgiver ikke formelt er bundet av tariffavtale.

Tariffavtaledekning etter kjønn. Målt ved spørreundersøkelser. AKU 2016

	Privat sektor	I alt
Kvinner	60	81
Menn	49	60
I alt	54	70

I privat sektor er andelen som oppgir å være bundet av tariffavtale høyest i yrker som ikke krever høyere utdanning og blant arbeidstakere som har utdanning på grunnskolenivå eller som har videregående opplæring som sin høyeste utdanning.

Tariffavtaledekning etter utdanning og yrke. Målt ved spørreundersøkelser. Privat sektor. AKU 2016

	Prosent	N
Utdanning		
Grunnskole	57	928
Videregående opplæring nivå	58	2455
Universitets og høyskole, lavere nivå	48	1143
Universitets og høyskole, høyere nivå	41	520
Yrke		
Lederyrker/akademikeryrker	41	1428
Høyskoleyrker	49	981
«Funksjonæryrker» i alt	44	2409
Kontor og kundeservice	55	422
Salg, service, omsorg*	67	875
Operatør/håndverkeryrker	61	1148
Yrker uten krav til utdanning	64	159

*Andelen innen salg, service og omsorg er betydelig lavere målt ved registerbaserte tall.

Vi har ikke mulighet til å se på forskjellen mellom innvandrere og ikke-innvandrere med tall fra spørreundersøkelser. Registerbaserte tall har ikke informasjon om den enkelte arbeidstaker er dekket av tariffavtale. Men dataene forteller om arbeidstakeren er i en virksomhet som er tariffbundet for noen/alle arbeidstakerne.[2]

2 Dette måles ved om virksomheten er tilknyttet AFP-ordningen i privat sektor. De aller fleste tariffavtaler inneholder bestemmelser om AFP (avtalefestet pensjon). For virksomheter som faller utenfor AFP-ordningen (blant annet en del private virksomheter innen utdanning, helse og sosial omsorg) har vi estimert sannsynligheten for å ha tariffavtale ved hjelp av virksomhetens organisasjonsgrad (høy organisasjonsgrad = sannsynlighet for tariffavtale).

Innvandrere befinner seg oftere enn ikke-innvandrere i virksomheter uten tariffavtale. Det er særlig innvandrere fra Øst-Europa som skiller seg ut ved sjeldnere å være i en tariffbundet bedrift. For ikke-vestlige innvandrere er forskjellen mindre.

I virksomhet med tariffavtale for noen/alle ansatte. Etter innvandringsbakgrunn.* Registerbaserte tall. 2013.

	Privat	Offentlig	I alt
Ikke innvandringsbakgrunn	50	100	67
Innvandrer Norden/vestlige land	43	100	58
Innvandrer Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika mm	47	100	63
Innvandrer Øst- og Sentral-Europa (EU 12 /andre land)	37	100	46

*Kun bosatte i Norge. Arbeidstakere på korttidsopphold er ikke tatt med.

6. Hur har kollektivavtalstäckningen utvecklats under de senaste fem åren?

Spørreundersøkelsene viser en nedgang i tariffavtaledekningen over tid, noe som også understøttes av registerbaserte tall. Nedgangen fra 2014 til 2016 er likevel såpass stor at dette sannsynligvis delvis må tilskrives andre årsaker enn endringer i de kollektive partsforholdene. En mulig endring kan være måten spørsmålet stilles på/kodes av SSB.

Tariffavtaledekning i alt og etter sektor. Målt ved spørreundersøkelser. AKU 2008 til 2016

	2008	2013	2014	2016
Privat sektor i alt	59	58	57	54
Privat vareproduksjon**	65	62	62	55
Privat tjenesteyting	55	56	55	53
Offentlig sektor (settes til 100)	100	100	100	100
Total	74	73	72	70
N (privat sektor)	4955	5015	4980	5059

** Inkludert primærnæringene.

(Underlaget är skrivet av Kristine Nergaard forskare vid Fafo Oslo.)

24.2. Organisationsgrad och kollektivavtalstäckning i Sverige

Den fackliga organisationsgraden fortsätter att sjunka i Sverige. Det är framför allt inom LO-grupperna som nedgången sker. Enligt den senaste mätningen var andelen arbetare som tillhörde något LO-förbund nere på 62 procent år 2016. Det är 1 procentenhet lägre än året innan.

Organisationsgraden är betydligt högre i offentlig sektor än i den privata sektorn som helhet, men det är i den offentliga sektorn som facket tappat mark det senaste året. Där har organisationsgraden sjunkit från 77 till 74 procent inom LO-gruppen. En orsak kan vara skandalen inom Kommunal. Under början av 2016 avslöjade media att Kommunals medlemmar blivit bjudna på resor och dyra middagar. I kölvattnet av skandalen avgick Kommunals ordförande Annelie Nordström och förbundet tappade drygt 11 000 medlemmar. Den fackliga organisationsgraden har totalt sett sjunkit med 15 procent inom LO-gruppen sedan 2006. Då var arbetare och tjänstemän organiserade i lika hög utsträckning. Numera skiljer det 12 procentenheter, vilket betyder att organisationsgraden för tjänstemän ligger på 74 procent.

Den förändrade fackliga organisationsgraden i Sverige.

	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2006-2008	2008-2010	2010-2015	2015-2016	2006-2016
A. Arbetare													
Industri mm	84	81	79	78	77	76	76	75	-3	-2	-3	-1	-9
Byggverksamhet	81	73	71	69	68	67	65	66	-8	-2	-6	+1	-15
Handel	64	57	57	56	56	53	52	54	-7	0	-5	+2	-10
Övrig privat service	67	58	57	55	54	54	51	50	-9	-1	-6	-1	-17
Summa privat service	66	58	57	55	54	53	51	51	-8	-1	-6	0	-15
Summa privat sektor	74	67	65	63	62	61	59	59	-7	-2	-6	0	-15
Offentlig sektor	87	83	83	80	79	77	77	74	-4	0	-6	-3	-13
Båda sektorerna	77	71	69	67	66	64	63	62	-6	-2	-6	-1	-15
B. Tjänstemän*													
Industri mm	80	75	77	79	80	79	80	80	-5	+2	+3	0	0
Handel	62	56	61	60	61	63	64	66	-6	+5	+3	+2	+4
Övrig privat service	66	61	63	65	65	66	66	67	-5	+2	+3	+1	+1
Summa privat service	65	60	63	64	65	65	66	67	-5	+3	+3	+1	+2
Summa privat sektor	69	63	65	67	67	68	68	69	-6	+2	+3	+1	0
Offentlig sektor	89	85	86	84	84	84	83	82	-4	+1	-3	-1	-7
Båda sektorerna	77	72	73	73	73	74	74	74	-5	+1	+1	0	-3

Källa: ”Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund”, Anders Kjellberg, Lunds universitet, 2017.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A. Arbetare											
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54
Övrig privat service	67	62	58	57	57	55	55	54	54[1]	51	50
därav: - hotel & rest.	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28
- transport	71	67	63	62	63	60	62	63	64	60	60
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62
B. Tjänstemän*											
Industri mm	80	76	75	76	77	78	79	80	79	80	80
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66
Övrig privat service	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67
därav transport	75	71	71	71	71	71	73	75	74	73	73
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74
C. Anställda totalt											
Industri mm	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65	65
Handel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	60
Övrig privat service	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61
därav - hotel & rest.	52	49	41	36	38	37	36	35	34	34	34
- transport	73	69	66	65	65	63	65	66	67	64	64
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60*	61
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80
Båda sektorerna	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72

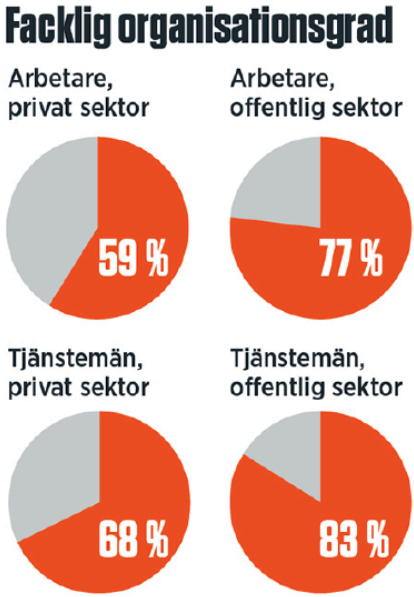
* Reviderad 1 december 2016

Källa: ”Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund”, Anders Kjellberg, Lunds universitet, 2017.

A.	Kollektivavtalens täckningsgrad 16-64 år*											
Sektor	**1995**	**2005**	**2007:1**	**2007:2**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84	85	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	**94**	**93**	**91**	**/ 88**	**/ 90**	**90**	**89**	**89**	**90**	**89**	**90**	**90**
B.	**Kollektivavtalens täckningsgrad 15-74 år***											
Sektor	**1995**	**2005**	**2007:1**	**2007:2**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Privat				81	/84	85	83	83	84	83	83	83
Offentlig				100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla				**87**	**/89**	**90**	**89**	**88**	**89**	**88**	**89**	**89**

Källa: ”Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund”, Anders Kjellberg, Lunds universitet, 2017.

Diagram. Facklig organisationsgrad i Sverige. Uppdelat på arbetare och tjänstemän på privat och offentlig sektor, 2017.



Källa: Arbetet, 2017

LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2014

	Yrkesverksamma 31 december 2010	Yrkesverksamma 31 december 2011	Yrkesverksamma 31 december 2012	Yrkesverksamma 31 december 2013	Yrkesverksamma 31 december 2014	Skillnad 2010–2014
Kommunal	503 402	500 374	502 497	510 364	514 388	10 986
IF Metall	275 118	273 555	266 312	256 492	250 668	-24 450
Handels	120 532	120 699	124 960	127 451	130 231	9 699
Byggnads	80 689	79 184	77 983	78 774	78 897	-1 792
Seko	86 222	83 167	81 345	80 389	78 635	-7 587
Transport	57 433	56 585	56 753	56 304	56 511	-922
GS	49 355	47 487	45 596	43 155	42 249	-7 106
Hotell o Restaurang	31 649	30 506	28 651	27 358	28 470	-3 179
Fastighets	30 807	29 243	28 496	27 071	27 413	-3 394
Livs	28 963	27 680	26 779	26 132	25 915	-3 048
Elektrikerna	21 362	20 842	20 444	20 068	20 022	-1 340
Pappers	17 799	16 935	16 879	16 127	15 477	-2 322
Målare	12 508	12 470	12 448	12 106	12 028	-480
Musiker	2 504	2 435	2 430	2 398	2 401	-103
Summa	**1 318 343**	**1 301 162**	**1 291 573**	**1284 189**	**1 283 305**	**-34 154**

Källa: LO

TCO-förbundens yrkesverksamma medlemmar 2010–2014

	Yrkesverksamma 31 december 2010	Yrkesverksamma 31 december 2011	Yrkesverksamma 31 december 2012	Yrkesverksamma 31 december 2013	Yrkesverksamma 31 december 2014	Skillnad 2010–2014
Unionen	413 060	422 116	450 137	472 255	500 238	87 178
Lärarförbundet	170 090	176 123	177 278	176 814	174 955	4 865
SKTF/Vision	121 330	121 859	122 077	123 174	125 222	3 892
Vårdförbundet	92 273	91 232	89 801	90 907	91 047	-1 226
ST	64 995	64 056	64 244	63 847	64 492	-503
Finansförbundet	29 920	29 504	28 923	28 609	28 534	-1 386
Polisförbundet	19 057	19 616	19 382	19 096	19 150	93
FTF	12 541	12 594	12 774	13 033	13 268	727
Journalistförbundet	13 667	13 573	13 512	13 258	12 909	-758
Teaterförbundet	6 442	6 334	6 276	6 415	6 334	-108
Försvarsförbundet	3 316	3 180	3 035	2 964	2 911	-405
Tull-Kust	2 118	2 103	2 042	1 995	1 946	-172
Symf	1 413	1 411	1 406	1 364	1 364	-49
Skogs och lant-brukstjänstemanna-förbundet	881	852	830	822	798	-83
Farmaciförbundet	4 526	4 313	4 174	4 060	0	-4 526
Summa	**955 629**	**968 866**	**995 891**	**1018 613**	**1043 168**	**87 539**

Källa: TCO
*Farmaciförbundet gick samman med Unionen 1/1 2014.
**Inklusive Svenska Folkhögskolans lärarförbund, SFHL

Källa: Medlingsinstitutet, 2016

24.3. Facklig organisering och täckning av kollektivavtal – Danmark

Organisationsgraden og den kollektive overenskomstdækning: Danmark

Mange europæiske lande har en fagbevægelse (eller flere fagbevægelser), som er opdelt efter politiske, religiøse eller sproglige linjer (som i Belgien, Frankrig, Holland og Italien). I Danmark – og resten af de skandinaviske lande samt England og Irland – finder vi en 'enhedsfagbevægelse', hvor den enkelte lønmodtager efter sit fag og/eller arbejdsfunktion har én og kun én fagforening at melde sig ind i: Smede i Dansk Metal, folkeskolelærere i Danmarks Lærerforening og jurister i DJØF osv. Den danske enhedsfagbevægelse er derfor organiseret og afgrænset efter såkaldte *demarkationsprincipper* bestemt af medlemmernes fag og jobfunktion, som dermed langt hen af vejen dikterer fagbevægelsens 'eksterne struktur' (jf. Clegg 1976, Scheuer, 1986) dvs. de faggrænser, som bestemmer hvilke organisationer, der overenskomstdækker og organiserer bestemte uddannelses- og erhvervsgrupper blandt lønmodtagere på det danske arbejdsmarked. Grundet denne relativt skarpe inddeling af arbejdsmarkedet ses dansk fagbevægelse i internationale sammenligninger som stærkt influeret af 'craft unionism' (Kjellberg, 1983; Scheuer, 1996, Visser, 1991), dvs. at strukturen i højere grad end andre steder er baseret på netop skillelinjerne mellem de faglærtes fag (metalarbejdere, elektrikere, tømrere, malere osv.) – heraf også selve ordet 'fag'forening. Der er her tale om *horisontal specialisering* (mellem smede og malere) såvel som *vertikal* (mellem faglærte og ikke-faglærte). Hermed adskiller den danske fagbevægelse sig fra bl.a. den norske og svenske, hvor industriforbund er normen, hvilket betyder, at det er lønmodtagernes ansættelsessted og ikke fag, der er det afgørende demarkationsprincip.

I Danmark har fagforeningerne dermed deres eget organisationsområde eller 'faglige revir', hvilket betyder, at de danske fagforeninger har et slags 'fagligt monopol' på den faglige organisering – en sekretær,

der eksempelvis arbejder i administrationen i en kommune i Danmark vil naturligt høre hjemme i fagforeningen HK (Kommunal) – og ikke i andre fagforeninger. Fagforeningerne opretholder disse 'faglige revirer' ved at indgå såkaldte grænseaftaler, og dermed konkurrerer danske fagforeninger ikke om medlemmer og overenskomster på samme måde, som man kender fra forskellige sektorer i bl.a. Norge.

I Danmark er de fleste fagforeninger medlem af en hovedorganisation. Hovedorganisationsstrukturen i Danmark ligner den man finder i resten af norden, og tæller:

- Landsorganisationen i Danmark (**LO**) (17 forbund og ca. 843.000 medlemmer).
- Fællesrådet for funktionærer og tjenestemænd (**FTF**) (70 faglige organisationer og ca. 344.000 medlemmer).
- Akademikernes Centralorganisation (**AC**) (28 medlemsorganisationer og ca. 209.000 medlemmer).
- Lederne (førhen **LH**) (ca. 100.000 medlemmer).

LO består af fagforeninger, der hovedsageligt organiserer ikke-faglærte og faglærte lønmodtagere, der både arbejder i den private – og den offentlige sektor. Det gælder både arbejdere (timelønnet) og funktionærer. De seneste 15 år er mange mindre LO forbund dog fusioneret sammen – hovedsageligt som følge af et faldende medlemstal. Seneste pr. 1. januar 2011 blev Træ-Industri-Byg (TIB), der bl.a. organiserede tømrer, fusioneret sammen med 3F (Danmark største fagforening). Fusionerne blandt LO-forbundene har gjort de faglige grænser i den danske LO-fagbevægelse mindre tydelige. *FTF* forbundene er helt overvejende medlemsorganisationer for funktionærer, hvor medlemmerne har en mellemlang uddannelse som fx sygeplejersker, folkeskolelærer, politibetjente osv. Medlemmer arbejder hovedsageligt i den offentlige sektor. *AC* er hovedorganisation for akademikerorganisationerne, som er såkaldte dimittendorganisationer dvs. de kræver en lang videregående uddannelse for at opnå et medlemskab. AC organi-

sationerne har som de eneste lønmodtagerorganisationer valgt (med enkelte undtagelser) ikke at have grænseaftaler, dvs. at lønmodtagerne her frit kan vælge, hvilken organisation de ønsker at være medlem af. Endelig findes *Lederne*, som er en fagforening for ledere, men som pga. af historiske omstændigheder også har status som hovedorganisation i Danmark.

Det er et fællestræk for alle fagforeninger under hovedorganisationer LO, FTF, AC, at de i et eller andet omfang indgår kollektive overenskomster med deres arbejdsgivermodpart, og dermed er en del af det, der i daglig tale kaldes 'den danske model'. Der findes dog derudover enkelte organisationer, der af forskellige årsager, ikke er medlem af en hovedorganisation, men som alligevel er fagligt afgrænset og som indgår kollektive overenskomster med arbejdsgiverne. Det gælder bl.a. Dansk Journalistforbund.

Et særtræk ved det danske arbejdsmarked sammenlignet med resten af norden er væksten af de såkaldte alternative fagforeninger, som på flere centrale områder adskiller sig væsentligt fra fagforeningerne under hovedorganisationer LO, FTF og AC. De alternative fagforeninger bliver også populært kaldet 'gule' fagforeninger, og er kendetegnet ved, at:

- de afviser fagbevægelsens traditionelle kampskridt herunder strejker og blokader
- de ikke har en bestemt fag- eller erhvervsgruppe, som de rekrutterer blandt
- de ikke (eller kun i meget ringe grad) er del i kollektive aftaler med en arbejdsgiver
- de ikke har tillidsrepræsentanter
- de alene tilbyder individuelle serviceydelser ved siden af et a-kassemedlemskab.
- de har et svagt foreningsdemokrati (mange betegner deres medlemmer som 'kunder')
- de ingen politisk tilknytning har. (Høgedahl 2014).

Der er derfor i virkeligheden misvisende, at kalde disse organisationer for 'fag-forening', da de hverken har et selvstændigt 'fag' eller en stærk demokratisk 'forening'. De to største alternative fagforeninger er Den Kristelige Fagforening (Krifa) og Det Faglige Hus. De gule fagforeninger konkurrerer med særligt LO-fagforeningerne (og hinanden), hvor den vigtigste rekrutteringsmekanisme er et billigt kontingent på fagforeningsmedlemskabet. De alternative fagforeningers a-kasser har samme prisniveau som andre a-kasser tilknyttet fagforeninger under hovedorganisationerne – i flere tilfælde er de faktisk dyre (Ibsen, Høgedahl og Scheuer 2013).

1. Organisationsgraden

Den danske organisationsgrad (andel af den aktive arbejdsstyrke, der er medlem af en faglig organisation) toppede historisk set omkring 1995 med 73 % (jf. tabel 1). Siden er organisationsgraden faldt til 67,1 % i 2016. Dog skal udviklingen illustreret i tabel 1 tages med flere forbehold (se anmærkning under tabellen). LO-fagforeningerne og Krifa har bl.a. fra 2012 valgt at ændre deres officielle medlemstal til at indeholde færre (passive) medlemsgrupper som fx efterlønnere. Derfor er faldet nok reelt mindre markant i perioden 2010–2016, som det ellers fremgår af tabel 1. Men set over hele perioden er det tydeligt, at det særligt er LO-fagforeningerne, der mister medlemmer. LO-forbundene har mistet omkring -401.000 medlemmer (med forbehold!) i perioden 1995 til 2016 svarende til et tab på -33 procentpoint. Medlemstabet accelererer særligt i perioden fra 2005 og frem. FTF forbundene har holdt et nogenlunde stabilt medlemsniveau. AC-forbundene gået fra 132.000 medlemmer i 1995 til 226.000 i 2016. Denne stigning dækker over, at andelen af lønmodtagere med en videregående uddannelse er vokset. Alene fra 2006–2012 er andelen af den danske befolkning med en videregående uddannelse vokset med 68.000 svarende til en stigning på 32 pct. Omvendt er andelen af ikke-faglærte lønmodtagere faldet med 89.000 svarende til et fald på -7 pct. (Høgedahl & Jørgensen, 2017).

Tabel 1 – Fagforeningsmedlemmer 1995–2016 fordelt på organisationsområde (antal i tusinde, ændring og organisationsgrad i %)

	1995	2000	2005	2010	2016	Ændring 1995 - 2016 (i tusinder)	Ændring 1995 - 2016 (i %)
LO	1208	1167	1142	955	807	-401	-33,2
FTF	332	350	361	358	345	13	3,9
AC	132	150	163	185	226	94	71,2
Lederne (LH)	75	80	76	83	102	27	36,0
Alternative	53	68	94	173	288	235	443,4
Uden for hovedorg.	62	55	57	49	46	-16	-25,8
I alt	**1862**	**1870**	**1893**	**1803**	**1814**	-48	-2,6
Uorganiserede	685	744	747	873	890	205	29,9
Lønmodtagere og ledige	2547	2614	2640	2676	2704	157	6,2
Organisationsgraden i %	**73,1**	**71,5**	**71,7**	**67,4**	**67,1**	-6,0	.
Eksklusiv alternative i %	**71,0**	**68,9**	**68,1**	**60,9**	**56,4**	-14,6	.

