



## **En fagbevegelse for fremtiden?**

*- Analyse av trender, utfordringer og muligheter for fagorganisering generelt, i Norge og Unio spesielt*

Diskusjonsnotat utarbeidet av:

Ann Cecilie Bergene,

Seniorforsker,

Arbeidsforskningsinstituttet

## Innhold

Innledning	3
1. Et fugleperspektiv på Unios medlemsmasse og rekrutteringsgrunnlag	4
2. Det nye arbeidslivet	10
NPM	10
Nye ansettelsesforhold	10
Den norske modellen i møtet med det nye arbeidslivet	12
Fagforeninger i en brytningstid	15
Å snu et skip	17
3. Tilstand ved veiskillet	18
Organisering i et hardere klima	22
Fagforeningsapati	25
Rasjonalitet, identitet og organisering	26
To modeller for fagforeningsarbeid	27
Avsluttende kommentarer	30

## *Innledning*

Fagforeningers styrke avhenger av høy organisasjonsgrad og mobiliserbare medlemmer. For å sikre det første må fagforeningene både sørge for å beholde nåværende medlemmer og rekruttere nye. For å oppnå dette må de engasjere og de må kunne levere. For å kunne ha en fremtid må de også appellere til unge, noe som ofte blir trukket frem som vanskelig. Unge i dag blir ofte karakterisert som individualistisk orientert og ikke kollektivt, og de ser angivelig ikke nytteverdien av å være organisert. Det er imidlertid høyere organisasjonsgrad blant arbeidstakere med høyere utdanning og i offentlig sektor.<sup>1</sup> Det betyr videre at det også er høyere sannsynlighet for å være fagforeningsmedlem både blant arbeidstakere med høyere utdanning og ansatte i offentlig sektor.<sup>2</sup> Unio og Akademikerne dominerer blant arbeidstakere med høyere utdanning, og LO organiserer kun 15-16 prosent av disse.<sup>3</sup>

En rekke endringer og nye reguleringer i offentlig sektor medfører likevel utfordringer for Unio. Sentralt i den nyliberale kritikken var et angrep på staten, og det er i mange land startet en reformeringsprosess med vekt på privatisering, konkurranseutsetting og forretningsorientering. Liberalisering har også medført at internasjonale aktører har fått innpass på tidligere beskyttede områder, for eksempel innenfor barnehagesektoren. Alt dette har satt lønns- og arbeidsvilkår under press. Samtidig har nye ansettelsesformer bredt om seg, og dette kan påvirke grobunnen for organisering. Det trengs sterke fagforeninger for å møte disse utfordringene, og det finnes dermed både eksterne og interne grunner for å tenke strategisk rundt organisering.

Dette notatet drøfter dermed følgende problemstilling: *Hva kan påvirke fremtidig fagorganisering, hva er faresignalene og hva kan gjøres?* Denne problemstillingen blir drøftet gjennom å først redegjøre for situasjonen Unio befinner seg i. Dette gjøres ved å gå gjennom relevant tallmateriale fra YS Arbeidslivsbarometer (heretter Arbeidslivsbarometeret) i del 1. I del 2 drøftes nye ansettelsesformer og hvilke konsekvenser disse har for den norske arbeidslivsmodellen generelt og for fagorganisering spesielt. Med faresignalene i bakhodet blir mulige strategier for å bygge en sterk fagbevegelse for fremtiden drøftet i del 3, med spesielt fokus på to ulike fagforeningsmodeller: den tjenesteytende modellen og organiseringsmodellen. Avslutningsvis utfordres Unio til å bygge en sterk fagbevegelse mens det ennå er medgangs- og ikke i motgangstider.

---

<sup>1</sup> Nergaard, K. and J. Svalund (2009). Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. Fafo-rapport 2009:22. Fafo. Oslo.