Kilde: Statistisk Årbog og Statistisk Tiårsoversigt, forskellige år. København: Danmarks Statistik, LO-medlemsstatistik og egne beregninger.

Anm.: 1. januar 2009 valgte IDA og Landinspektørforeningen at forlade AC. Begge forbund er alligevel medregnet i AC-gruppen alle år.

Anm.: Indtil – og med 2011 omfattede medlemstallet for LO og Krifa alle kontingentbetalende medlemmer, mens de fra 2012 kun omfatter medlemmer med arbejdsmarkedstilknytning. Dette bevirker, at medlemstabet bliver større fra 2010–2014 i tabellen for LO og relativt mindre for 'Alternative'.

Udviklingen i arbejdsstyrkens uddannelsesniveau vidner om, at AC-forbundenes medlemspotentiale vokser på bekostning af særligt LO-forbundenes. En del af LO-forbundenes medlemstab kan altså forklares ved *strukturelle* faktorer, som udover uddannelsesniveau tæller den demografiske udvikling, hvor store velorganiserede efterkrigsårgange i disse år forlader arbejdsmarkedet, og bliver erstattet af ikke alene mindre, men også dårligere organiserede årgange. En anden afgørende strukturel faktor er bevægelsen væk fra primære- og sekundære erhverv mod tertiære erhverv i privat service på det dan-

ske arbejdsmarked. Denne 'funktionærisering' har store konsekvenser for den faglige organisering, da disse nye grupper af lønmodtagere på arbejdsmarkedet, er sværere at organisere end klassiske timelønnet arbejdere (Ibsen, Høgedahl & Scheuer, 2012). En analyse fra det danske AE-rådet fra 2008 viser, at ca. halvdelen af LO's medlemstal kan tilskrives disse strukturelle faktorer, mens den anden halvdel skyldes konkurrencen fra konkurrerende elementer; de alternative fagforeninger og lønmodtagere, der vælger at være uorganiserede (AE-rådet, 2008).

De helt store vindere på det danske 'marked' for fagforeninger er således de alternative fagforeninger, som er gået frem med 235.000 medlemmer fra 1995 til 2016 svarende til en vækst i procentpoint på 443 (jf. tabel 1). Da de alternative fagforeninger netop ikke indgår i kollektive overenskomster eller på anden måde medvirker til at opretholde og udvikle løn og arbejdsvilkår i nævneværdigt omfang, så er det nærliggende at fratrække dem i den samlede organisationsgrad. Dermed bliver faldet i netop organisationsgraden noget mere markant fra 1995 til 2016 med -14,6 procentpoint.

Udover de alternative, så er det også værd at bide mærke i, at antallet af uorganiserede ligeledes er vokset markant med 205.000 fra 1995 til 2016 svarende til en stigning i procentpoint på knap 30 pct.

2. Overenskomstdækningen

I Danmark findes der ikke centrale register over de kollektive overenskomster. Derfor er det svært præcist at sige noget om, hvor udbredte de kollektive overenskomster er på det danske arbejdsmarked. Dog er det ganske sikkert, at den offentlige sektor er nogenlunde 100 pct. dækket af kollektive overenskomster. Men det når det gælder den private sektor, så kan tallene svinge meget fra branche til branche. Hvis man ønsker at skabe et overblik over overenskomstdækningen i Danmark, så er der i udgangspunktet to metoder eller datakilder 1) statistiske opgørelser fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og 2) survey- eller tværsnitdata indhentet blandt lønmodtagere (se også

Scheuer, 1996; 1997). Der er både fordele og ulemper ved begge datakilder. DA beregner overenskomstdækningen ud fra egne medlemstal og Danmarks Statstik (jf. tabel 2). Tallene er opgjort på henholdsvis sektor og arbejdsgiverområde.

Tabel 2 – Overenskomstdækning efter arbejdsgiverorganisering, 2015 (i absolutte tal, andel i %)

	Med overenskomst	Uden overenskomst	I alt	Andel med overenskomst
	1.000 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere			
Privat sektor	1.028	366	1.394	74
- DA	590	87	676	87
- FA	54	7	61	88
- Andre /uorganiserede	385	272	656	59
Offentlig sektor	774	-	774	100
I alt	1.802	366	2.168	83

Kilde: DA – Egne beregninger på baggrund af Danmarks Statistik, DA, FA og Eurostat.

Anm.: Andre/uorganiserede er residualt bestemt. Offentlig sektor er offentlig forvaltning og service samt offentlige virksomheder. FA er Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Andel benyttet andre/uorganiserede er baseret på 2014-tal.

Beregningerne af overenskomstdækningen via tal fra DA viser, at overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked i 2015 i alt er på 83 % fordelt på henholdsvis 74 % for det private område og 100 % for det offentlige område. Tallene fra DA giver et godt overblik i forhold til det generelle forhold, når det gælder overenskomstdækningen, men er ikke brudt ned på enkelte brancher. DA opgørelsen siger heller ikke noget om, hvilke andre reguleringsformer, der ellers er gældende, hvis der ikke findes en overenskomst. I Danmark kan løn og arbejdsvilkår være reguleret på forskellige måder (se evt. Høgedahl og Jørgensen, 2017). Det gælder kollektive overenskomster, individuelle kontrakter eller en kombination. Survey-data kan giver et billede på, hvordan overenskomstdækningen ser ud fordelt på branche, men skal også

tages med forbehold. I surveydata er lønmodtagerne blevet spurgt, hvorvidt de arbejder på en arbejdsplads, hvor arbejdet er reguleret af en overenskomst eller ej. Det er således en *erfaringsbaseret* overenskomstdækning, som kan afdækkes her. Tidligere dansk forskning har påvist, at mange lønmodtagere ikke med sikkerhed ved, om de er dækket af en overenskomst eller ej. Tidligere forskning peger yderligere på at mange (ca. 10 procentpoint) svarer, at de *ikke* er dækket af en overenskomst, mens yderligere kontrolspørgsmål og metodetriangulering imidlertid viser, at de netop *er* dækket af en overenskomst (se Caraker m.fl. 2015; Scheuer og Madsen, 2000; Scheuer 1997). Den erfaringsbaserede overenskomstdækning er derfor et meget konservativt tal, der skal tolkes med en vis varsomhed. Dog er det værd at understrege, at de relative forskelle mellem hovedområder og brancher ikke påvirkes statistisk, og som dermed giver et godt billede af forskelle. Dvs. at vi med forbehold for at tallene generelt set, godt kan sige noget om forskellene mellem brancher og hovedområder.

I tabel 3 vises tal fra netop to store tværsnitsundersøgelser fra 2002 og 2014 (APL II og APL III) kombineret til et longitudinalt studie, hvorfor vi kan sige noget om udviklingen i overenskomstdækningen set over tid.

Den samlede overenskomstdækning ligger i 2014 på 64 % (A+C) – i 2002 var tallet 65 % (jf. tabel 2). Tabellen viser altså, at den samlede overenskomstdækning fra 2002 til 2014 er nogenlunde konstant i Danmark. Det er til trods for, at den faldende organisationsgrad præsenteret i tabel 1. Den faldende organisationsgrad kunne ellers give anledning til at tro, at overenskomstdækningen netop er faldet tilsvarende, da fagbevægelsens ressourcer og repræsentativitet alt andet lige er blevet mindre i perioden. Tabel 3 viser dermed (lidt overraskende), at den danske fagbevægelse har formået at fastholde en relativt høj overenskomstdækning fra 2002 til 2014 til trods for et faldende medlemstal i samme periode. I 2014 undersøgelsen svarer 18 %, at de arbejder på en privat aftale, 9 % er uden aftale og 9 % ved ikke, hvilken aftale de arbejder på. Lønmodtagerne under FTF har den højeste

overenskomstdækning (89 % i 2014), hvilket netop hænger sammen med, at mange af disse medlemmer arbejder i den offentlige sektor. AC-organisationerne har en overenskomstdækning på 64 %. Yderligere analyser viser, at overenskomstdækningen falder proportionelt med en stigning i uddannelsesniveau. Det skyldes, at mange akademikere i den private sektor ikke er dækket af en overenskomst, men alene får deres løn og arbejdsvilkår reguleret via en individuel kontrakt indgået direkte mellem dem og deres arbejdsgivere.

Tabel 3 – Overenskomstdækning, efter hovedområder (%)

Er dit løn og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en individuel kontrakt eller en kombination?													
	A. Kollektiv overenskomst		B. Individuel kontrakt		C. Kombination kollektiv/individuel		D. Ingen Aftale		Ved Ikke		A+C. Overenskomstdækning		N
	02	**14**	**02**	**14**	**02**	**14**	**02**	**14**	**02**	**14**	**02**	**14**	**14**
LO	51	55	15	13	22	16	5	6	8	10	73	71	948
FTF	71	70	6	5	18	18	2	4	3	3	89	88	512
AC	50	48	26	20	11	16	10	12	3	3	61	64	342
Lederne	13	14	56	50	23	15	9	19	0	3	36	29	116
Uden HO	*	29	*	45	*	17	*	5	*	3	*	46	58
Alternative	31	36	30	25	21	14	13	17	5	9	52	50	231
Ikke-medlemmer	19	33	39	25	14	10	15	15	13	17	33	43	508
I alt	**46**	**49**	**21**	**18**	**19**	**15**	**7**	**9**	**7**	**9**	**65**	**64**	**2715**

Kilde: APL II (2002) & APL III (2014)

Anm. Tallene afspejler en erfaringsbaseret overenskomstdækning

Vi finder større forandringer og forskelle, når vi deler overenskomstdækningen op på branche, end tilfældet var for hovedområder. Handel og restauration er en branche med den laveste overenskomstdækning (37 pct.) efterfulgt af privat service (43 pct.). Det er værd at bemærke, at det netop er de brancher, der har en lavere overenskomstdækning, som også er i vækst, hvorfor det må forventes, at den samlede overenskomstdækning vil falde i fremtiden medmindre at fagbevægelsen

formår at udvide den kollektive aftaledækning.

Lidt overraskende ser vi en stigning i overenskomstdækningen i de primære erhverv og for hotel og restauration fra 2002 til 2014. Begge brancher har i forvejen en lav overenskomstdækning, og formodningen har været, at dækningen ville falde yderligere. En del af forklaringen kan være, at der her i stigende grad bliver brugt udenlandsk arbejdskraft. Da disse lønmodtagere er stort set fraværende i APL III-undersøgelsen, så kan stigningen være et udtryk for, at vi i datasættet indeholder flere danske lønmodtagere på overenskomst. Fremstilling og transport oplever faldende overenskomstdækning på 7 procentpoint. I fremstilling er det primært en fremgang i brugen af private aftaler, der koster på overenskomstdækningen, mens det på transportområdet synes at være en stigning i antallet, der arbejder helt uden aftale (jf. tabel 4).

Tabel 4 – Overenskomstdækning, efter branche 2002, 2014 (%)

	A. Kollektiv overenskomst		**B.** Privat aftale		**C.** Kombination kollektiv/ privat		**D.** Ingen Aftale		**A+C** Overens-komst-dækning		N
	02	**14**	**02**	**14**	**02**	**14**	**02**	**14**	**02**	**14**	**14**
Primære erhverv*	28	30	48	39	14	20	10	11	42	50	50
Fremstilling	36	32	30	34	24	21	10	13	60	53	396
Bygge og anlæg	32	32	38	39	24	19	7	11	56	51	117
Handel og restauration	20	28	41	35	17	14	22	23	37	42	221
Transport	58	53	18	19	19	16	6	12	76	69	118
Bank, finans og forsikring	38	54	23	15	34	25	6	7	72	79	264
Offentlig administration	78	79	3	3	18	17	1	2	96	96	344
Undervisning, sundhed og velf.	79	77	3	4	17	16	2	3	96	93	295
Privat service	23	33	42	41	22	10	13	17	45	43	345
I alt	**49**	**46**	**18**	**21**	**15**	**19**	**9**	**7**	**64**	**65**	**2150**

Kilde: APL II (2002) & APL III (2014)

*Landbrug, skovbrug, fiskeri og råstof

Anm. Tallene afspejler en erfaringsbaseret overenskomstdækning

Til sidst er det værd at bemærke, at almengørelser af overenskomster, som det kendes fra Norge, Island og de facto Finland ikke er brugt i Danmark. Diskussionen vedrørende almengørelsermekanismer er af relativt nyere dato i Danmark (se Ibsen 2011; LO 2011; Moos 2012). Den danske fagbevægelse har indtaget det standpunkt, at den ikke ønsker almengøringsmekanismer på det det danske arbejdsmarked. Det samme gælder en lovbestemt mindsteløn. Dog viser undersøgelser, at mange danske lønmodtagere mener, at almengøring kan være en god idé for at bekæmpe social dumping på det danske arbejdsmarked (se evt. Caraker m.fl. 2015).

Referencer

AE-rådet (2008). *LO medlemsanalyse*. AE-rådet.

Caraker, E., Høgedahl, L. K., Jørgensen, H., & Møberg, R. J. (2015). Fællesskab før forskelle-lønmodtagernes erfaringer og holdninger før og efter krisen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*.

Clegg, H. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Comparative Analysis.* Oxford: B. Blackwell.

Høgedahl, L. (2014): *Fagforening på markedsvilkår: Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitetsforlag, (Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet).

Høgedahl L. & Jørgensen, H. (2017) Udviklingen i regulering af løn- og arbejdsvilkår set i et lønmodtagerperspektiv *Samfundsøkonomen*

Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2011). *Kollektiv handling* Samfundslitteratur.

Ibsen, F. (2012) "Almengørelse af overenskomsterne: Et støtteben til den danske model?", pp. 67–81 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, *14*(2).

Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. (2013). Free riders: The rise of alternative unionism in Denmark. *Industrial Relations Journal, 44*(5–6), 444–461.

Kjellberg, A. (1983). *Facklig organisering i tolv länder* Arkiv förlag, Lund.

LO (2011) *Rapport fra udvalget om social dumpning*, LO, København.

Moos, B. (2012) "Almengørelse af overenskomster – lovsikret almengørelse kan være et redskab i kampen mod social dumpning", pp. 105–116 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14. årg., nr. 2.

Scheuer, S. (1986). *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. Frede-

riksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
Scheuer, S. (1996). *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet.* Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
Scheuer, S. (1997) *Arbejdstid og overenskomst: En arbejdssociologisk analyse af kollektive overenskomsters betydning for privatansattes arbejdstid og overarbejde*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.
Visser, J. (1991). "Trends in Trade Union Membership." In OECD: *Employment Outlook*. Paris.
Organization of Economic Cooperation and Development, ss. 97–134.

(Underlaget är skrivet av Laust Kristian Høgedahl forskare vid Institut for Statskundskab i Aalbord i Danmark.)

24.4. Facklig organisering och täckning av kollektivavtal – Finland

Enligt finsk arbetsavtalslag från 1970 blev kollektivavtal som var branschomfattande allmänt bindande. Senare har detta tolkats som att över hälften både av arbetsgivarna och arbetstagarna i branschen måste vara medlemmar i de organisationer som har slutit kollektivavtal för att de ska bli allmänt bindande. Lagen som preciserar proceduren och kriterierna för allmänt bindande kollektiva avtal antogs 2001. Enligt lagen ska arbetsgivaren efterleva det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*). Villkor som strider mot allmänt bindande kollektivavtal är ogiltiga, och i stället ska bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet efterlevas.

Andelarna kommunal- och statsanställda som omfattas av allmänt bindande kollektivtavtal har successivt ökat. År 2008 var andelarna 82,0 procent respektive 87,5 procent. År 2014 hade andelarna ökat till 84,3 procent respektive 89,3 procent.

Officiell statistik från Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC – SAK på finska) och andra finska fackliga centralorganisationer visar emellertid inga dramatiska förändringar i organisationsgrad eller i täckning av allmänt bindande kollektivavtal. Men om man tar bort pensionärer och studenter från medlemssiffror blir bilden mer oroande. Medlemsutvecklingen har varit starkt nedåtgående i både FFC och Tjänstemannacentralorganisationen STTK (se tabell 1). Akademiska organisation har haft en positiv medlemsutveckling, men organisationsgraden har inte ökat eftersom antalet akademiska arbetstagare samtidigt har ökat kraftigt. På tio år har finska fackliga organisationer tappat över hundratusen medlemmar.

Tabell 1

Medlemmar i finska fackliga centralorganisationer

	FFC	STTK	AKAVA	Tillsammans
2006	799000	471000	392000	1662000
2010	743000	461000	420000	1624000
2015	668000	446000	442000	1556000

Enligt analyser gjorda av forskaren Lasse Ahtiainen var den fackliga organisationsgraden i Finland högst i mitten av 1990-talet. Då var nära 80 procent av arbetstagarna fackligt organiserade. Tendensen med sjunkande facklig organisationsgrad började sålunda senare i Finland än i de flesta andra europeiska länder. För närvarande (2013) är också den fackliga organisationsgraden högre bland kvinnor (69,9 %) än bland män (59 %). Nedan redovisas tidserien för den fackliga organisationsgraden i Finland:

1989	71,9 %
1994	78,5 %
2001	71,2 %
2004	69,0 %
2009	67,4 %
2013	64,5 %

(Underlaget är skrivet av Tapio Berghom vid SAK/FFC i Finland.)

Källor:

Lasse Ahtiainen: Miksi työehtosopimusten kattavuus on kasvanut, vaikka palkansaajien järjestäytyminen on laskenut?,

Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2016. (http://tem.fi/documents/1410877/2874993/TAK1_2016_lr.pdf/2a7875a8-0ab8-4a47-a29e-128e8f217129); Eironline (2009) Finland: Industrial relations profile (26/10/2009). Available at: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/finland_4.htm.
Lasse Ahtiainen: Palkansaajain järjestäytyminen vuonna 2009 ja työehtosopimusten kattavuus vuonna 2008 Suomessa, Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2011. (http://www.tem.fi/files/30783/tak32011.pdf); Ahtiainen 2016. Se också Petri Böckerman and Roope Uusitalo: Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland, British Journal of Industrial Relations 44:2 June 2006; Tapio Bergholm: The Country Report of Finnish Trade Unions 2012: Strong Trade Union Movement in Gradual Decline, Friedrich Ebert Stiftung, Berlin 2012 (http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09545.pdf).

24.5. Island – en spesiell nordisk variant

Island deler særtrekkene ved de nordiske land med et bedre arbeidsmarked enn resten av verden, med:

*lavere arbeidsløshet
* høyere sysselsettingsrate; faktisk høyest i verden
* særlig mye høyere blant eldre og blant kvinner

Dog har landet tidvis hatt sine kriser med høy inflasjon og en av verdens verste finanskriser. Men de har gjennomgående hatt spesielt rask stabilisering og gjenoppretting av balansen i økonomien.
Deres variant av nordisk modell er imidlertid svært ulik den vi finner ellers i Norden. Maktbalansen og kompromisset mellom arbeid og kapital er basert på:

- Verdens høyeste organisasjonsgrad; pga mild organisasjonsplikt og

check-off system.

- Fravær historisk sett av et sterkt sosialdemokratisk parti.
- Mye mindre regulering av arbeidstid og kontraktsforhold; egentlig ganske på linje med anglo-amerikansk system.
- En kan si at maktbalansen er sikret ved sterk organisasjonsmakt i kombinasjon med det en gjerne kaller en stor fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

Høy organisasjonsgrad

En organisasjonsgrad på 85 prosent sikres ved:

- En forrang for ansettelse av organiserte blant arbeidsgiverne; dog ikke ved "closed shop" men favorisering som er vurdert forenlig med organisasjonsfriheten av Strasbourg-domstolen.
- Stor rolle for avtalebaserte sosiale ordninger; pensjon, sykelønn og utdanningsfond.
- Arbeidsgivere trekker kontingent av lønn sammen med premie til de sosiale ordninger.
- Almenngjøring når avtaledekning er etablert.
- Det samlede system fremstår med bred politisk støtte der organisasjonene styrer, men der arbeidsgiverne enkeltvis har en sterkere styringsrett over sysselsettingen enn ellers i Norden. En kollektiv makt som i makro er sterkere enn i andre land, men der praksis i mikro er mer arbeidsgiverdominert. Det kan oppfattes som en blanding av anglo-amerikansk og nordisk preg.

Organisering er mer yrkespreget

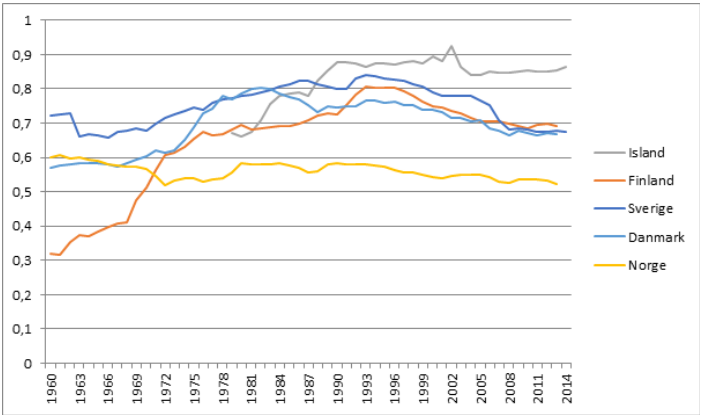
Arbeidstakerne er fordelt på hovedorganisasjon etter mønster av det øvrige Norden; med unntak av NorgeIslandsk LO (ASI) har egne forbund for hhv faglærte og ufaglærte; slik vi i kjenner fra Danmark.

Island var inntil siste verdenskrig helt eller delvis styrt av Danmark. Felles for disse landene er også mindre innslag av storindustri enn i

det øvrige Norden. Det ga en sterkere håndverker-laugstradisjon med større grunnlag for fag- og yrkestradisjoner.

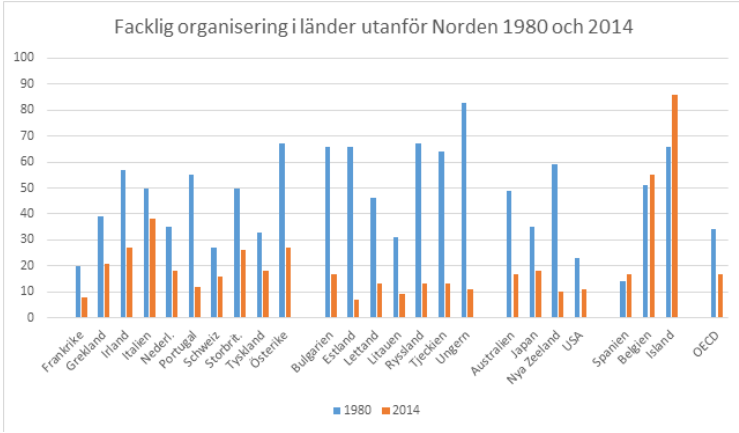
Denne svakere bransjeorganiseringen har også preget lønnsdannelse og maktfordeling innad i fagbevegelsen. Oppsigelsesvernet er nesten fraværende både i lov- og avtaleverk. Island har hatt perioder med ukontrollert pris-og lønnsvekst og at man nå forsøker å lære av det øvrige Norden. Professor Steinar Holden er invitert til utredningsbistand og det er holdt seminarer med bidrag fra det øvrige Norden i LO-regi. (Underlag om Island är skrivet av Stein Reegård.)

24.6. Utvecklingen av den fackliga organisationsgraden i de nordiska länderna, perioden 1960–2014



Källa: OECD, 2017 (Underlaget kommer från LO Sverige.)

24.7. Utvecklingen av den fackliga organisationsgraden i ett antal länder utanför Norden, 1980 och 2014.



Källa: OECD, 2017 (Senare under 2017 kommer uppdaterad statistik från OECD.)

Kommentar: Diagrammet är indelat i fyra grupper: (a) Ett antal länder i Västeuropa. (b) Ett antal länder i Östeuropa. (c) Stora OECD-länder utanför Europa. (c) De tre OECD-länder som ökat den fackliga organisationsgraden under perioden. Här tas även Island som ingår i Norden med. (d) OECD som helhet. Inom hela OECD har den fackliga organisationsgraden halverats under perioden.

24.8. Bakgrund – den nordiska modellen

I det av Samak initierade Nordmod-projektet, som avslutades 2014, publicerades en rad rapporter om de nordiska välfärds- och arbetsmarknadssystemen. Den nordiska modellen karakteriseras som en förmåga att kombinera jämlikhet och effektivitet. Detta har skett genom samspelet mellan de tre grundpelarna som under flera decennier sammanfogats till det som inte Nordmod kallas för den nordiska triangelmodellen. De tre pelarna utgörs av:

- Ekonomisk förvaltning byggd på en aktiv, stabiliseringsorien-

terad ekonomisk politik, internationell handel och samordnad lönebildning som syftar till att främja tillväxt, full sysselsättning och social utjämning.
- Offentlig välfärd byggd på universella system för inkomstsäkring och standardsäkring, vilket lägger en grund för högt arbetskraftsdeltagande och hög mobilitet. Skattefinansierade hälso- och välfärdstjänster samt gratis utbildning bidrar till jämlikhet och utjämning av levnadsvillkor, hälsa och yrkesmöjligheter.
- Organiserad arbetsmarknad byggd på samspel mellan lag- och avtalsreglering, fredsplikt under avtalsperioden och en centraliserad samordning av lönebildningen, där starka organisationer med exportindustrin i fronten förhandlar både centralt och lokalt understödd av partssamarbete för produktivitet och omstruktureringar, samt en aktiv arbetsmarknadspolitik.

En pusselbit i den nordiska modellen är sålunda den organiserade arbetsmarknaden. Denna studie handlar om en vital underkategori till denna pelare, nämligen den fackliga organisationsgraden. En central faktor för att upprätthålla den nordiska modellen är just att den fackliga organisationsgraden förblir hög. I annat fall minskar legitimiteten också för kollektivavtalen. Därför är det oroande att organisationsgraden har minskar i Norden. Därtill har organisationsgraden sjunkit ännu mer i övriga Europa, vilket kan skapa en negativ påverkan också för Norden. Att behålla den höga fackliga organisationsgraden är med andra ord avgörande för den nordiska modellens framtid. Denna studie handlar om just denna fråga.

Till en del har också denna fråga behandlas tidigare inom Nordmod, framför allt i rapporten ”De nordiske aftalemodeller i åbne markeder – utfodringer og perspektiver” (2014). En avgörande skillnad är emellertid att den rapporten var beskrivande, medan huvudsyftet med denna studie är att peka på idéer och förslag till riktlinjer, det vill säga den är normativ.

24.9. Skatteavdrag för fackföreningsavgiften – sprid Støres förslag till övriga Norden!

Många tecken tyder på att kostnaden för det fackliga medlemskapet har blivit en allt viktigare faktor vid värvning av fackliga medlemmar. En orsak är en allmänt mer individualiserad kultur, där enskilda personer oftare väger kostnader mot fördelar när de tar ställning till om de ska bli fackliga medlemmar i stället för att automatiskt agera som de flesta andra i arbetstagargruppen på arbetsplatsen gör. Särskilt viktig blir denna avvägning ofta för arbetstagare med låga inkomster, för höginkomsttagare är fackföreningsavgiften en lägre andel av den totala inkomsten och därför inte lika ekonomisk kännbar. Ett tecken på detta är att det framför allt har varit lågavlönade grupper som lämnat de fackliga organisationerna i samband med att avgifterna för arbetslöshetsförsäkringen blivit högre (Sverige).

De fackliga organisationerna befinner sig samtidigt i ett dilemma. Å ena sidan har nivån för fackföreningsavgiften blivit en viktigare faktor för medlemskap. Å andra sidan vill de fackliga organisationerna bedriva ett starkt organisatoriskt arbete, stärka medlemmarnas villkor genom förhandlingar, tillhandahålla facklig utbildning etc – och allt detta kostar pengar. I Danmark har de så kallade gula fackföreningarna givit upp mycket av det fackliga uppdraget för att kunna erbjuda lägre avgifter, men det är inte en väg som den traditionella fackföreningsrörelsen vill gå.

En annan möjlighet är att de fackliga organisationerna ställer krav på politiska beslut om skatteavdrag för fackföreningsavgiften. Det kan vara en väg att politiskt bidra till ett organiserat arbetsliv. Ett starkt argument för skattereduktion för fackföreningsavgiften är att arbetsgivare får dra av kostnaden för medlemskap i arbetsgivarorganisationer, finns inte samma möjlighet för arbetstagare uppstår en politisk dissymmetri.

Kravet på att ytterligare höja avdraget för fackföreningsavgiften har vunnit störst gehör i Norge där Arbetarpartiets ledare Jonas Gahr

Støre menar att avdraget bör fördubblas från dagens nivå på 3 859 kronor till 7 700 kronor. Støre motiverar förslaget med att facklig organisering är en ”central och bärande bjälke i välfärdsstaten som bidrar till att säkra seriösa och trygga villkor för arbetstagarna”.

Bakgrunden är att den fackliga organisationsgraden sjunkit inom flera branscher, däribland inom bygg och anläggning där det finns många utrikes födda arbetstagare som inte är organiserade. Hotell och restaurang är exempel på en annan sektor där den fackliga organisationsgraden sjunkit. Støre konstaterar vidare att lönerna har stagnerat eller till och med minskat i branscher med svaga fackföreningar.

Ett annat av Støres argument är att oseriösa och kriminella aktörer växer snabbt om regelverket är alltför svagt. Støre hänvisar till att det i allt fler länder i Europa finns växande grupper av ”fattiga arbetstagare”, människor som har svårt att klara försörjningen trots att de ofta har flera olika jobb. Denna trend har, enligt Støre, förstärkts av att allt fler arbetstagare har tillfälliga och lösare anställningsförhållanden och den inhyrda arbetskraften har ökat.

Om Arbetarpartiet i Norge åter kommer till makten är alltså ett löfte att fördubbla avdraget för fackföreningsavgiften. Partiet ser det som en väg för att stärka det ”organiserade arbetslivet”. Arbetarpartiet lovar också att avskaffa osäkra anställningskontrakt och upprätta en starkare reglering av bemanningsbranschen. (Källa: ”Støre vil gi organisierte en milliard”, VG, 19/4, 2017. http://www.vg.no/nyheter/innenriks/arbeidsliv/stoere-vil-gi-organiserte-en-milliard/a/23977283/)

Fakta: Möjligheten att dra av skatteavgiften i deklarationen varierar i de nordiska länderna. I Finland kan hela fackföreningsavgiften dras av. I Norge är det möjligt att göra ett avdrag upp till 3 850 nkr. I Danmark är det möjligt att göra ett avdrag upp till 6 000 dkr (2015 fördubblades avdragsmöjligheten från 3 000 till 6 000 dkr). I Sverige finns för närvarande inga möjligheter alls att göra avdrag för fackföreningsavgiften. Tidigare kunde man göra avdrag för både a-kasseavgiften och fackföreningsavgiften, men dessa möjligheter avskaffades

av regeringen Reinfeldt. För närvarande håller regeringen på med en översyn av frågan. Källor: ”Best for arbetsgiver – om fagorganisering og fradrag for kontingent”, LO Norge, 2015. Uppgifterna gäller sålunda för 2015. Se även ”Avdragsrätt för a-kassa och fackföreningsavgift. Skriftlig fråga till statsrådet Magdalena Andersson (S)”, 2016/17:632 (Jamal El-Haj, S).

24.9.1. Slutsats

Ökade möjligheter att göra skatteavdrag för fackföreningsavgiften kan ha stor betydelse för den fackliga organisationsgraden. Särskilt stor betydelse har detta för lågavlönade arbetstagare inom LO-kollektiven. Övriga socialdemokratiska partier bör följa norska Ap-ledaren Jonas Gahr Støres förslag om att fördubbla avdragsmöjligheten. Det skulle omedelbart stärka det ”organiserade arbetslivet”. Ett centralt argument i sammanhanget är att arbetsgivare har möjlighet att dra av avgifterna till arbetsgivarorganisationerna, om inte arbetstagare får en likartad möjlighet uppstår en politisk dissymmetri som gynnar arbetsgivarna.

24.10. ”Det behövs en krismedvetenhet för att ruska om” (Tapio Bergholm, finska FFC/SAK)

Tapio Bergholm vid finska FFC/SAK (motsvarigheten till LO i Norge, Danmark och Sverige) menar att den nordiska fackföreningsrörelsen måste ta frågan om den sjunkande organisationsgraden på yttersta allvar.

– Om trenden fortsätter kommer den fackliga rörelsen bli ordentligt försvagad. I synnerhet de förbund som organiserar arbetare. Ibland tycker jag att fackliga organisationer pratar om allt möjligt men inte om elefanten i rummet, att organisationsgraden har sjunkit och vi måste börja agera.

Tapio Bergholm hävdar att många fackförbund är enormt medveten om att det behövs satsningar på värvning och organisering, men att medvetenheten och viljan att agera varierar mellan olika förbund.

En del har svårt att bryta upp från gamla hjulspår.

Tapio Bergholm följer noga statistiken över medlemsutvecklingen och säger att den finska fackföreningsrörelsen var som störst kring mitten av 1990-talet. Därefter har organisationsgraden sjunkit, särskilt svårt har de fackliga organisationerna för att organisera unga arbetstagare.

Tapio Bergholm har flera förklaringar till utvecklingen. En är det stålbad som den finska industrin har gått igenom. En annan att arbetsgivarna i början av 1990-talet fick tillstånd att bilda en egen a-kassa, YTK, som också erbjuder andra billiga försäkringar. Till en början var YTK ganska litet, men under senare decennier har den vuxit rejält.

– De lockar över anställda att köpa ett försäkringspaket i stället för att gå med i facket och de fackliga organisationernas a-kassor. Den gamla pakten mellan fackliga organisationer och arbetsgivare kring a-kassan har brutits.

Tapio Bergholm menar att arbetsgivarna över huvud taget har blivit mer aggressiva och försöker flytta fram positionerna medan de fackliga organisationerna tvingats på defensiven.

24.10.1. De fackliga organisationerna behöver organisera nya sektorer

En annan svårighet för de fackliga organisationerna har varit att lyckas organisera arbetstagare inom nya framväxande sektorer. Tapio Bergholm nämner bland annat gym-branschen där det i stort sett saknas facklig organisering.

– I Finland har vi ett system där kollektivavtalen blir allmängiltigförklarande, men det kräver att det finns en viss facklig närvaro. Regelverket är komplicerat, men förenklat handlar det om att hälften av arbetstagarna ska vara organiserade. I framväxande branscher med svag eller obefintlig facklig närvaro kommer det alltså inte heller att existera några kollektivavtal.

Tapio Bergholm har många idéer om hur de fackliga organisationerna skulle kunna förbättra värvningen av nya medlemmar. Han

tycker att de fackliga organisationerna i Finland borde använda sig ännu mer av digital information och efterlyser en enkel app med uppgifter om kollektivavtal och rättigheter på arbetsplatserna.

– Jag vet att det finns sådana appar i andra länder.

24.10.2. Använd digital teknik för att ta reda på vad medlemmarna tycker

Men ännu viktigare, menar Tapio Bergholm, är att använda den digitala tekniken för att låta medlemmarna göra sina röster hörda. Han menar exempelvis att de fackliga organisationerna borde använda sig av enkla medlemsenkäter och fokusgrupper som medlemmarna kunde använda för att uttrycka sina åsikter och att resultaten sedan skulle redovisas av de fackliga organisationerna.

– Det vore fullt möjligt för de fackliga organisationerna att ha direktkontakt med 20 000 medlemmar varje månad och inte bara kontakt med olika fackliga representanter. Frågan är dock om de fackliga organisationerna själva skulle våga göra medlemmarnas åsikter synliga?

– Jag har inget emot röda fanor och internationalen, men det är avgörande för de fackliga organisationerna att också ta reda på vad de mer passiva medlemmarna tycker. Om vi vill föra deras talan och behålla dem som medlemmar måste vi också bry oss om vad de har för åsikter.

Tapio Bergholm understryker också förhandlingarnas betydelse för den fackliga organiseringen och värvningen av nya medlemmar.

– Ett sätt att mobilisera är att formulera tydliga och enkla krav, som att lönerna höjs bör med 500 kronor i månaden. I dag är kraven ofta väldigt tekniska, det gör det svårt för många att begripa vad det handlar om.

Samtidigt medger Tapio Bergholm att det blivit svårare att mobilisera kring avtalsfrågor.

– Med en låg inflation finns helt enkelt inte samma utrymme för lönehöjningar. Det har ytterligare bidragit till att de fackliga organi-

sationerna hamnat på defensiven, säger Tapio Bergholm.

Fakta om YTK: Arbetsgivarnas a-kassa YTK har i dag 380 000 medlemmar, det är en dramatisk ökning. I slutet av 1990-talet hade YTK omkring 100 000 medlemmar. Arbetstagare som tillhör YTK är inte med i någon facklig a-kassa och är för det mesta inte heller medlemmar i någon facklig organisation. (Se: http://se.ytk.fi/om-ytk/utvecklingen-av-ytk-s-medlemsantal)

24.10.3. Slutsats

En av Tapio Berghoms slutsatser är att det behövs en krismedvetenhet för att ruska om de fackliga organisationerna – först då blir det rejäla satsningar på organisering och värvning av medlemmar.

24.11. Finska erfarenheter av information särskilt riktad till arbetskraftsmigranter

I samtliga nordiska länder finns växande grupper av arbetskraftsmigranter som arbetar permanent eller tillfälligt i Norden. Migrantarbetarna har också olika status. Det handlar om bland annat om:

– utstationerad arbetskraft från andra EU-länder,

– utstationerad arbetskraft från tredje land,

– personer från andra EU-länder som sökt jobb i Norden,

– personer från andra EU-länder som arbetar som egenföretagare i Norden,

– arbetskraft från tredje land som fått arbete och arbetstillstånd i något nordiskt land,

– bemanningsanställda från andra EU-länder,

– bemanningsanställda från länder utanför EU,

– bärplockare från andra EU-länder eller tredje land som plockar vilda bär och säljer varan bär till bäruppköp,

– papperslösa från tredje land som saknar arbets- och/eller uppehållstillstånd samt EU-medborgare som har vistats i Norden i mer än tre månader och som inte klarar sin försörjning fullt ut men fortsätter att arbeta.

Genomgående är den fackliga organisationsgraden mycket låg för arbetskraftsmigranter och mönstret är att organisationsgraden är lägre ju svagare ställning EU-migranterna har på arbetsmarknaden.

I alla nordiska länder finns olika försök för att ge information och stöd till arbetskraftsmigranter och i vissa fall också att organisera arbetskraftsmigranterna fackligt. I vissa fall riktar sig projekten specifikt till vissa grupper av arbetskraftsmigranter, som svenska Kommunals projekt för thailändska bärplockare (anställda av thailändska bemanningsföretag), det svenska fackliga centret för papperslösa, det danska projektet för utländsk arbetskraft inom byggsektorn samt det finska centret för information till arbetskraftsmigranter. I detta fall sker en fördjupning i det sistnämnda projektet.

24.11.1. Två projekt

En av dem som varit ansvarig för de finska migrantprojekten är Eve Kyntäjä, anställd vid finska SAK/FFC (motsvarigheten till LO i andra nordiska länder) för att arbeta med frågor som gäller villkor för migranter. Med stöd från EU drev SAK/FFC under åren ett center i Tallinn för arbetare från Estland och Ryssland som planerade att resa till Finland för att arbeta.

Det nuvarande projektet – Employee Rights Advisory Service for Immigrants – startade 2016, också med stöd av EU. Syftet med det är att ge stöd och information till migrantarbetare i Finland genom att sprida information och genom att svara på frågor på telefon eller via mail.

– De flesta som vill ha svar på frågor kommer från Estland, andra från bland annat Ryssland och Syrien. Särskilt ofta jobbade de inom byggbranschen, på hotell och restauranger eller med städning.

Eve Kyntäjä säger att erfarenheterna av den verksamhet som har bedrivits visar att migrantarbetare ofta blir lurade på lön, har kontrakt som de inte förstår, saknar arbetskontrakt över huvud taget och ofta blir utsatta för trakasserier och diskriminering.

– Vad som behövs är enkel information på flera språk, både muntlig

och skriftlig. Ytterst få blir medlemmar i de fackliga organisationerna, men det är avgörande att visa att fackföreningarna bryr sig om deras villkor. Det kan få stor betydelse på sikt.

24.11.2. Slutsatser

Det finns ett akut behov av information och juridisk hjälp till olika kategorier av arbetskraftsmigranter. Erfarenheten är att sådana satsningar också leder till att en del av migranterna blir fackliga medlemmar. Det är dock väsentligt att utvärdera insatserna och mäta effekterna.

(SAK är den finska förkortningen och betyder Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. FFC är den svenska förkortningen och betyder Finlands Fackförbunds Centralorganisation.)

24.12. Handelsanställdas förbund i Sverige – höjd status för organisationsarbetet

Handelsanställdas förbund (Handels) är det enda LO-förbund som har haft en medlemsökning under de senaste fem åren. Förbundets satsning tog fart kring 2010 efter att de hade tappat 20 procent av sina medlemmar åren 2006–2010.

– Vi riskerade att dö sotdöden. Det skapade en krismedvetenhet som lade grunden till en förskjutning av verksamheten, säger Staffan Lundström som blev ansvarig för förbundets nya satsningar på medlemsrekrytering.

24.12.1. Första anställda på ett centralt fackligt kansli som enbart arbetar med rekrytering

En första åtgärd blev att lyfta frågan om rekrytering i hela organisationen.

– För första gången i LO:s historia anställdes en person på ett centralt förbundskansli som enbart fick till uppgift att arbeta med rekrytering. Fram till dess hade förbundskontoren framför allt bestått av förhandlare, utredare och olika administratörer, medan den allmänna

uppfattningen var att medlemsrekryteringen skulle ske på lokal nivå av förtroendevalda. Den hållningen innebar emellertid att förbunden skickade en signal om att medlemsrekryteringen inte var särskilt viktig.

Handels nya profil fick snabbt genomslag. I dag är det flera andra LO-förbund som tagit efter och Handels har utökat antalet personer på det centrala kansliet som arbetar med rekrytering.

Ytterst handlade frågan om status. Det har länge haft hög status att vara en facklig förhandlare, men inte alls samma status att arbeta med rekrytering.

– Det går ju också att vända på perspektivet. Vi har många duktiga förtroendevalda på lokal nivå, varför inte låta dem sköta all förhandling? Det jag ville få fram är att de ibland behöver få stöd i förhandlingsfrågor från vår anställda personal och att de på samma sätt kan behöva professionellt stöd i frågor som gäller värvning och organisering. Att ställa sådana frågor kan bidra till att vi ser den fackliga verksamheten i ett nytt ljus.

– Ett annat sätt att beskriva frågan är att tänka sig ett teknikföretag som anställer 300 ingenjörer och en säljare. Det är ungefär så som facket har varit organiserat.

24.12.2. Krismedvetenheten fick förbundet att svänga

Handels ökade krismedvetenhet ledde alltså fram till att hela förbundet skulle engageras i rekryteringsarbetet – det centrala kansliet, ombudsmän på andra nivåer, förtroendevalda och andra medlemmar.

En av de väldigt konkreta åtgärderna blev att upprätta ett medlemsutvecklingsråd inom förbundet. I det sitter anställda ombudsmän från förbundskansliet och en ansvarig från varje avdelning. Därutöver finns flera andra grupper och enheter inom förbundet som praktiskt arbetar med frågor som rör medlemsvärvningen.