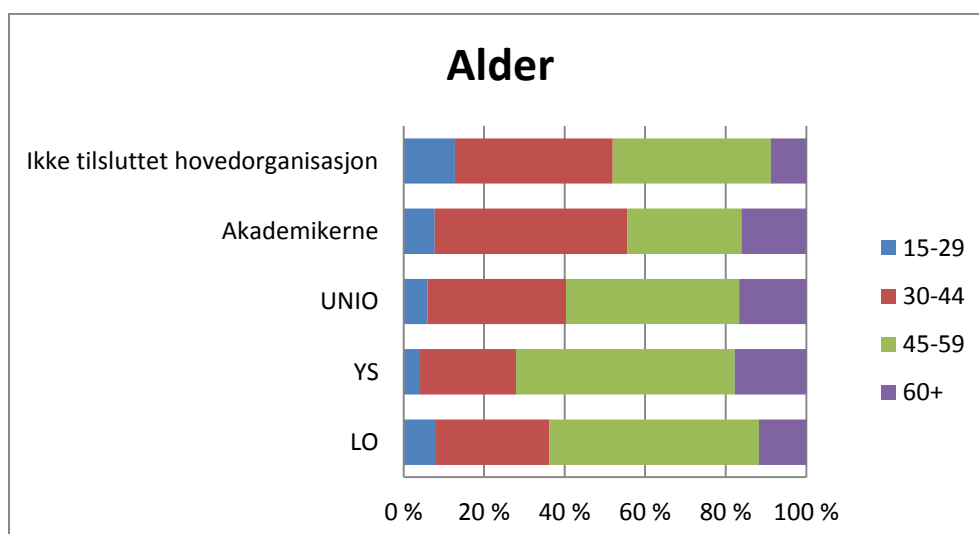
<sup>2</sup> Bergene, A. C., S.-E. Mamelund, et al. (2012). Norsk arbeidsliv 2012: Svekket motstandskraft i gode tider. YS Arbeidslivsbarometer. YS. Oslo.

<sup>3</sup> Nergaard, K. and J. Svalund (2009). Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. Fafo-rapport 2009:22. Fafo. Oslo.

## 1. Et fugleperspektiv på Unios medlemsmasse og rekrutteringsgrunnlag

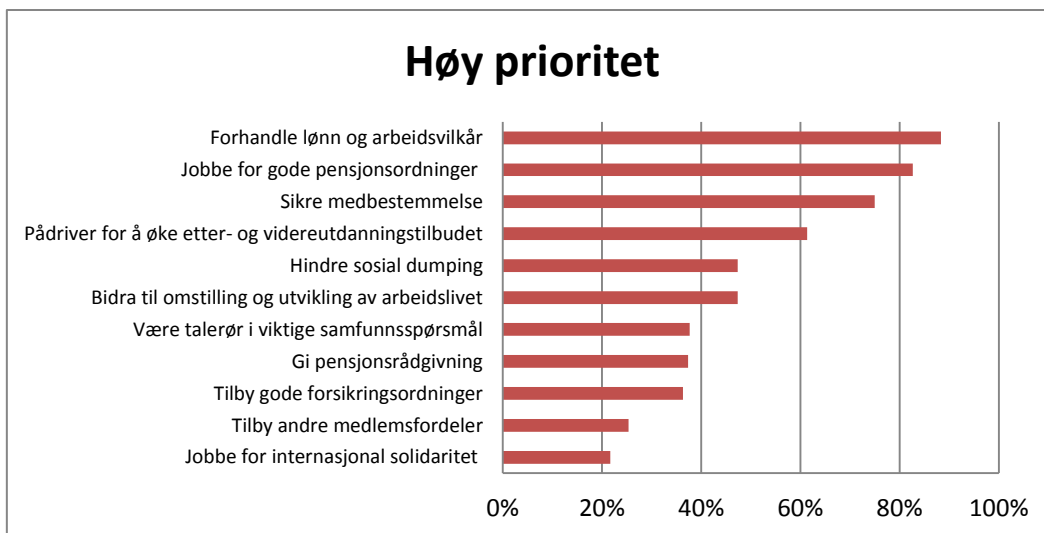
For å kunne drøfte problemstillingen kan det være greit med en tilstandsrapport. I det følgende vil data fra Arbeidslivsbarometeret bli brukt til å vise noen sentrale kjennetegn ved gruppene Unio organiserer, enten i form av arbeidstakere som allerede er medlem av et Unio-forbund eller i form av arbeidstakere med høyere utdanning (definert som høgskole- eller universitetsutdanning) som per nå ikke er medlem, men som vil være i Unios målgruppe. Alle forskjellene som blir presentert er statistisk signifikante på 5%-nivå, det betyr at det kun er 5 prosent sannsynlighet for at forskjellene er et tilfeldig resultat av vårt utvalg.

I figuren under ser vi alderssammensetningene i de ulike hovedsammenslutningene i Norge. "Ikke tilsluttet hovedorganisasjon" betyr at respondenten er medlem av et frittstående forbund.