– Det är viktigt att det finns personer som har ett tydligt ansvar för medlemsvärvningen. Om något blir allas ansvar är det lätt att det i stället blir ingens ansvar, säger Maria Nyberg, verksamhetschef vid Handels.

Under de senaste åren när Handels växt har det handlat om att förbundet värvat 23 000–24 000 nya medlemmar varje år, samtidigt har förbundet tappat ungefär 20 000 medlemmar per år. Nettoökningen har alltså handlat om några tusen medlemmar. Handels är alltså ett förbund med snabb genomströmning. Särskilt är genomströmningen stor bland unga medlemmar och vid små butiker, medan den är lägre bland äldre medlemmar och bland medlemmar som arbetar på lager.

24.12.3. Systematiska mätningar av förändringar i medlemsbasen

Båda Staffan Lundström och Maria Nyberg lyfter särskilt fram en faktor som haft en avgörande betydelse för Handels framgångsrika rekrytering. Det handlar om att förbundet systematiskt mäter medlemsförändringarna och varje månad skickar ut statistik till avdelningarna.

– Det finns också en kontinuerlig dialog med avdelningarna utifrån siffrorna. Om en avdelning plötsligt tappar fler medlemmar än vanligt diskuterar vi direkt vad som har hänt, vad som kan förklara nedgången och vad som eventuellt behöver göras. Vi följer frågorna i realtid. Det räcker inte att tre månader i efterhand få uppgifter om ett medlemstapp, då är det mycket svårare att justera verksamheten.

Statistiken har också lett till att det blir enklare för avdelningarna och förbundet att sätta upp konkreta mål och delmål som kontinuerligt kan följas upp. Det har också blivit lättare att utvärdera olika rekryteringssatsningar. Statistiken ger ett snabbt kvitto på hur de har lyckats.

I statistiken finns också uppgifter om de nya medlemmarnas kön och ålder. Vidare gör Handels analyser av om det finns växande grupper som enbart är medlemmar i a-kassan men inte i den fackliga organisationen. Allt detta gör att rekryteringsstrategierna kan finslipas. Avdelningarna utvecklar sedan sina lokala planer. Staffan Lundström betonar att det bara är de som har kunskaper om vad som händer på den regionala och lokala arbetsmarknaden.

– De vet vilka nya stora arbetsplatser som är på väg att öppna, som nya gallerior och köpcentrum.

I medlemsutvecklingsrådet sker sedan ett erfarenhetsutbyte där de olika avdelningarna berättar om sina konkreta planer. Dessa planer följs sedan upp vid återkommande möten. De som deltar i rådet bygger därigenom en gedigen kunskap om vilka metoder och satsningar som har lyckats och vad som kan slå fel.

24.12.4. Systematiska kontakter med presumtiva medlemmar

Men det finns också en rad andra saker som Handels genomfört som har bidragit till den förbättrade rekryteringen. Väldigt viktigt har varit att ringa upp presumtiva medlemmar. Det handlar framför allt om de som tidigare varit elevmedlemmar, de som är medlemmar i a-kassan men inte i Handels och de som inte har betalat medlemsavgiften.

– Vi brukar säga att det här handlar om lågt hängande frukter. Genom dessa samtal kan förbundet genom en förhållandevis liten insats värva många medlemmar.

En av dessa grupper som Handels ringer upp är medlemmar som inte betalat medlemsavgiften. Erfarenheten är att det gäller att höra av sig snart. Om det blir flera månader med obetalda medlemsavgifter blir kostnaden för att stå kvar som medlem ganska hög. Särskilt viktigt är att höra av sig till personer som blivit nya medlemmar men inte betalat den första medlemsavgiften. Ett samtal till dessa personer leder till att nästan alla kommer att betala och bli kvar som medlemmar.

Ytterligare en erfarenhet är att det ofta är en stor fördel om det går att få medlemmarna att betala avgiften via autogiro, då minskar risken för att de faller ur systemet på grund av obetalda medlemsavgifter. Över huvud taget ska betalningarna med förbundet uppfattas som smidiga och moderna.

24.12.5. Kampanjveckor

Handels genomför också återkommande kampanjveckor då förbundet är särskilt inriktat på att värva medlemmar. Då besöker förbundets

företrädare shoppingcentrum och butiker. Kampanjveckorna brukar förläggas i anslutning till avtalsrörelsen. Då går det också att mobilisera kring avtalet och berätta vilka frågor som Handels särskilt driver. Därutöver finns en rad andra specifika rekryteringskampanjer, som brevkampanjer, ibland riktade till vissa grupper eller på avdelningsnivå.

Nära kopplat till rekryteringen har varit frågan om den fackliga rådgivningen ska organiseras. Handels lösning har blivit det som kallas ”Handels Direkt”. Det är en rådgivning som organiseras centralt och alltid är öppen mellan klockan 8.00 och 18.00. Tidigare hade en hel del av denna rådgivning skett lokalt med varierande öppettider. Nu är öppettiderna likadana för hela landet och medlemmar som ringer upp får prata med personer som är särskilt utbildade för att svara på frågor om avtal, rättigheter på arbetsplatsen etc. De som arbetar på Handels Direkt klarar att svara på 98 procent av frågorna. Vid enstaka fall, när ärendena är komplicerade, kopplas andra experter på förbundet in, som förbundets jurister. Grundvalen är emellertid att en person måste vara medlem för att kunna få rådgivning av förbundet.

En central fråga är hur förbundet argumenterar för att övertyga arbetstagare att bli medlemmar. Erfarenheten är att det är avgörande att lyfta fram kollektivavtalet, men också att många arbetstagare inte får den lön och de villkor som de har rätt till enligt avtalet. För väldigt många innebär ett fackligt medlemskap därför att villkoren faktiskt blir bättre. Detta sätt att argumentera är en väg för att komma runt fripassagerarproblemet, det vill säga att arbetstagare får del av kollektivavtalet utan att vara medlemmar. Förbundets företrädare berättar också om de försäkringar etc som ingår i ett medlemskap eller som förbundet kan erbjuda, men erfarenheten är att försäkringarna inte får bli en huvudfråga vid rekryteringen. Då blir det fackliga budskapet oklart.

Kollektivavtalet är som sagt en grundval i Handels argumentation. Däremot existerar inget automatiskt samband mellan starka kollektivavtal och fler medlemmar.

– Medlemmarna kommer inte med automatik för att vi får bra avtal. Orsakssambanden är snarare de omvända, att fler medlemmar kan göra att avtalen blir bättre, säger Staffan Lundström.

Inom Handels finns många medlemmar med låga inkomster, ofta handlar det om arbetstagare med relativt låga löner som arbetar deltid. Många har det så pass tufft ekonomiskt att de även noga överväger om det är värt att betala fackföreningsavgiften. Handels har åtminstone i viss mån försökt att underlätta för denna grupp genom att ha en procentuellt sett lägre medlemsavgift för dem som tjänar minst. Upplägget består i att förbundet har ett antal olika avgiftsklasser utifrån inkomstnivå.

I dag går det att analysera vilka grupper som Handels framför allt har lyckats organisera när medlemsantalet stigit. Sammanfattningsvis har uppgången varit som störst just i grupper där nedgången tidigare var som störst, det vill säga bland arbetstagare i storstadsområdena och bland unga arbetstagare.

En orsak till framgången bland unga medlemmar är de systematiska satsningarna i skolan genom elevmedlemskap i gymnasiet och genom aktiviteter som ”ung möter ung”.

En generell regel är att förbundet har haft lättast att bli starkare på arbetsplatser och i branscher där förbundet redan är starkt. Styrka föder ytterligare styrka. I Handels fall handlar det om stora arbetsplatser, arbetsplatser där det redan finns en fackklubb samt att det är lättare att värva medlemmar på lager än i butiker.

Det är vidare enklare att värva heltidsanställda än deltidsanställda, men Handels är mycket noga med att verkligen nå alla kategorier av anställda när de informerar på en arbetsplats, det vill säga heltidsanställda, deltidsanställda, tidsbegränsat anställda och bemanningsanställda.

Sedan finns det yrkesgrupper som är särskilt svåra att nå. Hit hör bland annat frisörerna, som ofta jobbar på små arbetsplatser och där många har tvingats att bli egenföretagare. Det har också uppstått nya branscher inom Handels områden, hit hör elhandelsbranschen där

Handels har startat olika initiativ för att få upp organisationsgraden. Ett första steg i satsningen har varit att kartlägga hur branschen ser ut och var de anställda finns.

En annan sak som Handels inte vill tappa bort är att det behövs en stark facklig närvaro på arbetsplatserna.

– Det är viktigt både för att klara rekryteringen men också för att behålla den fackliga styrkan. Ytterligare en sak som vi mäter är följaktligen hur stor andel av medlemmarna som finns på en arbetsplats där Handels har en lokal klubb eller där det finns ett lokalt fackligt ombud, säger Maria Nyberg.

24.12.6. Slutsats

En av Handels centrala erfarenheter är att höja statusen för det fackliga organisationsarbetet. En annan är att professionalisera arbetet med att värva medlemmar. En central komponent är att kontinuerligt förse organisationen med statistik över medlemsutvecklingen.

24.13. Exempel på lokal organisering – Seko Stockholms värvningar av medlemmar på Telenorbutiker

– Ja, jag ska fundera på saken. Jag har inte varit så insatt i det fackliga, säger en av de anställda kvinnorna i en av Telenors butiker i Sollentuna.

Seko Stockholms aktivistgrupp är ute på värvningsturné. I dag är det Erik Persson och Snuttan Närmfors som gör besök i några butiker som säljer mobilabonnemang.

Seko Stockholm försöker värva fler medlemmar i Telenors butiker. Det är ett strategiskt val. På Telias butiker finns redan många medlemmar. Värvningen sker genom att besöka butikerna och prata med de anställda. Men också genom att hålla kontakt med medlemmar och förtroendevalda som redan finns. Snuttan Närmfors är en särskilt viktig person i sammanhanget. Hon jobbar sedan länge inom Telenor och känner många av de anställda.

– Målet är att värva så många att vi kan bilda en lokal fackklubb

inom Telenor. Vi vill inte bara ha fler medlemmar, utan också stärka den fackliga organisationen, säger Erik Persson.

Kampanjen har pågått under hela våren. I en tidigare omgång besökte aktivistgruppen 24 butiker och lyckades värva ett 20-tal nya medlemmar.

– Det är en fördel att komma ganska tidigt till butikerna. Vid tiotiden är det nästan inte några konsumenter där och då har de anställda ofta tid att prata med oss, säger Snuttan Närmfors.

24.13.1. Upplägget på arbetsplatsen

Upplägget vid besöken är att först berätta vilka de är och ge snabb information om vad som händer inom Seko. Sedan handlar det om att låta de anställda själva ställa frågor.

– Många av dem som jobbar i butikerna är unga. De flesta har inte fyllt 30 år. Och flera har ytterst dimmiga föreställningar om vad facket är och vad kollektivavtal innebär.

Det blir ofta en tankeställare när de förstår att lagar och avtal inte ramlat ner från himlen utan tillkommit efter hård dragkamp, säger Erik Persson.

När samtalet pågått en stund brukar en rad frågor dyka upp. Många av de butiksanställda har tidsbegränsade kontrakt och känner osäkerhet inför framtiden. Andra är missnöjda med arbetsmiljön.

– En del tvingas att stå upp under hela arbetsdagen och flera butiker saknar höj- och sänkbara bord. Det innebär en hård belastning på rygg och axlar.

Lönerna är inte det första som de anställda brukar ta upp, även om det också är en viktig fråga. Jämfört med andra branscher är lönerna låga. För en heltid varierar den från ungefär 19 000 kronor i månaden till 24 000 kronor beroende på hur länge den anställde har arbetat.

Samtalen på arbetsplatserna ger tillfälle för de fackliga organisatörerna att svara på frågor om rättigheter som de anställda har redan i dag. Den första anställningen är väldigt ofta en så kallad allmän visstid. Det betyder att anställningen är tidsbegränsad utan att arbetsgi-

varen behöver motivera varför den är tidsbegränsad (till skillnad från exempelvis vikariat och säsongsarbete, där tidsbegränsningen just är motiverad). I praktiken benämns ofta den allmänna visstiden som sms-anställningar eller timanställningar. Konsekvensen är en oavbruten otrygghet. Den allmänna visstiden får dock pågå i högst två år, därefter ska den övergå i en fast anställning. Om arbetstagaren inte känner till detta är emellertid risken överhängande för att den allmänna visstiden fortsätter.

– Vi berättar om när arbetstagaren ska kräva rätt till fast anställning. Men där vi har inflytande för vi också protokoll över när allmänna visstidsanställningar har inletts. När två år har gått skickar vi brev till arbetsgivaren och berättar att det nu är dags för att omvandla tjänsten till ett fast jobb, säger Erik Persson.

24.13.2. Information om förhandlingsläget – ett tillfälle att värva

Denna dag finns emellertid något specifikt att informera om för aktivistgruppen. Seko har varslat om stridsåtgärder. Visserligen hotar inte Seko att ta ut några medlemmar på Telenor i konflikt, men det kan däremot bli en blockad mot att ta in personer på tid som inte är schemalagd. I butikerna förklarar Erik Persson och Snuttan Närmfors vad konflikten handlar om. Det hela är ganska tekniskt, men de anställda lyssnar uppmärksamt. Kärnan är att försvara den låglönesatsning som Seko hävdar redan framgår av det centrala avtalet, men som motparten Almega, där mobilföretagen är medlemmar, inte vill acceptera.

– Alla ska ha ett lönelyft på 2 procent, men de som tjänar under 24 000 i månaden ska ha ett lönelyft som om de hade tjänat 24 000 kronor. Om det bara blir löneökningar där alla får samma procentuella påslag kommer klyftorna i lön i kronor konstant att öka. Vi vill tvärtom se en utjämning, säger Erik Persson.

Bland de aktiva i Seko Stockholm finns en stark irritation över aggressiviteten hos Almega. Konflikten om hur det centrala avtalet ska

tolkas handlar inte om särskilt mycket i kronor och ören. Däremot är den underliggande frågan avgörande. Hur bör lönerna utvecklas på sikt? Seko vill se en utjämning där de lägsta lönerna höjs mer än andra. Almega gör däremot sitt yttersta för att försvara löneskillnader. Till detta kommer också att många anställda i Almegas medlemsföretag arbetar deltid, inte sällan ofrivilligt. När det uppstår en kombination av låg lön och deltid kan den faktiska månadslönen bli mycket låg. Här finns också en viktig könsaspekt eftersom det är långt fler kvinnor än män som arbetar deltid. Bland LO-grupperna är deltid mer än dubbelt så vanligt bland kvinnor.

Erik Persson tillägger att det blivit ett växande problem att nyanställda inte arbetar heltid.

– Och här har arbetsgivarna upptäckt ett nytt vapen. När vi ställer krav på heltid för nyanställda har det blivit vanligt att de hotar med hyvling, det vill säga att alla anställda på arbetsplatsen ska få gå ner i arbetstid. Tyvärr har ju Arbetsdomstolen gett arbetsgivare rätt. Enligt rådande lag är det tillåtet med hyvling. Här behövs verkligen en lagändring.

För Seko Stockholms aktivistgrupp är de personliga mötena med butiksanställda avgörande. Det märks också att de anställda är väldigt positiva till att Seko vill träffa dem, att facket visar intresse för deras villkor.

– För oss är det viktigt att vara synliga. Vi vill att medlemmarna ska känna att de ingår i en organisation där de har kontakt med andra medlemmar och med förtroendevalda. Vi är inte som Unionen som värvar medlemmar men som inte anstränger sig för att bygga upp den lokala fackliga verksamheten, säger Erik Persson.

24.13.3. Dragkamp mellan Seko och Unionen

Det är inte någon hemlighet att det finns en dragkamp mellan Seko och Unionen när det gäller mobiltelefonbutikerna. Sekos företrädare menar att Unionen främst försöker värva genom låga avgifter och genom ett gratis medlemskap under de tre första månaderna. Seko

erbjuder i stället en avgift på bara 50 kronor under de sex första månaderna.

Erik Persson och Snuttan Närmfors äntrar en ny Telenorbutik i Sollentuna. Den manliga anställde som för tillfället arbetar ensam i butiken rusar entusiastiskt fram och kramar om Snuttan Närmfors.

– Men hej, vad roligt att ses. Det var länge sen. Och vad gör du här?

Snuttan Närmfors har arbetat på många av Telenors butiker och en gång i tiden var hon och mannen arbetskamrater. Det tar en stund innan det över huvud taget blir något samtal om fackliga frågor. Först måste de avhandla gamla minnen och vad som hänt med gemensamma vänner. Till sist påminner Snuttan Närmfors om att hon faktiskt besöker butiken i egenskap av företrädare för Seko.

– Ja, ja, men jag är med i Unionen. De har väldigt låga avgifter. Varför skulle jag gå med i Seko. Jag får väl samma hjälp från Unionen? undrar mannen.

En kort diskussion följer. Erik Persson och Snuttan Närmfors berättar att Seko har ambitionen att bygga upp lokala fackliga klubbar och att Seko verkligen är engagerade i vilka arbetsvillkor som de anställda har. Mannen lyssnar uppmärksamt, men ser aningen tveksam ut.

Erik Persson och Snuttan Närmfors lämnar arbetsplatsen. Två arbetsplatsbesök har genomförts denna förmiddag, men inget har resulterat i någon ny medlem. I den första butiken tvekade den enda närvarande anställda om hon skulle ansluta sig. I den andra butiken var den manliga anställde skeptisk till att lämna Unionen. På eftermiddagen ska de besöka fler arbetsplatser inom Telenor. Kanske kommer det ge bättre utdelning.

24.13.4. Slutsats

En central slutsats är att det vid organisering och värvning av medlemmar direkt på arbetsplatser har en avgörande betydelse om det bland de fackliga värvarna finns med någon fackligt förtroendevald som själv arbetar på företaget.

24.14. Fellesforbundet i Norge – har blivit en mer rekryterande organisation

Norska Fellesforbundet organiserar en rad yrkesgrupper bland annat inom verkstadsindustrin, hotell, restaurang, skog, bygg, textil, träförädling, tryck, grafisk design med mera. När det gäller medlemsbas påminner det om danska 3F.

Inom förbundet finns branscher med traditionellt sett hög organisationsgrad och andra branscher med låg organisationsgrad, som exempelvis restaurangbranschen. Förbundet är uppdelat på 79 lokalavdelningar som är självständiga juridiska enheter. Huvudansvaret för organisatoriskt arbete och rekrytering ligger på lokalavdelningarna. Statistiken över hur medlemstalet utvecklas tas dock fram av förbundet centralt och sammanställs månadsvis. Förbundsstyrelsen får utförliga analyser av medlemsutvecklingen varje kvartal.

De senaste 20 åren har Fellesforbundet arbetat systematiskt för att bli en mer rekryterande organisation. Strategierna har emellertid sett väldigt olika ut i olika branscher, men för varje branschområde har förbundet formulerat tydliga mål för vilken medlemsutveckling som bör ske. Inom branscher där organisationsgraden är låg finns ibland segment där organisationsgraden kan vara högre. Fellesforbundets erfarenhet är att det bland annat handlar om att etablera sig inom kedjor, som hotellkedjor, och därigenom kunna nå många arbetstagare. Om några arbetstagare inom en kedja börjar organisera sig blir det också genast enklare att organisera fler arbetstagare inom samma kedja.

24.14.1. Satsningar för att nå unga

En punkt i strategin har varit att förstärka informationen till skolelever och lärlingar. Förbundets erfarenhet är att de medlemmar som är lättast att rekrytera är de som tidigare har haft ett studerandemedlemskap, ett medlemskap som för övrigt är helt gratis.

– Sedan gäller det att följa upp studerandemedlemmarna och se till att de får ett telefonsamtal från förbundet när de väl har börjat arbeta,

understryker Clas Delp som arbetar med rekrytering vid förbundet.

Sedan 2015 har förbundet infört en helt ny ordning för att stärka ungdomsarbetet. Det innebär bland annat att det finns en ungdomssekreterare i varje region som planlägger aktiviteter i skolorna och i samverkan med skolungdomar, lärlingar och unga arbetstagare. En annan uppgift är att organisera fackliga besök på skolor och skolinformation.

Clas Delp berättar att det främsta argumentet som förbundet använder för att övertyga arbetstagare om att de ska bli fackliga medlemmar är hänvisningar till fördelarna med kollektivavtal. För de allra flesta arbetstagare innebär ett kollektivavtal att lönerna och arbetsvillkoren blir bättre.

24.14.2. Politikens betydelse för den fackliga värvningen

Fellesförbundet har beslut från landsmötet om att arbeta för ett regeringsskifte. Förbundet driver en aktiv valkampanj och har gett Arbetarpartiet, Socialistisk Venstre och Senterpartiet ekonomiskt stöd. Fellesforbundet driver politisk opinion, men opinionsläget påverkar också förbundets möjlighet att påverka. Det är ingen hemlighet att Högerpartiet och Fremskrittspartiet ofta är fackföreningsfientliga och att sympatier för dessa partier bland förbundets medlemmar påverkar medlemsrekryteringen negativt. Förbundets interna opinionsundersökningar visar emellertid att Fremskrittspartiet tappat rejält bland Fellesförbundets medlemmar. Från valet 2013 fram till våren 2015 har emellertid sympatierna för Fremskrittspartiet sjunkit från 22 till 11 procent, det vill säga en halvering. I stället har framför allt socialdemokratin gått framåt, stödet för Arbetarpartiet har under motsvarande period ökat från 43 till 63 procent. En trolig hypotes är att Arbetarpartiet tagit en del av de väljare som Fremskrittspartiet har tappat. Clas Delp tror att det finns en avgörande förklaring till förskjutningen:

– Ser vi på undersökningar om vilka frågor som våra medlemmar och medborgare i allmänhet tycker är politiskt viktiga så är det tydligt

att arbetslivsfrågorna har kommit mer i förgrunden. Det gynnar oss och möjligheterna till facklig organisering.

Fellesforbundets satsningar har lett till att förbundet vuxit inom framför allt tre områden. Det handlar om en ökad organisering på bilverkstäder, inom hotell- och restaurang och havsbruk (”fiskeoppdrett”).

24.14.3. Slutsats

Fellesforbundet har systematiskt verkat för att bli en mer rekryterande organisation. Ett avgörande steg har varit att mer aktivt värva unga medlemmar, både i utbildning och i arbetslivet. Det främsta argumentet när förbundet värvar medlemmar är fördelarna med kollektivavtalet.

24.15. Handel og Kontor i Norge – satsningar på att värva nya medlemmar på stora arbetsplatser

Norska förbundet Handel og Kontor: År 2013 inledde förbundet en ny satsning på rekrytering. Strategin byggde på ett antal huvudpunkter:

- Satsning på rekrytering på arbetsplatser där fackförbundet hade slutit kollektivavtal eller där kollektivavtal var på väg att komma till.
- Särskild satsning på arbetsplatser där det fanns avtal men där det inte skedde någon aktiv rekrytering.
- Uppföljning av alla oorganiserade som tog kontakt med förbundet och frågade om medlemskap.
- Stöd och systematisk användning av ”supervärvare”.

En annan del av rekryteringsarbetet blev att sätta upp konkreta rekryteringsmål. Förbundet värvar också studenter och praktikanter, men har samtidigt varit noga med att rekryteringsmålen enbart skulle handla om arbetstagare med en anställning på en arbetsplats.

Satsningen har varit framgångsrik och förbundet har växt under perioden. Samtidigt är genomströmningen av medlemmar stor, att förbundet har växt betyder alltså att nyrekryteringen av medlemmar har varit större än antalet arbetstagare som lämnat förbundet.

Christopher Beckham, ansvarig för rekryteringskampanjer vid förbundet, menar att en orsak till framgången just är att förbundet lyckades värva fler medlemmar på arbetsplatser där det redan fanns starka fackklubbar. Argument som lyftes fram i rekryteringen var framför allt att fackligt medlemskap i kombination med kollektivavtal säkrar bättre löneutveckling, skapar bättre förutsättningar för medbestämmande på arbetsplatsen och leder till att arbetstagaren får ingå i en gemenskap.

24.15.1. Strategi – att värva medlemmar på stora arbetsplatser i samverkan med andra fackförbund

Utöver de övergripande strategierna har Handel og Kontor använt en rad värvningsmetoder med stor framgång. En viktig metod har varit att värva medlemmar på stora arbetsplatser, som stora köpcentrum, och inom stora butikskedjor. Grundvalen för strategin har varit den klassiska insikten att fackliga värvningskampanjer ofta blir särskilt framgångsrika när de når många arbetstagare med någorlunda lika arbetsvillkor och gärna också med samma arbetsgivare (vilket inte gäller på köpcentrum).

En konkret metod för att värva medlemmar inom stora butikskedjor, som Coop, har varit att arvodera förtroendevalda under sex veckor för att resa runt och värva nya medlemmar, under den perioden har de fått tjänstledigt från sitt ordinarie arbete.

– Det har visat sig väldigt effektivt. Vi har också låtit de förtroendevalda arbeta i sina ordinarie arbetskläder, som kläder med Coopmärkning. Det har skapat en igenkänning och acceptans av personerna på arbetsplatserna. Vanligen har också arbetsgivarna varit positiva till de fackliga besöken. Sedan är det också viktigt hur det fackliga budskapet förs fram. Där är vår erfarenhet att saklig infor-

mation fungerar bäst. Framför allt ska vi inte bidra till att svartmåla förhållandena. Om vi för fram kritik ska den vara välgrundad, säger Christopher Beckham.

24.15.2. Värvningar vid köpcentrum

Handel og Kontor har vidare satsat på facklig organisering av arbetstagare vid stora köpcentrum. Det har skett i nära samverkan med andra fackförbund som också organiserar arbetstagare vid köpcentrum (vid köpcentrum finns utöver butiksanställda även anställda i offentlig service, väktare, städpersonal, transportpersonal etc). Christopher Beckham säger att en verkningsfull strategi har varit att de fackliga organisationerna som samverkar öppnar ett gemensamt fackligt kontor i köpcentrum, då blir musklerna större och det blir också möjligt att ha bättre öppettider. Ett problem är att många har väldigt pressade arbetsvillkor och att arbetstagarna har väldigt olika arbetsscheman. En annan metod har därför varit att ha ett stort antal möten på olika tider, i stället för ett större möte vid en bestämd tid som ändå många inte har möjlighet att besöka eller endast kan besöka under en kortare stund.

Handel og Kontor har också använt sig av geotaggning vid köpcentrum. Tekniken har använts för att registrera mobiltelefoner i köpcentrum och man har använt inställningen att registrera de mobiltelefoner som befunnit sig i området under två timmar eller mer, därigenom har man fått information framför allt om anställda i och med att kunder för det mesta befinner sig i köpcentrum under kortare tid än två timmar. Den informationen har sedan använts för att nå de taggade personerna med information på Facebook om fördelarna med att organisera sig fackligt och att det finns fackliga organisationer närvarande på köpcentrum.

– Vår erfarenhet är att den metoden får god effekt just om den kombineras med facklig närvaro på köpcentrum. Geotaggning utan facklig närvaro får däremot inte alls samma genomslag. Den personliga kontakten är alltså avgörande, säger Christopher Beckham.

En annan viktig del i Handel og Kontors strategi har varit att alltid

ringa upp medlemmar som riskerar att förlora sitt medlemskap för att de inte betalat medlemsavgiften.

– Det är oerhört viktigt, många av dessa fortsätter att bli medlemmar. Men ett problem kan vara att en del kommit efter i betalningen och att det plötsligt blir ganska dyrt att fortsätta medlemskapet, plötsligt kanske det är många månadsavgifter som ska betalas. För att behålla dessa medlemmar har vi gett de ombudsmän som ansvarar för dessa samtal fullmakt att besluta om att medlemmen exempelvis slipper att betala en månadsavgift. Det är förstås ändå väldigt ekonomiskt fördelaktigt för förbunden. Utan den möjligheten skulle fler upphöra med sitt medlemskap helt och hållet.

24.15.4. Enklare att försöka behålla medlemmar än att värva nya

En generell erfarenhet inom Handel og Kontor är att det är enklare att behålla tidigare medlemmar än att värva nya. När medlemsrekrytering analyseras är det därför avgörande att diskutera hur de nuvarande medlemmarna kan behållas, det kräver ofta mindre insatser jämfört med att värva nya.

Särskilt allvarligt är det när förbundet förlorar en hel sektor av medlemmar, det skapar en negativ psykologisk effekt som underminerar det fackliga självförtroendet. Christopher Beckham har några sådana exempel.

För tillfället håller Handel og Kontor på att åter diskutera hela strategin för att värva medlemmar. Snart ska förbundet besluta om en förnyad strategi. En av många frågor som diskuteras är att erbjuda nya medlemmar avgiftsfrihet under de första månaderna. Christopher Beckham är dock skeptisk till den metoden. Han tror att det kan sända fel signal till nya medlemmar och att det bidrar till att alltför mycket betona de ekonomiska sidorna av medlemskapet.

24.15.5. Slutsats

Fellesforbundet pekar på flera centrala erfarenheter. En är den fram-

gångsrika strategin att värva medlemmar vid stora köpcentrum och vid butikskedjor. En annan är att rekrytera fler medlemmar på arbetsplatser där det redan finns en lokal klubb och kollektivavtal eller där ett kollektivavtal är på väg att upprättas. Flera konkreta arbetsmetoder har också varit framgångsrika. Hit hör att köpa loss förtroendevalda för att låta dem under perioder delta i värvningskampanjer inom den egna butikskedjan (och helst gå klädda i vanliga arbetskläder.) Ytterligare en konkret metod är att använda sig av geotaggning för att sprida information om förbundet. Ännu en är att satsa på att få fram ”supervärvare”.

24.16. ”Avgörande att värvning syftar till organisering, det vill säga att bygga lokala facklig verksamhet” (Nina Wessberg och Mika Häkkinen, finska Industrifacket)

Under perioden efter finanskrisen 2008 gick industrin i Finland genom ett stålbad. Under tio år försvann en rad stora företag från landet eller fick lägga ner sin verksamhet. Den enskilt största smällen var när Nokia fick lägga ner sin tillverkning av mobiltelefoner, något som i sin tur slog ut mängder med underleverantörer. Nu går industrin bättre igen, men finska Metall har påverkats kraftigt av den tidigare krisen.

År 2012 inledde Metall sin kampanj för att stärka organisationen efter år av förlorade jobb. Det har lett till att medlemsantalet har stabiliserats. Men nedgången är ändå påtaglig. Före krisen hade Metall 170 000 medlemmar, nu är antalet nere i 90 000 betalande medlemmar. Inte bara industrikrisen har orsakat nedgången, utan även att en del tidigare medlemmar lämnat förbundet och i stället anslutit sig till den arbetsgivarkontrollerade a-kassan YTK och att fackets ställning blivit försvagad efter borgerliga regeringars antifackliga politik.

Medlemsantalet kommer dock öka nu, men av ett annat skäl. Finska Metall har precis gått samman med Träfacket och Industribranschernas fackförbund TEAM och bildat den nya organisationen Industrifacket.

Nina Wessberg och Mika Häkkinen har emellertid varit med inom

Metall sedan 2012 och arbetat med organiseringskampanjen. Ett arbete som så småningom blev en permanent del av förbundets verksamhet.

24.16.1. Tre nyckelord – planläggning, systematik och mätbarhet

Mika Häkkinen beskriver organiseringskampanjens egenskaper med tre nyckelord:

– Planlagt, systematiskt och mätbart.

Han lägger till att det inte finns några genvägar. Om någon av dessa egenskaper blir överhoppade kommer arbetet inte att fungera.

Efter strukturomvandlingen har ett delvis nytt industriellt landskap vuxit fram där det finns betydligt fler småindustrier än tidigare, men det betyder också att det finns många industriarbetsplatser där facket har få medlemmar. Detta sker genom vad förbundet kallar inre och yttre kampanjer. Inre kampanjer sker på arbetsplatser där det finns en facklig bas, det vill säga åtminstone ett antal aktiva medlemmar att bygga vidare på. Yttre kampanjer sker genom att samla intresserade arbetstagare på platser utanför arbetsplatsen för att i nästa skede försöka att bygga upp facklig verksamhet på arbetsplatsen.

– Inte i något fall informerar vi arbetsgivaren i förväg. Då skulle upplägget bli ett helt annat, för oss är det viktigt att träffa de anställda utan arbetsgivaren. För det mesta blir vi ändå insläppta i de fall vi besöker arbetsplatser, säger Nina Wessberg.

24.16.2. Betydelse av lokala nyckelpersoner

Den helt avgörande punkten vid alla satsningar på att bygga upp lokal verksamhet på arbetsplatserna är att hitta lokala ledarpersoner.

– Vi söker efter de naturliga ledarna och det behöver inte vara de personer som pratar mycket. Det avgörande är att det är personer som andra lyssnar på när de talar. Sedan utbildar vi dessa ledarpersoner och förhoppningsvis blir de hungriga och vill stärka det lokala fackliga arbetet, säger Mika Häkkinen.

En annan central del i kampanjen är att budskapet till de anställda ska vara enkelt och tydligt.

– Facket måste direkt gå till kärnan i budskapet, säger Nina Wessberg.

En del i organisationssatsningen är också de så kallade power-playveckorna (en term hämtad från ishockey) då extra många arbetsplatser besöks under en kort period.

– Det viktiga är att vi genomför så många samtal som möjligt med medlemmar och icke-medlemmar. Den nya strategin bygger på att vi ofta måste möta medlemmar och presumtiva medlemmar direkt. Det skapar förtroende, vilket är avgörande för att kunna bygga en organisation.

Mika Häkkinen betonar att allt som sker i organiseringsarbetet ska vara mätbart.

– Hur ska vi annars kunna utvärdera våra insatser? Men det handlar inte om en tävlan mellan olika fackliga aktivister, utan om hur vi ska kunna fungera bättre som organisation.

Både Mika Häkkinen och Nina Wessberg menar också att det behövs en systematisk systematik så att förbundet vet vilka arbetsplatser som medlemmarna jobbar på. I dag är det många som byter arbetsplats och förbundet har inte fått in de ändrade uppgifterna. En del av organisationsarbetet är därför att förbundet nu kartlägger alla medlemsarbetsplatser med fler än 100 anställda och går igenom exakt vilka medlemmar som arbetar där och vilka som är förtroendevalda.

Både Mika Häkkinen och Nina Wessberg understryker också att förändringen av det fackliga arbetet – mot att tydligare betona den lokala organiseringen – innebär en ordentlig kulturförändring. Ibland kan det vara svårt för de som arbetat länge inom de fackliga organisationerna är acceptera de nya metoderna.

– Organiseringsarbetet ställer nya krav på de fackliga ombudsmännen, då kan det upplevas som mer bekvämt att hellre fortsätta att jobba som tidigare.

24.16.3. De fem centrala punkterna för en effektiv organisering

Mika Häkkinen sammanfattar organiseringssatsningen i ett antal punkter:

- Kartläggning av arbetsplatser och var medlemmar och förtroendevalda finns.
- En medveten facklig ledning som vet vad den vill uppnå.
- Professionella satsningar på organisering och där medlemsvärvning är en del. Att arbetet bedrivs professionellt innebär bland annat att resultaten är mätbara och följs upp.
- En satsning på att hitta nyckelpersoner som kan bli lokala fackliga ledare.
- Medlemsvärvning och uppbyggandet av lokala fackliga strukturer.

Till sist understryker Mika Häkkiinen att han föredrar att använda ordet ”organisering”, medlemsvärvning är bara en del av organiseringen och det är avgörande att värvningen syftar till organisering, det vill säga att bygga upp lokala fackföreningar på arbetsplatserna.

24.16.4. Slutsats

Upplägget betonar att medlemsvärvning ska syfta till organisering, det vill säga att bygga lokala avdelningar. Andra egenskaper som lyfts fram i en framgångsrik organiseringskampanj är planläggning, systematik och mätbarhet. Ett annat uttryck för detta är att organiseringsarbetet ska professionaliseras. Ytterligare något som betonas är betydelsen av direkta möten med medlemmar och presumtiva medlemmar.

24.17. Unionen – digital reklam och inkomstförsäkring har gett många medlemmar

Unionen är i dag Nordens största fackförbund och världens största fackförbund för privatanställda tjänstemän. Unionen är även det i sär-

klass största medlemsförbundet i den svenska centralorganisationen TCO.

Medlemsökningen inom Unionen tog sin fart ur en krissituation. 2009 hade flera svenska fackliga organisationer tappat medlemmar, bland annat till följd av de förändrade a-kassereglerna som hade börjar gälla två år innan. Unionen var ett stort förbund md en halv miljon medlemmar, men medlemsantalet sjönk.

– Skulle trenden brytas krävdes något nytt, berättar Fredrik Nilsson, en av dem som skulle bli huvudansvarig för satsningen på att värva medlemmar.

I det läget beslutade förbundsstyrelsen att Unionen skulle växa med 100 000 medlemmar på fyra år. Annan verksamhet och organisation skulle anpassas för att nå målet.

– Det var det avgörande beslutet. En kraftig signal till hela organisationen. Hade beslutet varit aningen mer abstrakt, till exempel att Unionen skulle växa med 20 procent, då tror jag inte vi hade lyckats. Nu var målet väldigt tydligt.

24.17.1. Målet blev att växa med 100 000 medlemmar

Målet att förbundet skulle växa med 100 000 medlemmar kom att i grunden omforma organisationen. En första åtgärd blev att sänka trösklarna för att bli medlem. Det innebar bland annat att Unionen införde erbjudandet om att de första tre månaderna skulle vara kostnadsfria. En modell som många andra nordiska fackförbund tagit efter. Men det handlade också om att över huvud taget göra det enklare att bli medlem.

– Tidigare hade en person varit tvungen att fylla i två A4-sidor med uppgifter för att bli medlem. Allt sådant minimerades. De uppgifter som nu krävdes skulle rymmas på ett visitkort. Vi såg också till att det skulle bli extremt enkelt att hitta information på förbundets hemsida om hur man skulle bli medlem. Informationen skulle komma upp snabbt, vara tydlig och enkel att hitta.

Satsningen på att få förbundet att växa skulle också komma att på-

verka hur Unionen beskriver arbetslivet. Konceptet blev att arbetslivet i stort sett fungerar bra, men kan bli ännu bättre.

– Vi började hålla fram en positiv beskrivning, också av de svenska företagen. Ett koncept vi började använda var superhjältarna, det vill säga våra medlemmar. Så är det också många som uppfattar sig själva, som hjältar som gör viktiga insatser på sin arbetsplats och för samhället. I linje med det ligger att de också förtjänar goda arbetsvillkor.

24.17.2. Det måste vara enkelt att bli medlem

Genom förändringar inom Unionen blev det inte bara enklare att bli medlem, förbundet beslutade att lägga stora resurser på reklam och digital värvning av medlemmar. I dag värvas de flesta medlemmarna till förbundet genom digitala satsningar. Det handlar om marknadsföring på olika digitala plattformar, om sökordsoptimering, om att det ska vara enkelt att hitta information om hur man blir medlem.

– Det ska bara vara ett klick till medlemskap, säger Fredrik Nilsson.

Det är emellertid en hård konkurrens om uppmärksamhet på de digitala arenorna. Fredrik Nilsson beskriver:

Unionen klarade att öka med 100 000 medlemmar och ökningen har fortsatt. Vid årsskiftet 2016/2017 hade förbundet 644 000 medlemmar, varav 538 000 yrkesverksamma och 40 000 studerandemedlemmar. Hälften av medlemmarna finns på en arbetsplats där det finns en lokal fackklubb, hälften av medlemmarna där det inte finns en lokal fackklubb.

24.17.3. Slutsats

Unionen har arbetat med reklam och digital marknadsföring för att värva medlemmar. Upplägget har varit professionellt och många andra fackliga organisationer i Norden skulle kunna lära av Unionen. Ett viktigt skäl till uppgången i medlemstalen är att det i medlemskapet i Unionen ingår en inkomstförsäkring. Detta är dock inte ett uppslag som andra fackförbund helt enkelt kan ta efter. Unionens upplägg bygger på att det är en relativt låg arbetslöshet bland privata tjänste-

män i Sverige. Inom andra branscher skulle en inkomstförsäkring vara betydligt dyrare. Ett annat politiskt problem är att privata inkomstförsäkringar bryter sönder en del av det gemensamma välfärdssystem som kännetecknar den nordiska modellen. En motsatt idé är att förbättra de allmänna försäkringarna och därmed göra privata försäkringar överflödiga. När det gäller a-kassan i Sverige handlar detta konkret om att höja taket för a-kassan.

24.18. 3F i Danmark – inspirerade av strategier och metoder, men inte av en specifik modell

3F i Danmark organiserar arbetstagare inom byggbranschen, städbranschen, kyrkogårdsarbete, lantbruk, hotell och restaurang, annan privat service och inom viss industri. Förbundet uppstod 2001 efter en sammanslagning av tre tidigare förbund. Inom förbundet finns för närvarande omkring 300 000 medlemmar och 66 lokalavdelningar.

Medlemsutvecklingen inom 3F har varit negativ sedan starten. Visserligen lyckas förbundet värva omkring 20 000 nya medlemmar varje år, men fler har försvunnit.

Camilla Herdahl på 3F:s förbundskontor leder arbetet med den fackliga organiseringen.

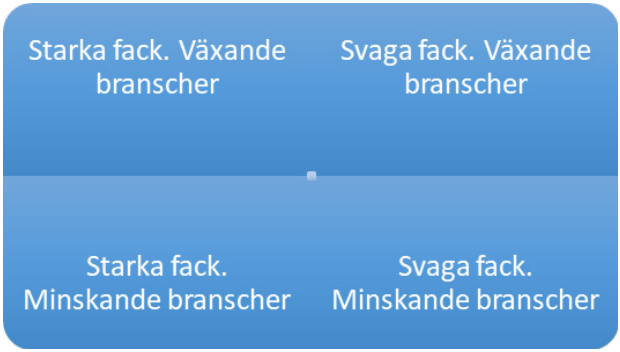
Hon nämner att de ”aggressiva” gula fackföreningarna har tagit medlemmar från 3F, men att ännu fler av dem som lämnar förbundet inte blir medlem i någon ny facklig organisation. För det mesta lämnar dessa arbetstagare också både den fackliga organisationen och a-kassan, även om det finns en mindre grupp som blir kvar i a-kassan.

24.18.1. Det behövs plan och struktur i organiseringsarbetet

För Camilla Herdahl är det allra viktigaste att det finns en tydlig plan och struktur för det organisatoriska arbetet. Hon menar att det ofta inom fackliga organisationer finns en uppdelning mellan förhandlare, organisatörer och utbildare, men att den gemensamma planen måste binda samman alla dessa kategorier. Organiseringen, som både innefattar värvning av nya medlemmar och att behålla medlemmar, måste

kopplas samman med politiska ambitioner, det vill säga satsningar för att uppnå förändringar i arbetslivet.

Camilla Herdahl använder följande matris för att analysera inom vilka delar av arbetsmarknaden som organiseringskampanjer kan läggas upp:



Enligt Camilla Herdahl handlar det om att behålla medlemmar i branscher med starka fackföreningar. Satsningarna på nyorganisering bör främst ske inom områden där det finns svaga fack men växande branscher. Däremot menar hon att de fackliga organisationerna inte bör lägga alltför mycket resurser på att värva medlemmar inom områden med svaga fack och minskande branscher. Hit hör bland annat post, tryckeri och delar av industrin. Det ligger inte i linje med den långsiktiga strategin.

Camilla Herdahl tror inte på att låta nya medlemmar slippa betala medlemsavgift de första månaderna eller att ge belöningar till dem som värvar nya medlemmar. Hon betonar gång på gång att den fackliga organiseringen måste vara kopplad till fackliga krav och ingå i en större plan och strategi.

– Det är mål, omständigheter och miljön i den konkreta branschen

eller på den konkreta arbetsplatsen som avgör omfattningen på de insatser som behövs och vilka metoder som behöver användas. Frågorna är alltid: Vad är vårt mål? Hur kommer vi dit? Och vem gör vad och när?

24.18.2. Ren respekt

För tillfället driver 3F en kampanj för att organisera städpersonal inom sjukvården, en kampanj som går under namnet ”Ren respekt”. Hela förbundet är aktivt i satsningen och centralt på förbundskansliet är det 10 anställda som särskilt deltar. Ett huvudargument i kampanjen är att försämrade villkor för städpersonalen också påverkar vården negativt. Orimliga arbetsvillkor leder till en sämre städning, vilket i sin tur ökar risken för infektioner och smitta.

– Först har vi kartlagt branschen och skapat fackliga stödjepunkter. Vi gör en samlad bild av arbetsplatserna och beskriver hur det ser ut med den fackliga styrkan och bedömer om det finns en potential för organisering. Ett annat mål är att vara synliga, inte minst på arbetsplatserna. Sedan har vi lyft frågan politiskt och fått ett stort genomslag i media. Bland de anställda städarna har vår kampanj blivit väldigt välkänd. Resultatet har blivit omkring 400 nya aktiva medlemmar bland arbetstagare som städar på sjukhus.

I en av de broschyrer som 3F sprider bland städare på sjukhus har förbundet intervjuat en rad fackliga medlemmar som jobbar som städare på sjukhus och berättar att arbetsvillkoren blivit allt sämre. Broschyren har fått stort genomslag på arbetsplatserna. Inte minst genom att den kopplar arbetsvillkor till kvaliteten i vården.

– Genom att koppla samman organisering, värvning och facklig utbildning kan vi koordinera våra insatser från a till ö. Det är det som ger långsiktigt resultat. Och det handlar inte bara om att värva medlemmar utan också om att skapa en stark lokal facklig verksamhet och att åstadkomma förändring. Det är allt detta tillsammans som är det avgörande.

3F kör en kampanj av detta slag åt gången. Tidigare kampanjer

har bland annat handlat om att organisera arbetstagare vid slakterier, golvläggning, fönsterrengöring, kycklingindustrin och andra delar av städbranschen. För det mesta har det handlat om satsningar på stora arbetsplatser.

– Vi är också mycket noga med att kartlägga exakt vad våra insatser ger för resultat när det gäller värvning av nya medlemmar. Alla som deltar i kampanjer redovisar för varje insats vad vi har uppnått. Därigenom får vi ett material som vi sedan kan använda som grund för fortsatta värvningskampanjer.

Parallellt med kampanjerna på arbetsplatserna använder 3F digitala kanaler för att driva kampanjerna, däribland på Facebook. Under kampanjerna ska budskapet trummas ut på så många plattformar som möjligt.

Camilla Herdahl betonar att arbetslivet har förändrats vilket betyder att de fackliga organisationerna också måste förändras för att bli effektiva på att organisera.

– Problemet är ofta att arbetslivet förändrar sig snabbare än organisationerna, i organisationerna finns ofta en tröghet. Sedan ska vi självklart hålla fast vid de fackliga grundvärderingarna. Men vi har inte oceaner av tid. Mycket går snabbt i arbetslivet och vi har inte lyxen att vänta.

24.18.3. Fackföreningarna ska vara lyssnande organisationer

I mötet med potentiella medlemmar försöker 3F framför allt att vara en lyssnande organisation.

– Vi ställer frågan vad de vill se för förändringar och vad de själva tycker att fackförbundet skulle engagera sig i för frågor. I senare skede kan vi sedan driva kampanjer, men erfarenheten är att värvning framför allt bygger på att låta arbetstagare komma till tals själva, inte att tala om för dem vad som behövs.

3F har inspirerats starkt av olika verktyg och strategier som används av fackliga organisationer i bland annat USA, Storbritannien, Australien och Nya Zeeland. Camilla Herdahl avfärdar dock att förbundet

skulle ha påverkats av organizermodellen.

– Jag menar att man inte kan tala om modeller, däremot om strategier, taktiska förhållningssätt och konkreta insatser.

Camilla Herdahl berättar att hon deltagit i flera internationella utbildningar kring facklig organisering, ofta i anglosaxiska länder.

– Där har vi diskuterat olika typer av metoder, bland annat för hur värvning ska ske på arbetsplatser där det redan finns många medlemmar och hur den ska ske på arbetsplatser med låg facklig anslutning. Det är också skillnad mellan hur man ska arbeta på stora respektive små arbetsplatser.

På stora arbetsplatser där det är en låg anslutningsgrad gäller det, enligt Camilla Herdahl, att först kartlägga förhållandena för att sedan sätta upp en organizing committee. På mindre arbetsplatser och vid arbetsplatser där arbetsgivaren är väldigt antifacklig handlar det ofta om att först bygga upp ett nätverk av fackligt intresserade som möts utanför arbetsplatsen.

Förhållandena till arbetsgivarna varierar också. Om arbetsgivarna är negativa till facklig organisering är det nödvändigt, säger Camilla Herdahl, att inte berätta för arbetsgivarna om organiseringsplanerna.

– Organiseringen handlar ytterst om makt. Organisering i sig är inget självändamål. Då måste vi också förhålla oss taktiskt till arbetsgivaren så hen inte sätter käppar i hjulet.

Camilla Herdahl sammanfattar sina erfarenheter med att det är ”en illusion att tro att det finns en specifik metod som gör att värvningen lyckas”.

– Det avgörande är att ha en bred och långsiktig plan för organiseringen – och sedan att noga följa upp hur planen lyckas.

(Camilla Herdahl understryker att de uppfattningar hon för fram om värvning och organisering är hennes egna och kanske inte i alla detaljer omfattas av 3F.)

24.18.4. Slutsats

En central erfarenhet är att organisering och värvningskampanjer måste bedrivas systematiskt – men också att organiseringen inte ska uppfattas som en isolerad företeelse utan vara en del av en överordnad facklig strategi. Då uppstår inte heller vattentäta skott mellan olika delar av den fackliga verksamheten.

24.19. Nedslag HK København – den privata sektorn – en modifiering av organizingmodellen

HK Danmark (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund) är med 165 000 yrkesverksamma medlemmar Danmarks näst största förbund efter 3F. HK organiserar arbetstagare inom fyra sektorer – administrativ personal inom den privata sektorn, inom kommun, inom stat och arbetstagare inom den privata handeln. Yrkesgrupper som också hör till förbundsområdet är läkarsekreterare, handelsresande, advokatsekreterare och merkonomer.

Flest medlemmar inom HK finns inom den privata sektorn, men organisationsgraden är högre inom den offentliga sektorn. En annan skillnad är att det överallt finns kollektivavtalstäckning inom den offentliga sektorn, men att många av arbetsplatserna inom den privata sektorn saknar kollektivavtal.

Esben Noël Hjort arbetar med facklig organisering i Köpenhamn för HK-privat. I huvudsak har satsningen riktat sig till arbetstagare på relativt stora arbetsplatser, som call centers, anställda vid incheckningsdiskarna vid flygplatsen och större kontor.

En särskild regel som enbart gäller inom den privata handelssektorn i Danmark är att den fackliga organisationsgraden måste överstiga 50 procent på en arbetsplats för att arbetstagarna ska komma att omfattas av kollektivavtal, förutsatt att arbetsgivarna tillhör en arbetsgivarorganisation. En konsekvens har emellertid blivit att det finns ett starkt incitament för att höja organisationsgraden, det resulterar ofta i tydligt bättre villkor för de anställda.

24.19.1. Organizingmodellen 2.0.

HK:s strategier inom den privata sektorn i Köpenhamn är till stora delar hämtade från den så kallade organizingmodellen, men har efter hand också modifierats.

– Det klassiska upplägget är att kartlägga en arbetsplats genom att intervjua arbetstagare, försöka hitta bra fackliga ledare, genomföra en kollektiv aktion – och sedan ska medlemmarna komma. Så arbetade vi också under en tid. Efter hand har vi emellertid modifierat upplägget. Nu är stegen snarast att först försöka hitta personer som kan bli bra fackliga företrädare på en arbetsplats, sedan föra samtal med andra arbetstagare om vad de önskar för förändringar, formulera en riktning för arbetet och att de fackliga ledarna ska visa att de är ledare och våga fatta beslut. En facklig ledare ska tydligt visa att hen är en representant för sina kolleger. Helt avgörande är just att bygga relationen till medlemmar. Och detta ska utföras av andra förtroendevalda på arbetsplatsen, det är dessa som ska stå för organiseringen.

HK:s strategier skiljer sig också åt beroende på om det redan från början finns en facklig bas på arbetsplatsen eller om det handlar om att bygga upp en facklig verksamhet från början.

– När det inte finns några fackliga medlemmar eller någon lokal verksamhet handlar det i ett första läge om att göra den fackliga organisationen synlig och visa att det finns någon som bryr sig om arbetstagarnas villkor. Vid många av dessa arbetsplatser dominerar de unga arbetstagarna.

Inte sällan är arbetstagarna vid dessa arbetsplatser ovilliga eller till och med rädda för att berätta om sina arbetsvillkor. Den information som HK har samlat har ofta bestått av vittnesmål från personer som tidigare har arbetat på arbetsplatsen. Det har exempelvis varit metoden för att samla information om villkoren på call centers.

– På vissa call center har vi sett att arbetsgivarna använt sig av kollektiv mobbning för att skapa press på arbetstagarna. Som att arbetstagare som sålt mindre än andra tvingas bära en mössa där det står att ”jag är en dålig säljare”, det vill säga en form av straffmetoder.

Esben Noël Hjort betonar att de organisatoriska metoder som förbundet använder är helt förenliga med att förbundet ska erbjuda olika former av service till medlemmarna.

– Medlemmarna vill också ha service och de vill att förbundet ska vara tillgängligt. Sådan är verkligheten. I mina ögon finns inte någon motsättning mellan service och att organisera för att ta strid för bättre villkor, säger Esben Noël Hjort.

24.19.2. Slutsats

HK inom den privata sektorn i Köpenhamn använde först den klassiska organizingmodellen rakt av. Efter flera års erfarenhet har dock modellen modifierats. Nu är upplägget framför allt att försöka hitta personer som kan bli bra fackliga företrädare på en arbetsplats, initiera samtal med arbetstagare på arbetsplatsen om vad de önskar för förändringar, formulera en riktning för arbetet, bygga upp tillitsfulla relationer mellan de fackliga företrädarna och arbetstagarna på arbetsplatsen samt att de lokala fackliga företrädarna vågar vara tydliga och visa på en riktning i det fackliga arbetet.

24.20. Kommunal i Sverige – en annan modifiering av organizermodellen

På 10 år har svenska Kommunalarbetareförbundet förlorat 8 000 arbetsplatsombud. Lisa Bengtsson – först facklig organisatör på Transport, sedan på Kommunal och nu tredje vice ordförande i förbundet – menar att den försämrade närvaron på arbetsplatserna försvårat det fackliga organiseringsarbetet.

– Ska vi bygga en stark organisation räcker det inte med att värva medlemmar. Vi måste också stärka den fackliga aktiviteten på arbetsplatserna. Annars får vi ett ihåligt fackförbund, säger Lisa Bengtsson.

24.20.1. Ge resurser till det organisatoriska arbetet och bygg starka lokala relationer mellan arbetstagare och fackliga företrädare

Lisa Bengtsson betonar att det både behövs fler medlemmar och fler aktiva medlemmar, men att det inte går att ställa kravet att alla medlemmar ska vara aktiva.

– Det är inte realistiskt. Vi måste organisera så många som möjligt, både de som kommer att bli aktiva och de som inte blir aktiva.

I en bemärkelse handlar den fackliga närvaron på arbetsplatserna om att långsiktigt värva fler medlemmar. Inom kommunal är det förtroendevalda som värvar en stor del av medlemmarna. Finns inte förtroendevalda på arbetsplatserna undermineras alltså förmågan att värva medlemmar.

– Den dubbla strategin att både värva medlemmar och stärka den lokala fackliga närvaron är samtidigt kostsam, konstaterar Lisa Bengtsson och tillägger att det handlar om att erbjuda mentorskap, coachning och facklig utbildning.

– Det var på den vägen jag själv blev fackligt aktiv. Jag arbetade på en bensinmack och fick både coachning och blev erbjuden att gå på fackliga utbildningar.

En av Lisa Bengtssons inspirationskällor är den så kallade organizermodellen. Den använde hon inom Kommunal och flera av idéerna används i dag inom Kommunal. Jämfört med den ursprungliga amerikanska organizermodellen handlar det dock om en modifierad strategi som är anpassad till de svenska fackliga organisationernas verklighet.

Lisa Bengtsson betonar att det för henne framför allt handlar om två insikter:

a) Dels att de fackliga organisationerna måste lägga mycket resurser på värvning och organisering. Det är inget som sker av sig självt.

b) Dels att det är avgörande att bygga en stark relation mellan den fackliga organisationen och arbetstagarna på arbetsplatserna. Det handlar om att ge medlemmar och förtroendevalda stöd så att de själva kan förändra sin situation, i stället för att lösa problem åt dem.

Lisa Bengtsson beskriver det som att det handlar om ett coachande arbetssätt. I det ligger också att de anställda lättare kan påverka om de är överens och håller ihop.

Lisa Bengtsson menar samtidigt att det konkreta sättet att jobba måste se väldigt olika ut beroende på om det från början finns en facklig närvaro på arbetsplatsen eller om det handlar om en arbetsplats där det i princip inte finns några fackliga medlemmar.

– Det finns vissa principer som om man jobbar enligt dem leder till att man har större chans att lyckas organisera anställda, men exakt hur man gör måste anpassas till varje arbetsplats förutsättningar. Vi måste alltid vara lyhörda både för hur väl facket är etablerat lokalt och för de konkreta stämningarna och förhållandena på arbetsplatsen. Inte minst är det viktigt att vi är lyhörda och lyssnar på vad de anställda själva anser vara ett problem.

Lisa Bengtsson betonar att det finns många arbetstagare som inte anser att de har något individuellt problem på arbetsplatsen, men ändå ser att det skulle vara möjligt att förbättra villkoren på arbetsplatsen.

– Just därför är det viktigt att stärka de som är förtroendevalda på sektioner och arbetsplatser. Det är de som vi ska lyssna på och ge verktyg att skapa en bättre situation.

24.20.2. Organisering är ingen sidoverksamhet

Enligt Lisa Bengtsson är den största utmaningen i värvning- och organisationsarbetet att få ihop satsningar med den befintliga fackliga strukturen.

– Det handlar om att satsningar på organisering på arbetsplatser, coachning och facklig utbildning ska bli en naturlig del av det pågående fackliga arbetet, inte en tillfällig sidoverksamhet. Det kräver att tidigare strukturer måste ändras, vilket ibland möter motstånd.

Lisa Bengtsson betonar också att det är helt avgörande att involvera de lokala fackliga organisationerna i strategin och organiseringsarbetet.

– Men det kräver också att organisationen har muskler. Om antalet medlemmar och aktiva som vill gå fackliga utbildningar snabbt växer finns risk för att det uppstår stress inom organisationen. När nya lokala klubbar bildats ökar också ofta antalet medlemmar som behöver stöd vid förhandlingar. Då måste förbundet kunna ge stöd. I annat fall är risken stor för att den nybildade fackklubben blir kortlivad och snabbt dör. Allt detta kräver ofta att sektioner och avdelningar får mer resurser under expansionsperioder. Det behövs också ofta en bättre samordning mellan olika lokala avdelningar och förbundet.

24.20.3. Slutsats

De fackliga organisationerna måste lägga mycket kraft och resurser på värvning och organisering, i annat fall riskerar det organisatoriska arbetet att uppfattas som en sidoaktivitet. Det är avgörande att lokalt bygga en stark relation mellan den fackliga organisationen och arbetstagarna. Inte minst handlar det om att fackliga företrädare lyssnar på arbetstagarnas och medlemmarnas beskrivning av lokala problem. När en facklig organisation blir mer organiserande uppstår ofta spänningar med äldre strukturer inom organisationen som är vana att arbeta på ett annat sätt. För att klara det är det avgörande att tydligt motivera inriktningen. Det är inte bara avgörande att värva nya medlemmar utan att också stärka den lokala närvaron på arbetsplatserna. I annat fall riskerar de fackliga organisationerna att bli ihåliga. Det kan också krävas att förbundet stödjer lokala avdelningar och sektioner när ett förbund växer. Nya lokala klubbar innebär ökade krav på coachning och facklig utbildning. Lyckas inte de fackliga organisationerna med detta finns risk för att de nybildade fackklubbarna dör.

24.21. ”Vi försöker organisera de privata enheterna inom vården” (Santeri Halttunen, finska JHL)

Santeri Halttunen arbetar med organisering och rekrytering vid fackförbundet JHL:s stadskontor i Helsingfors, det vill säga förbundet för

den offentliga sektorn och olika välfärdsområden. Santeri Halttunen berättar om att medlemsantalet i förbundet har rasat, vilket ledde fram till ett nytt organisationsprojekt för tre år sedan.

– Nedgången berodde på många olika saker, men en avgörande faktor är att vård och offentlig finansierad välfärd successivt förts över till privata utförare och där är organisationsgraden långt lägre, ibland finns inte några fackliga medlemmar över huvud taget. Vi blev alltså tvungna att börja jobba på ett nytt sätt, lite grann som i fackföreningsrörelsens barndom.

24.21.1. Möten på arbetsplatser och utanför arbetsplatser

Santeri Halttunen berättar om hur förbundet började utveckla nya arbetsmetoder och det ganska snart uppstod tre tillvägagångssätt för att påbörja den fackliga organiseringen på arbetsplatser inom den framväxande privata sfären.

– För det första. Om det finns medlemmar på arbetsplatsen som vi kan ta kontakt med så försöker vi ordna ett möte på arbetsplatsen, men vi berättar inte i förväg för arbetsgivarna att vi ska komma dit. Det är viktigt att vi får träffa de anställda själva. Om arbetsgivaren informeras i förväg blir det ett möte med oss och arbetsgivarna och då vågar de anställda inte berätta om sina erfarenheter. För det andra. Om den fackliga anknytningen är svag försöker vi ändå hitta någon kontakt och sedan ordnar vi ett möte efter arbetstid på en restaurang eller på en bensinmack. De kontakter vi har bjuder in intresserade anställda. För det tredje. Om det fackliga utgångsläget är väldigt svagt och det är svårt att ens initiera ett möte brukar vi möta enstaka anställda utanför arbetsplatsen. Det blir ett första litet steg för att diskutera hur vi ska komma vidare.

Vid mötena med arbetstagarna brukar Santeri Halttunen framför allt lyssna på deras erfarenhet. Han är väldigt försiktig med att ge en massa information om han inte får konkreta frågor.

– Mönstret är väldigt tydligt. Först säger arbetstagarna att det är ganska bra på deras arbetsplats. Sedan börjar de diskutera och då dy-

ker en massa frågor upp. Särskilt vanligt är det med konstant underbemanning och att de anställda får jobba väldigt mycket övertid. Det kan också handla om stress och dålig arbetsmiljö, men mer sällan om lönefrågor.

– Sedan finns också ett missnöje med vad som sker när verksamhet övergår från offentlig till privat regi. Ibland byter den nya arbetsgivaren personal, de tidigare anställda är inte säkra på att få jobba kvar. Vidare förkortas semester, från 38 semesterdagar i de offentliga uppgörelserna till 30 dagar i de nya privata. Det är en stor skillnad, åtta förlorade semesterdagar.

En konkret fråga som bidragit till ökade stressen är de så kallade 0-avtalen.

– Det innebär att du är fast anställd, men inte det finns ingen reglering av hur många timmar du ska jobba i veckan. En vecka kanske du inte får jobba alls och nästa vecka får du jobba 38 timmar. Så fortgår det. Dessvärre har 0-avtalen exploderat och de är helt lagliga.

24.21.2. Försök att nå unga på yrkesutbildningarna

Santeri Halttunen ägnar även mycket tid åt att prata om facket på yrkesutbildningar. Han är övertygad om att en nyckel till fackliga framgångar är att unga människor får reda på mer om de fackliga organisationerna.

– Men jag har helt gjort om vårt upplägg. För några år sedan använde vi oss av en 48-sidig powerpoint. Nu är jag väldigt kortfattad och låter eleverna ställa frågor. Det gamla upplägget fungerar inte längre.

Dessvärre har privatiseringarna lett till att kopplingarna mellan arbete och yrkesutbildningarna har försvagats. Santeri Halttunen nämner exempelvis den utbildning som finns för att utbilda sjukhusstädare. När städningen sköttes offentligt hade i princip alla städare gått den utbildningen, men när städningen började upphandlas fanns inte kravet på specialutbildning med i kriterierna. Det har lett till att alla möjliga städare fick arbeta på sjukhus.

– Det blev snarare en fördyrande konkurrensnackdel att ha speci-

alutbildade städare. Resultatet har blivit både en lönepress nedåt och sämre hygien på sjukhusen.

Nu hotar även förändringar mot själva yrkesutbildningarna där de särskilda utbildningarna för städningen inom anstaltsvården hotar att försvinna.

– Det är något som JHL har protesterat mot, säger Santeri Halttunen.

(För mer information se: http://www.jhl.fi/portal/sv/om_jhl/nyhetsarkiv/?bid=6956&y=2017)

24.21.3. Slutsats

JHL:s organisationssatsning i Helsingfors syftar till att bygga upp lokal facklig verksamhet bland privata vårdgivare. Det sker genom besök på arbetsplatser, genom att samla intresserade arbetstagare utanför arbetsplatsen eller genom kontakter med enskilda intresserade arbetstagare. Erfarenheter är att arbetet med att bygga upp lokal facklig verksamhet måste vara långsiktigt, systematiskt och medvetet. Arbetet med att bygga upp lokal facklig verksamhet tar också tid, minst ett halvt år.

24.22. ”Vi behöver värva superaktivister – de är avgörande för det fortsatta arbetet”

Pertti Paajanen arbetar centralt med organisering inom det finska förbundet JHL (Förbundet för den offentliga sektorn och olika välfärdsområden). Han berättar att den nya organisationssatsningen inleddes för tre år sedan. Bakgrunden var att förbundet tappat medlemmar, särskilt inom de framväxande privata vårdenheterna.

– Det betyder samtidigt att den största potentialen för att växa numera finns inom den privata vård- och omsorgssektorn. Där organisationsgraden är låg, där är det också möjligt att gå framåt.

Pertti Paajanen menar att satsningen har bestått av flera saker. En grund har varit att fler arbetstagare ska möta den fackliga organisationen ansikte mot ansikte.

– Sedan gäller det att hitta lokala fackliga nyckelpersoner och bygga upp lokala fackliga strukturer. Det kräver en utbildning av lokala aktivister. Det är de som är kärnan i vår organisatoriska satsning. Detta leder i sin tur till att förbundet får fler medlemmar.

Pertti Paajanen återkommer till hur enormt betydelsefullt det är att hitta rätt lokala företrädare, ”superaktivister” som kan bygga upp en lokal facklig organisation.

– Sedan behövs tid. Genom att hålla möten för arbetstagare, ofta utanför arbetsplatserna, hittar vi de potentiella lokala företrädarna. Dem ger vi utbildning. Vi arrangerar möten med fler intresserade arbetstagare på samma arbetsplats. Efter kanske ett halvår är det möjligt att bilda en lokal facklig organisation.

24.22.1. Inte alltid enkelt att ändra inriktning på det fackliga arbetet

Inom JHL finns elva regionala kontor. De har varit centrala i den nya organisatoriska satsningen och för att organisera möten och information för arbetstagare. Samtidigt har satsningen också mött internt motstånd. Pertti Paajanen menar att många ombudsmän vill fortsätta att jobba som de gjort tidigare, det vill säga rycka ut när det uppstått lokala problem och inte arbeta långsiktigt med organisering.

– Det är ett mödosamt projekt att ändra inriktning på det fackliga arbetet. De värvningar vi gör i projektet syftar på ett direkt sätt till att bygga upp lokala avdelningar, inte enbart till att vi ska få fler medlemmar. Det är krävande, men ger en mycket större långsiktig effekt. Men de ombudsmän som i 30 års tid jobbat på det gamla traditionella sättet är för det mesta inte så pigga på att behöva besöka arbetsplatser och utbilda lokala företrädare, de är vana vid att själva kunna lösa alla konflikter. Men det kommer inte att hålla i långa loppet.

Pertti Paajanen visar stolt upp statistik på att den organisatoriska satsningen lett till fram till:

1 700 direkta möten mellan förbundet och nya medlemmar, 700 nya lokala medlemmar som är aktiva i nya lokala klubbar och 77 utbil-

dade lokala fackliga ledare som varit drivande i att bygga upp facklig verksamhet.

24.22.2. Organisering och rekrytering kräver stora resurser – men det är nödvändigt

Resurserna för det organisatoriska projektet är samtidigt inte särskilt stora. Förutom Pertti Paajanen arbetar ytterligare en person på det centrala kansliet med organisering. Båda arbetar med frågan på deltid. Därutöver finns elva regionala organisatörer som får använda 20 procent av sina tjänster för organisering.

– Med större resurser skulle vi komma ännu längre. Ett problem med organisatoriska satsningar är just att de är resurskrävande och kostsamma. De fackliga organisationerna har tappat medlemmar och därmed förlorat intäkter. Det kräver nya metoder för att vända utvecklingen, men de nya metoderna är ofta dyrare än de tidigare. Detta är ett dilemma. Men jag tror att de fackliga organisationerna befinner sig i ett avgörande brytningsskede. Vågar vi inte satsa rejält nu finns stor risk för att den fackliga rörelsen försvagas.

Pertti Paajanen menar också att relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare förändras i takt med privatiseringarna.

– Väldigt ofta är arbetsgivarna aggressiva mot facket. Det gäller i synnerhet stora välfärdsföretag och riskkapitalbolag som har som mål att försöka öka företagens aktievärde. Vår erfarenhet är att de anställda ofta är rädda för att ta kontakt med facket. Samtidigt har växande grupper tillfälliga och otrygga anställningar och många blir tvungna att arbeta väldigt mycket övertid. Det är också väldigt många unga anställda i dessa företag som ofta inte alls känner till sina rättigheter.

För tillfället arbetar Pertti Paajanen med ett projekt för att organisera personliga assistenter. Totalt sett finns 30 000 personliga assistenter i Finland och nästan inga är med i facket.

– De har en mycket svag ställning i arbetslivet, de saknar fast arbetsplats, de har ingenstans dit de kan gå och ta en paus och träffa yrkeskolleger och de har ofta tillfälliga och svaga anställningskontrakt.

Dessvärre är det just de med svag ställning på arbetsmarknaden som också står utanför facket. Det är också därför som JHL erbjuder dem ”coffeeroom” på internet för att ge information om rättigheter i arbetslivet, säger Pertti Paajanen.

24.22.3. Slutsats

En central slutsats är att ett organisatoriskt arbete som syftar till facklig organisering på arbetsplatser där de flesta arbetstagarna i dag är oorganiserade kräver långsiktighet och uthållighet. Det kräver i sin tur betydande ekonomiska och personella resurser. De fackliga organisationerna har dock inget annat val än att göra sådana satsningar. Hela fackets framtid står på spel.

24.23. Henrik Hofman och Gerd Skov vid HK:s huvudkontor – helt avgörande är att medlemmarna får en god upplevelse vid alla möten med förbundet

Inom hela det danska fackförbundet HK genomför man ett projekt som kallas Medlemsrejsan. Tanken bygger på analysen att förbättra kontakten mellan den fackligt aktive och förbundet.

– Helt avgörande är att medlemmen får en ”god upplevelse” i mötet med förbundet. Det gäller också att undvika ”dåliga upplevelser”, det ökar kraftigt risken för att medlemmen lämnar förbundet.

Grunden för Medlemsrejsan blev en kartläggning av alla möten som sker mellan förbundets företrädare och medlemmar: När sker möten? I vilka samband finns en telefonkontakt? I vilka andra sammanhang träffar företrädare och medlemmar varandra?

– Särskilt intressant var att fundera på hur förbundet kunde bli bättre i kontakten med medlemmarna och vad de missnöjda mer exakt var missnöjda med.

Nästa mål blev att förbättra kontakten. Förbundet skulle vara tillgängligt, men lika viktigt var att kontakterna med förbundet skulle betyda en positiv upplevelse.

24.23.1. Fyra kategorier av medlemmar

Ett annat avgörande underlag för förbundets arbete blev en analys av medlemmarnas inställning till det fackliga medlemskapet. Förbundet upptäckte att medlemmarna kunde delas in i fyra ungefär lika stora grupper:

- De engagerade ambassadörerna. (Utgör 26 procent av medlemmarna. 54 procent är under 50 år. 3 procent har flera gånger övervägt att lämna sitt fackliga medlemskap. 96 procent är till freds med HK.)
- De med svagt engagemang – men som betraktar HK som en försäkring och anser att HK är den bästa fackföreningen att ge råd och stöd inom den egna branschen. (Utgör 29 procent av medlemmarna. 56 procent är under 50 år. 18 procent har flera gånger övervägt att lämna sitt fackliga medlemskap. 79 procent är till freds med HK.)
- De engagerade men prismedvetna som har en splittrad bild av HK, å ena sidan använder de sig av HK:s stöd och service, å andra sidan funderar de återkommande på om medlemsavgiften är värt pengarna. (Utgör 24 procent av medlemmarna. 74 procent är under 50 år. 41 procent har flera gånger övervägt att lämna sitt fackliga medlemskap. 80 procent är till freds med HK.)
- Individualisterna, som månar om sin egen självständighet och att de inte tvingas in i en kollektiv fålla. Individualisterna är främst fokuserade på vad de själva får ut av medlemskapet. De anser ofta att de bäst själva kan fixa olika problem på arbetsplatsen och ställer sig frågande till vilken nytta de har av den fackliga organisationen. (Utgör 21 procent av medlemmarna. 73 procent är under 50 år. 80 procent har flera gånger övervägt att lämna sitt fackliga medlemskap. 26 procent är till freds med HK.)

Förbundet undersökte sedan i vilken mån de fyra kategorierna av medlemmar var nöjda med kontakterna med förbundet.

– Inte överraskande var ambassadörerna de mest nöjda, de med

svagt engagemang var mindre nöjda, men de mest missnöjda var (som framgår av statistiken ovan) individualisterna.

Undersökningen visade också på stora skillnader mellan olika åldersgrupper. Medlemmarna över 40 år var långt mer nöjda med kontakterna med förbundet än medlemmar över 40 år.

Förbundet har också gjort nya mätningar i takt med att man satsat på att förbättra medlemmarnas upplevelse av kontakter med förbundet. Erfarenheten är att förbundet åstadkommit stora förbättringar av de svagt engagerades upplevelse av kontakterna med förbundet, däremot har inte alls samma förbättring uppnåtts inom gruppen av individualister. Särskilt svårt har det varit att påverka de unga individualisterna.

Vad är det då medlemmarna önskar av kontakten med förbundet? Svaret är att de gång på gång betonar att det ska vara enkelt att få kontakt och att få information. Det uppstår också ofta snabbt en information om en medlem ringer till förbundet om en specifik fråga och blir rundkopplad och inte får något specifikt svar.

24.23.2. Andra kontaktpunkter

Men kontakten med medlemmen handlar inte bara om den muntliga informationen utan om alla ställen där förbundet möter medlemmen. Det kan vara på Facebook, genom välkomstbrev och redan tidigare vid fackliga skolbesök.

– Våra undersökningar visar att också kontakterna med a-kassan är viktiga. Medlemmarna uppfattar a-kassan som en del av facket, om de upplever att de blir dåligt behandlade och inte får svar på sina frågor riskerar det att gå ut över facket.

HK har ännu inget definitivt svar på hur förbundet ska lyckas bättre med att värva och behålla ”individualisterna” som medlemmar. Ett av problemen är att individualisterna ofta överväger om de ska fortsätta medlemskapet och att många lämnar förbundet redan efter en första ”negativ” kontakt.

En väldigt konkret sak som förbundet har undersökt är vad som

händer när medlemmar ringer förbundet och inte får svar på sin fråga direkt utan blir kopplade vidare.

– En stor grupp ger upp och lägger på luren. Tillhör de gruppen ”individualister” är risken stor att de lämnar förbundet.

24.23.3. Slutsats

Danska HK:s analyser visar att medlemmarna kan delas in i tre kategorier: de engagerade ambassadörerna, de med lågt fackligt engagemang och individualisterna som kan dela de fackliga värderingarna men är rädda för att ingå i kollektivistiska värdegemenskaper. Den grupp som är svårast att behålla är individualisterna. Individualisterna är också den grupp som oftare än andra lämnar facket efter ett ”misslyckat” möte med fackliga företrädare.

24.24. Danska FOA – fackligt inflytande över yrkesutbildningarna ger en hög organisationsgrad

Fag og Arbejde (FOA) är Danmarks tredje största fackförbund med drygt 180 000 medlemmar. De flesta är kommunalt anställda och en mindre del är privatanställda. Gemensamt för alla medlemmar är att de arbetar med offentlig verksamhet: De passar barn, tar hand om gamla, sjuka och handikappade, släcker bränder, kör buss samt städar och lagar mat på diverse inrättningar. Det är en stark övervikt av kvinnor bland medlemmarna i FOA. Enligt den senaste statistiken är 86 procent av medlemmarna kvinnor. Det är också en betydligt högre organisationsgrad inom de områden av den offentliga sektorn där FOA organiserar arbetstagare jämfört med den privata. Inom det privata området är också täckningen av kollektivavtal betydligt lägre.

Företrädare för FOA är direkt involverade i de yrkesutbildningar som bedrivs inom förbundsområdet. Det handlar bland annat om yrkesområdena ”social- och sundhetsassistent” och ”pædagogisk assistenter”.

Heidi Leen är konsult vid FOA och arbetar med rekryteringsfrågor.

Hon menar att den enskilt viktigaste faktorn för att värva medlemmar är förbundets närvaro vid utbildningar och att studerandemedlemmar får rabatt på läroböcker.

– Förbundet besöker alla yrkesutbildningar omkring var fjortonde dag. Vi sätter upp bord på skolorna där vår personal ger rådgivning och diskuterar yrkesfrågor. Sedan ger vi upp till 20 procent rabatt på de flesta kursböcker. För de flesta studerande blir det självklart att ansluta sig till FOA.

FOA driver också ett aktivt arbete för jämställda löner och för att alla som önskar ska ha rätt till heltid. Det är en huvudfråga både i avtalsförhandlingarna och i förbundets utåtriktade argumentation. Kampanjerna kring jämställda löner drivs också väldigt aktivt i de digitala kanalerna, inte minst på Facebook.

FOA erbjuder också medlemmarna facklig rådgivning, en rad försäkringar, hjälp med att söka jobb, kurser, rabatter, hjälp med att upprätta testamente och tillgång till a-kassan med mera.

24.24.1. Billiga kursböcker – viktigaste värvningsmetoden

Hanteringen av kursböcker är en viktig fråga för FOA. Förbundet köper centralt upp stora partier av böcker som sedan distribueras till lokalavdelningarna som i sin tur ser till att studerandemedlemmar som beställt böckerna får dem.

FOA lockar också unga medlemmar med gratis medlemskap för alla under 18 år. Det betyder inte att alla studerandemedlemmar har ett gratis medlemskap, det finns också många äldre och tidigare yrkesverksamma bland de studerande och en del som kombinerar studier med arbete eller vuxenelevslön.

Ett hot mot FOA är de gula fackföreningarna. Heidi Leen säger att de gula fackföreningarna blivit alltmer synliga under senare år också på utbildningarna där FOA värvar många av sina medlemmar.

– Men de gula fackföreningarna erbjuder inte samma stöd till medlemmarna, bara låga avgifter. Vi kan inte konkurrera med avgifterna, men däremot visa att vi både stödjer medlemmarnas i deras yrkesroll

och driver fackliga krav. De har inte heller samma inflytande över yrkesutbildningarna eller över kollektivavtalen.

24.24.2. Slutsats

Danska fackförbundet FOA är ett exempel på hur ett fackförbunds involvering i offentlig verksamhet, i detta fall yrkesutbildningarna, kan ha en avgörande betydelse för att upprätthålla ett en hög facklig organisationsgrad. En nedmontering av denna form av inbäddning i välfärdssystemet skulle hota att underminera den fackliga styrkan. FOA visar vidare att involvering i yrkesutbildning mycket väl kan förenas med en aktiv facklig politik för att genom avtal och opinionsbildning uppnå högre och mer jämställda löner.

24.25. Baltic Organising Academy – och slutsatser för organisering i Norden

Baltic Organising Academy (BOA) är ett fackligt organiseringsprojekt i de baltiska länderna som stöds av 32 fackliga organisationer i Norden och Baltikum. Projektet initierades 2010 och verkar inom industri-, transport- och servicesektorn. Inom BOA har man till stor del hämtat inspiration från den så kallade organizermodellen som ursprungligen kommer från USA. Erfarenheterna från BOA har också kommit att påverka arbetet med den fackliga organiseringen inom flera nordiska fackförbund, däribland svenska och finska förbund inom industri- och transportsektorn.

BOA-projektet utgår från arbetstagares behov av att påverka sina arbetsvillkor tillsammans med andra. Kollektiv styrka är nyckeln inte enbart för att förbättra arbetsvillkor utan också för att förbättra livsvillkor och status i samhället i dess helhet. För den fackliga organisationen betyder detta att den både måste kunna utveckla ett kollektivt inflytande och ge service åt medlemmarna. Att ställa facklig styrka i motsättning till att ge service är att bygga upp en falsk motsättning.

Antti Vainio blev involverad i BOA 2012 och 2015 ordförande i

BOA. I dag har han visserligen lämnat uppdraget och arbetar i svenska Transport, men han har många viktiga erfarenheter att föra vidare.

– I Baltikum råder ett väldigt fackföreningsfientligt klimat. Vi har varit fokuserade på arbetsplatsen, att komma in på företag. Ofta handlade det om att först kartlägga arbetsplatsen och lyssna på arbetstagarna för att i nästa skede driva en kampanj för att aktivera de anställda. Ofta bestod kampanjen av någon form av namninsamling, av öppna möten, av att medlemmar bar t-shirts med fackförbundets logga eller av att medlemmarna pratade med företagets kunder om arbetsvillkoren.

24.25.1. Dörrknackning som facklig rekryteringsmetod

Den stora svårigheten var ofta att över huvud taget komma in på arbetsplatsen. En metod som BOA-projektet använde med stor framgång var att genom dörrknackning söka upp arbetarna i deras hem.

– Många kunde inte prata om arbetsvillkor och fackliga frågor på arbetsplatsen och var även rädda för att föra samtal utanför arbetsplatsen. I deras egna hem kände de sig tryggare. Så snart vi fick några intresserade hade vi också fått en ingång till arbetsplatsen, då var det enklare att komma vidare i ett nästa steg.

Antti Vainio säger att flera förbund i de nordiska länderna har inspirerats av BOA-projektet och använt en del av metoderna i det egna arbetet, även om skillnaderna är stora, framför allt på grund av att den anti-fackliga attityden är långt värre i de baltiska staterna. En annan skillnad är att den fackliga organiseringen ofta börjar från noll i Baltikum medan det oftare finns en viss facklig organisering redan från början i de nordiska länderna.

Antti Vainio har flera erfarenheter han vill trycka på om erfarenheterna från BOA ska användas i Norden.

– En är att det behövs en bra kommunikation mellan ombudsmän och organisatörer. En traditionell modell är att medlemmarna ringer till ombudsmän om det uppstår problem och då rycker de ut och förhandlar. Men det nya sättet att arbeta initierar organisatörerna kampanjer tillsammans med medlemmarna på arbetsplatsen. Lika viktigt

är att det finns en nära kontakt mellan organisatörer och lokalt fackligt aktiva. Det blir väldigt fel om organisatörerna startar kampanjer som de lokalt förtroendevalda inte har varit med och utformat.

Över huvud taget tycker Antti Vaino att det blivit svårare att arbeta som organisatör.

– Och ännu svårare blir det om organisatörerna inte får tillräckligt med stöd och ledning. I en del fall har man gett organisatörerna alltför fria händer och det har alltid lett till att kampanjerna först drar ut på tiden och sedan misslyckas. Allra bäst fungerar det om det finns tydliga kampanjplaner och en ledning som ser till att planerna följs upp.

Antti Vaino betonar också att man aldrig ska underskatta arbetstagares vilja att bli aktiva.

– Det blir också en helt annan typ av fackförening om man satsar på organisering. Det är stor skillnad mellan att få med medlemmar i aktioner jämfört med att få dem att komma på ett årsmöte.

En annan viktig erfarenhet som Antti Vainio betonar är betydelsen av att lyssna noga på arbetstagarna på arbetsplatsen innan fackliga strategier börjar utformas.

– Ibland finns högljudda personer som tar för sig mycket, men när en arbetsplats analyseras är det väldigt viktigt att lyssna på majoritetens synpunkter. Det kan bli väldigt fel om några få sätter dagordningen, säger Antti Vainio.

24.25.2. Slutsatser

Vid organiseringskampanjer är det viktigt att försöka överbrygga spänningar mellan fackliga organisatörer och fackliga förhandlare. Det är också avgörande att involvera eventuellt lokala fackliga förtroendevalda i arbetet. Om kampanjer initieras ska de ske i nära samverkan med lokalt fackligt aktiva. Vid kartläggning av arbetsplatser är det avgörande att lyssna på arbetstagarnas uppfattningar. Centralt är att låta majoritetens åsikter komma fram och inte bara de mest högljuddas.

För fördjupad läsning se: ”The Baltic Organising Academy – How to Build a Multinational and Multisectoral Organising Program”, Mika Häkkinen, Friedrich Ebert Stiftung, 2013. http://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/10342-20131128.pdf

Se även BOA:s webbsida: http://www.bastun.nu/activities/baltic-organising-academy-12871845

24.26. Europeiska erfarenheter av organisering av arbetstagare i osäkra jobb

I European Journal av Industrial Relations (2016) har en rad arbetslivsforskare, däribland Kuene, Puligan, Gervasi och de Franceschi, analyserat vilka strategier de fackliga organisationerna i en rad europeiska länder använder för att värva och förhålla sig till arbetstagare i osäkra och tidsbegränsade arbeten. Här följer en sammanfattning av några av deras slutsatser.

24.26.1. Tyskland

Den tyska fackföreningsrörelsen uppfattar osäkra och tidsbegränsade anställningar som fenomen som strider mot den traditionella tyska arbetsmarknadsmodellen. Den fackliga grundsynen är att de flesta arbetstagare ska ha en fast anställning, att tillfälliga jobb ska utgöra undantag. De fackliga organisationerna använder flera verktyg för att uppnå detta. Ett är att använda kollektivavtal för att begränsa antalet osäkra och tidsbegränsade anställningar. Ett problem är att kollektivavtalstäckningen har sjunkit vilket gjort verktyget mindre kraftfullt. En annan facklig strategi har därför varit att kräva lagstiftning för att förbjuda de mest osäkra anställningsformerna, däribland de så kallade minijobben. Andra fackliga lagförslag har handlat om att begränsa möjligheten för arbetsgivare att använda sig av olika former av tidsbegränsade anställningar. Ytterligare ett fackligt lagförslag har handlat om att höja minimilönerna för att göra villkoren mer drägliga för dem med utsatta jobb. En tredje facklig strategi handlar om att de fackliga organisationerna mer aktivt har försökt att rekrytera

arbetstagare i osäkra och tillfälliga jobb. En fjärde facklig strategi har varit att de fackliga organisationerna lyft fram visionen om det ”goda arbetet”, vilket bland annat innefattar acceptabla minimilöner, god arbetsmiljö, fortbildning och trygga anställningar. Dessa olika strategier har gett resultat, samtidigt har de strukturella förändringarna av arbetsmarknaden fortgått vilket inneburit att de fackliga strävandena har haft ett begränsat resultat. De yttre förändringsfaktorerna har helt enkelt varit starkare än kraften i den fackliga mobiliseringen.

24.26.2. Italien

Hela den italienska arbetsmarknaden karakteriseras av många osäkra jobb och tillfälliga anställningar. Kännetecknande är att det utöver tidsbegränsade anställningar också finns stora grupper av egenanställda eller ”falska” egenföretagare, det vill säga personer som saknar anställning men som ändå arbetar konstant för samma uppdragsgivare. De fackliga organisationerna har i huvudsak använt sig av tre strategier för att möta hotet. För det första deltar de fackliga organisationerna i nationella och regionala trepartsöverenskommelser framför allt med syftet att stärka det sociala skyddet för arbetstagare med osäkra och tidsbegränsade anställningar, däribland överenskommelser om pensioner, stöd till arbetslösa, borttagande och hårdare reglering av tidsbegränsade anställningar. Det har emellertid funnits en spänning mellan de tre dominerande fackliga organisationerna UIL, CISL och CGIL. Flera av överenskommelserna har undertecknats av de två första organisationerna men inte av CGIL (orsakerna är politiska, CGIL står längst till vänster av de fackliga organisationerna). För det andra finns sedan slutet av 1990-talet fackförbund i Italien som specifikt organiserar arbetstagare i osäkra anlitandeformer, det vill säga både dem med tidsbegränsade anställningar och olika former av egenföretagare och egenanställda. Utgångspunkten för dessa fackförbund, däribland NIdiL, Alai och FeLSA, är att stärka rättigheterna och det sociala skyddet för dem med osäkra anlitandeformer, däribland genom att vara involverade i förhandlingar både på företagsnivå och på

nationell nivå. Ett problem är att dessa fackförbund har förblivit små. Det är också en internationell erfarenhet att personer med osäkra anlitandeformer är svåra att organisera. För det tredje har de fackliga organisationerna gjort överenskommelser om bland annat hälsa och säkerhet med arbetsgivare om sociala skyddssystem som specifikt gäller bemanningsanställda, en stor grupp av dessa arbetstagare har också en tidsbegränsad anställning.

24.26.3. Nederländerna

Efter 1990-talskrisen ökade tidsbegränsade anställningar, deltidsjobben, bemanningsjobben och de extremt lågbetalda jobben i Nederländerna. I ett första skede motsatte sig de fackliga organisationerna alla former av mer ”flexibla jobb”, däribland de flesta former av tidsbegränsade anställningar (men inte vikariat och provanställningar). I takt med att olika former av osäkra anlitandeformer har ökat, däribland tidsbegränsade anställningar, bytte de fackliga organisationerna med centralorganisationen FNV i spetsen strategi. Kring millennieskiftet började de fackliga organisationerna att acceptera flera tidsbegränsade och osäkra jobb i utbyte mot att även de osäkra jobben skulle omfattas av de sociala trygghetssystemen och vara täckta av kollektivavtal. Under senare år har de fackliga organisationerna svängt igen och beskriver i dag den förra strategin som en ”felkalkylering”. Problemet är att flera sektorer av arbetsmarknaden i dag helt domineras av osäkra anlitandeformer. De fackliga organisationerna hade trott att de tidsbegränsade jobben och de osäkra anlitandeformerna i och för sig skulle bli ett permanent inslag på arbetsmarknaden – men ändå utgöra undantag. Resultatet har tvärtom blivit att de osäkra jobben blivit norm i flera branscher. FNV pekar särskilt ut städbranschen, postsektorn, handeln, livsmedelsindustrin, hemtjänst, hushållsarbete, byggsektorn, utbildning, taxibranschen och bemanningsbranschen. Ett annat problem är att olika former av ofrivilligt eget företagande har ökat, det vill säga arbetstagare som mot sin vilja får fortsätta samma verksamhet men som egenföretagare. Dessa egenföretagare hamnar utanför stora

delar av de sociala trygghetssystem och uppgörelser som de fackliga organisationerna kommit överens om för alla som har någon form av anställning. Detta har i sin tur fått de fackliga organisationerna att byta strategi igen. Numera är linjen att osäkra anställningar ska begränsas till säsongsjobb, vikariat, och för att få personer som varit utanför arbetsmarknaden en längre tid att få anställningar (slagordet kallas ”limit flexible contracts to sick and peak”). Vidare hävdar de fackliga organisationerna att arbete ska leda till ekonomisk självständighet och inte till fattigdom och ”working poverty”. Förskjutningen av den fackliga synen har också lett till en ny strategi för att aktivt värva och organisera arbetstagare i osäkra och tidsbegränsade anställningar. Den fackliga organisationsgraden inom dessa sektorer är dock långt lägre än i sektorer av arbetslivet med många fast anställda.

24.26.4. Slovakien

Den slovakiska fackföreningsrörelsen har kritiserat de senaste decenniernas ökning av osäkra jobb inklusive tidsbegränsade anställningar. Framför allt driver de fackliga organisationerna dessa frågor i förhandlingar om kollektivavtal på nationell nivå och vid trepartsöverläggningar. Ett fackligt krav har varit att skärpa reglerna för tidsbegränsade anställningar i syfte att förhindra att fenomenet blir mer omfattande men också för att ge dem med tidsbegränsade anställningar starkare rättigheter. Framgången i strategin har avgjorts av den rådande politiska situationen i landet. När Socialdemokraterna har styrt har de fackliga organisationerna fått gehör för sina krav. När det Konservativa partiet har styrt har regeringen tvärtom verkat för att aktivt öka ”flexibiliseringen”, det vill säga skapat fler tillfälliga och osäkra jobb. Ett problem för facket är den låga organisationsgraden, vilket har gjort det svårt att mobilisera mot de konservativa förslagen.

Spanien: I Spanien är andelen tidsbegränsade anställningar mycket högt, men också andelen arbetslösa och ”working poor”. För landets fackliga organisationer har villkoren för de drygt sex miljoner arbetstagarna med en tidsbegränsad anställning länge varit en viktig fråga.

Ett huvudkrav har varit att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, men också dem med deltidsanställningar, ska ha tillgång till det sociala skyddsnätet såsom föräldrapenning. Ett annat krav har varit att höja de statliga minimilönerna, det berör också de otrygga jobben eftersom de också ofta är de lägst betalda. De fackliga aktionerna har i första hand riktat sig mot regeringen med krav på reformer och regleringar av villkoren för dem med tidsbegränsade anställningar. I andra hand har de fackliga kraven lyfts fram i samband med trepartsöverläggningar. Notabelt är att de två dominerande fackliga organisationerna UGT och CCOO mer sällan använt kollektivavtalen för att minska utrymmet för tidsbegränsade anställningar. Orsaken är enkel. En huvuddel av de förhandlingar som rör dessa frågor sker på lokal eller regional nivå, där är den fackliga förhandlingsstyrkan svag, dels på grund av låg facklig organisationsgrad, dels på grund av en hög arbetslöshet som ofta tvingar de fackliga organisationerna till eftergifter när det gäller anställningsvillkor för att rädda jobben. I flera konkreta frågor har det funnits spänningar mellan UGT, som står nära Socialistpartiet PSOE, och CCOO som har kopplingar till kommunistpartiet PCE. Exempelvis har kostnaderna för att säga upp fast anställd personal reducerats i Spanien, det beskrev CCOO som en framgång (!), eftersom klyftan till dem med a-typiska jobb skulle minska, medan UGT var starkt kritiskt till förändringen. En central fråga i Spanien är den höga ungdomsarbetslösheten, men också den stora andelen ungdomar med olika former av tillfälliga anställningar. Ungdomarnas svaga position på arbetsmarknaden ledde till bildandet av ungdomsrörelsen Juventud sin Futuro (Ungdomar utan framtid). Denna ungdomsrörelse vände sig inledningsvis mot alla etablerade partier, men också mot etablerade fackföreningar. Senare kom delar av denna rörelse att sugas upp av det nya vänsterpartiet Podemos.

24.26.5. Storbritannien

Den brittiska fackföreningsrörelsen, TUC, har tagit en rad initiativ kring frågan om osäkra och tidsbegränsade anställningar (den term

man själv använder är ”vulnerable workers”. En svårighet har emellertid varit att använda kollektivavtalen som verktyg. I Storbritannien täcker kollektivavtalen bara omkring en tredjedel av arbetstagarna. De sektorer som täcks av kollektivavtal präglas av hög organisationsgrad och en hög andel fast anställda, i sektorer med många osäkra och tillfälliga anställningar är däremot organisationsgraden och kollektivavtalstäckningen låg. Det finns emellertid undantag till den bilden, det vill säga sektorer med många osäkra och tillfälliga jobb men med en stark facklig förhandlingsposition. Till den kategorin hör bland annat yrkesgrupper som artister, kulturarbetare och sjuksköterskor. Det finns också exempel på en del mer nya sektorer och framväxande sektorer med många osäkra jobb där de fackliga organisationerna har kunnat göra vissa inbrytningar, bland annat handlar det om former av privat vård och omsorg som uppkommit efter att tidigare offentligt organiserad vård har privatiserats. Ett annat exempel på framgångsrik organisering av arbetstagare med osäkra och ofta tillfälliga anställningar finns inom transportområdet, bland annat handlar det om organisering av städare i Londons tunnelbana. Den brittiska fackföreningsrörelsen har också gjort stora ansträngningar för att höja organisationsgraden bland arbetstagare med osäkra anställningar. Det har bland annat handlat om kampanjer för att organisera migrantarbetare från andra EU-länder och städare. Resultaten av dessa kampanjer har emellertid varierat starkt och visar på svårigheten med att organisera utsatta grupper av arbetstagare. Samtidigt visar erfarenheten att det utan aktiva rekryteringskampanjer är ännu svårare att nå arbetstagare med osäkra jobb. Utan specifika satsningar hamnar de utanför de fackliga strukturerna.

24.26.6. Slutsats

De fackliga organisationerna i Europa intar ett ambivalent förhållande till arbetstagarna i prekära arbeten. Å ena sidan försöker flera fackliga organisationer att minimera omfånget av osäkra och otrygga arbeten, bland annat genom att kräva att tidsbegränsade anställda ska få fasta heltidstjänster, att bemanningsbranschen ska regleras och att

egenföretagare som konstant arbetar åt samma arbetsgivare ska erbjudas en anställning. Å andra sidan försöker de fackliga organisationerna samtidigt att värva och organisera arbetstagare i prekära arbeten. Det finns stora variationer när det gäller hur denna organisering ska gå till. En uppfattning är att arbetstagare i prekära arbeten ska integreras i de traditionella fackliga strukturerna. En annan uppfattning är att det behövs särskilda avdelningar eller organisationer för arbetstagare i prekära jobb. I en mening är det dock dubbelt svårt för de fackliga organisationerna att organisera arbetstagare i prekära jobb, dels innebär gruppens arbetsvillkor att de är svåra att organisera, dels är de fackliga organisationerna ofta själva ambivalenta och vill både få bort de prekära jobben och värva de prekära arbetstagarna.

24.27. Fakta: Tyska LO har tappat hälften av medlemmarna sedan 1991

År 1991 hade den tyska fackliga landsorganisationen DBG nästan 12 miljoner medlemmar, ett år efter att DDR hade upplösts och inkorporerats i Tyskland. Sammanslagningen mellan Öst- och Västtyskland skapade en potential för att DGB skulle få 9–10 miljoner nya medlemmar. Inledningsvis skedde också en snabb ökning av medlemstalen. Siffran från 1991 visade på en ökning med 4 miljoner medlemmar. I dag har de åtta medlemsförbundet i DGB sammantaget 6,5 miljoner medlemmar. En dramatisk nedgång.

Till den norska tidningen Fri Fagbevegelse säger Stefan Körzell, en av de fyra kongressvalda DGB-ledarna, att fackföreningsrörelsen dessvärre befinner sig i en allvarlig nedgång som inte är helt enkel att påverka.

24.27.1. Förklaringar till den fackliga nedgången

När Stefan Körzell förklarar orsakerna till nedgången pekar han framför allt på följande faktorer:

- Efter murens fall och sammanslagningen av de två tyska staterna

skedde en nedmontering av mycket av den östtyska industrin och en omfattande privatisering av service som tidigare hade varit offentlig. Vidare skedde en upplösning av de tidigare lantbrukskooperativen. Även om nya privata jobb uppstod blev det sammantagna resultatet att arbetslösheten ökade brant. Det ledde i sin tur till att många av de som blivit nya medlemmar i DGB-förbundet snabbt kom att lämna organisationen. Redan 2000 var DGB tillbaka till omkring 7 miljoner medlemmar, det vill säga det medlemsantal som fanns innan sammanslagningen av de två tyska staterna.
- Vid början av 2000-talet inledde den socialdemokratiskt ledda regeringen en ny och omstridd arbetsmarknads- och socialpolitik kallad Agenda 2010. Som en konsekvens av den nya politiken uppstod fler låglönejobb, fler deltidsjobb och så kallade minijobb med begränsad anställningstrygghet. Bland delar av arbetstagarna skapade detta ett ökat missnöje som slog tillbaka på DGB som uppfattades som ”medansvariga”.
- DGB har i dag till stora delar kommit över dessa tidigare problem, men har ändå inte lyckats förändra medlemsutvecklingen, detta trots en positiv ekonomisk utveckling i landet. Ett av de nya problem som Stefan Körzell pekar på är att det är svårt för fackföreningsrörelsen att fånga upp ungdomar och i synnerhet ungdomar som befinner sig i nya yrken och sektorer.

Tidningen Fri Fagbevegelse har även samtalat med Frank Hollwag, en av de ledande företrädarna inom det tyska fackförbundet Ver.di, som bland annat organiserar arbetstagare inom handel och offentlig service, om orsakerna till den fackliga tillbakagången. Han pekar på ytterligare faktorer:

- Det har pågått en ”avsolidarisering” i samhället under många år. Det har skapat ett svagare civilsamhälle, något som påverkar fackföreningsrörelsen men också andra delar av samhället, som idrottsrörelsen och bostadsrättsföreningar.

- Beslut om besparingar i den offentliga sektorn har fått negativa konsekvenser även för de fackliga organisationerna, bland annat genom att antalet anställda har minskat inom många sektorer, som exempelvis bland dem som underhåller vägnätet. Den ökade pressen i arbetslivet skapar också mindre utrymme för ideellt fackligt arbete.

Avslutningsvis har Fri Fagbevegelse intervjuat Thomas Bösner från det tyska fackförbundet IG Metall, om orsakerna till nedgången. Han nämner bland annat följande:

- Vi ser en ändrad attityd till att vara fripassagerare, det vill säga att ta del av kollektivavtalets fördelar utan att själv vara facklig medlem. Det är något i mentaliteten som har förändrats.
- Många inser inte att de kan ha stor nytta av fackligt medlemskap i den stund de behöver juridiskt stöd. I dag är det många oorganiserade som hör av sig och vill ha stöd och säger att det nu är dags för dem att bli medlemmar i facket, men då har de inte insett att hen måste ha varit medlem i facket i minst tre månader för att kunna få rättshjälp.

24.27.2. Slutsats

Det finns många olika orsaker till nedgången av antalet fackliga medlemmar i Tyskland. En typ av förklaringar har att göra med strukturella förändringar, däribland en minskning av antalet industrijobb. Men fackliga företrädare pekar också på att politiska beslut som öppnat för fler tillfälliga och osäkra arbeten har bidragit till att minska den fackliga organisationsgraden. Det har skett av dubbla anledningar. Dels är arbetstagare i osäkra jobb mindre benägna än andra arbetstagare att organisera sig fackligt. Dels har socialdemokratin i Tyskland varit med och fattat beslut om att införa fler osäkra jobb (framför allt genom Agenda 2000), vilket i sin tur haft en negativ påverkan för förtroendet även för de fackliga organisationerna. Andra faktorer som de fackliga företrädarna lyfter fram är att neddragningar inom offentlig

sektor (och inte minst av fasta tjänster) haft en negativ påverkan på facklig anslutning samt att det är svårt att nå och organisera unga arbetstagare.

24.28. Fakta. Kombinationen organisationsgrad och täckning av kollektivavtal – fyra möjliga sammansättningar

Kombinationen hög och låg organisationsgrad och hög och låg täckning av kollektivavtal ger fyra möjliga kombinationer av sammansättningarna (här finns förstås också många mellanvariationer). De olika sammansättningarna är vanliga inom olika områden/branscher/länder och har olika egenskaper.

Hög organisationsgrad och hög täckning av kollektivavtal: Hit hör de nordiska länderna, även om både organisationsgrad och täckning av kollektivavtal har sjunkit. Modellen innebär att den fackliga styrkan bygger på två ben, stort antal medlemmar och starka kollektivavtal.

Hög organisationsgrad och låg täckning av kollektivavtal: En kombination som framför allt är vanlig utanför Europa. Nigerianska lärarförbundet (Nigeria Union of Teachers) uppger att det är det enskilt största fackförbundet på den afrikanska kontinenten. Samtidigt har förbundet inte rätt att sluta kollektivavtal. Vid hög facklig organisering utan kollektivavtal eller med svaga kollektivavtal blir det fackliga arbetet ofta av yrkeskaraktär och inriktat på att påverka lagstiftning. I Norden existerar kombinationen endast inom vissa avgränsade yrkeskategorier, som bland frilansjournalister som vanligen är fackligt organiserade men som inte täckts av kollektivavtal.

Låg organisationsgrad och hög täckning av kollektivavtal: Hit hör länder som Frankrike och i viss mån även Tyskland. Kollektivavtalen bidrar till att motverka social dumpning och upprättahålla en hög lägstanivå när det gäller löner och arbetsvillkor. Däremot har kollek-

tivavtalen en svag legitimitet och risken är stor att täckningen av kollektivavtal på sikt sjunker. I vissa fall försöker fackliga organisationer motverka detta genom nya verktyg, som krav på allmängiltigförklarande av kollektivavtal eller krav på statligt garanterade minimilöner.

Låg organisationsgrad och låg täckning av kollektivavtal: Den fackliga styrkan är svag (även om den kan vara högre inom vissa branscher eller i vissa geografiska områden). I stora delar av världen dominerar denna kombination, däribland i de flesta länder i Östeuropa.

24.28.1. Slutsats

Som tabellen visar existerar inget automatiskt samband mellan facklig organisationsgrad och täckning av kollektivavtal. Det är dock uppenbart att de två elementen understödjer varandra. Om organisationsgraden är låg men kollektivavtalstäckningen är hög riskerar avtalen att undermineras. Samtidigt ger den kombinationen goda förutsättningar för de fackliga organisationerna att värva medlemmar. Kollektivavtalstäckningen ger exempelvis vanligen tillträde till arbetsplatserna för fackliga företrädare. Hög organisationsgrad men låg täckning av kollektivavtal är ovanligt i Norden, men skapar en stark bas för att i nästa skede skapa kollektivavtal, om det inte lyckas riskerar dock den fackliga organiseringen att undermineras.

24.29. Fakta om Gent-systemet

Gent-systemet är en princip för arbetslöshetsförsäkring enligt vilken försäkringen administreras av en fackförening, medan staten svarar för en del av försäkringens finansiering. Systemet är uppkallat efter staden Gent i Belgien, där det först introducerades. Gent-systemet tillämpas i Sverige, Danmark, Finland samt delvis i Belgien. Genom den nära kopplingen mellan fackförening och arbetslöshetsförsäkring, bidrar Gent-systemet till en hög facklig anslutningsgrad. Försvagningar av Gent-systemet i Sverige och Danmark har bidragit till att försvaga den fackliga organisationsgraden

Den nordiska modellen är ett framgångsexempel i världen. Här finns bra välfärd och en högre grad av jämlikhet jämfört med många andra länder. Framgångarna har gjorts möjliga bland annat genom starka fackförbund och en hög organisationsgrad hos arbetsmarknadens parter. Men den nordiska modellen är hotad. Tidsbegränsade och tillfälliga anställningsformer blir allt vanligare. Fackens inflytande minskar. En nyckel för att vända utvecklingen är att höja organisationsgraden. På så vis ökar fackförbundens inflytande, arbetstagarnas rättigheter skyddas bättre och hela den nordiska välfärdsmodellens legitimitet stärks. Denna rapport fokuserar på olika strategier för facklig värvning och organisering. Baserad på gedigen datainsamling, intervjuer och platsbesök i de nordiska länderna lyfts konkreta insatser och metoder fram.