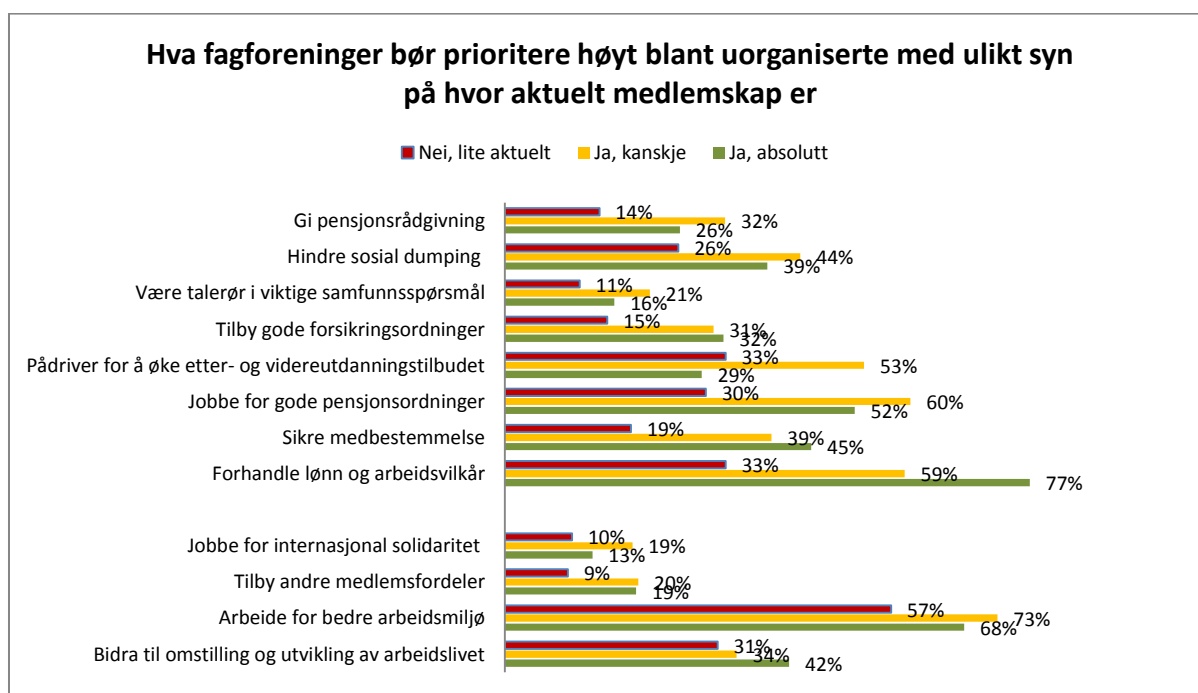
Som vi ser av denne figuren er 17 prosent av Unios yrkesaktive medlemmer over 60 år. At gjennomsnittsalderen er noe høyere i hovedsammenslutningene som organiserer arbeidstakere med høyere utdanning er ikke i seg selv overraskende, men en høy andel eldre arbeidstakere vil bety at forbundene de nærmeste årene må rekruttere en stor andel yngre for å kompensere når disse går ut av arbeidslivet dersom organisasjonsgraden blant yrkesaktive skal holdes konstant. Å ha en lav andel yngre arbeidstakere kan dessuten vitne om manglende evne til å engasjere fremtidens arbeidstakere i fagforeningssaker eller å ivareta unges interesser, selv om dette ikke trenger å være tilfelle. Det kan dermed se ut til å være en god idé for forbundene å gjøre en analyse av hvordan andelen til de ulike aldersgruppene endrer seg over tid i medlemsregisteret.

Hvis vi ser på hva medlemmene av Unios forbund mener fagforeninger bør prioritere høyt får vi følgende figur:



Den største andelen (88 %) av Unios medlemmer mener at den tradisjonelle fagforeningsoppgaven å forhandle lønn og arbeidsvilkår bør prioriteres høyt. Deretter følger det å jobbe for gode pensjonsordninger (83 %) og å sikre medbestemmelse (75 %). Vi ser videre at etter- og videreutdanning er vektlagt av mange, og det samme gjelder sosial dumping.

Bildet blant uorganiserte med høyere utdanning er noe annerledes, og uorganiserte som anser det som kanskje eller absolutt aktuelt å bli med i fagforening skiller seg fra uorganiserte som anser medlemskap som lite aktuelt:

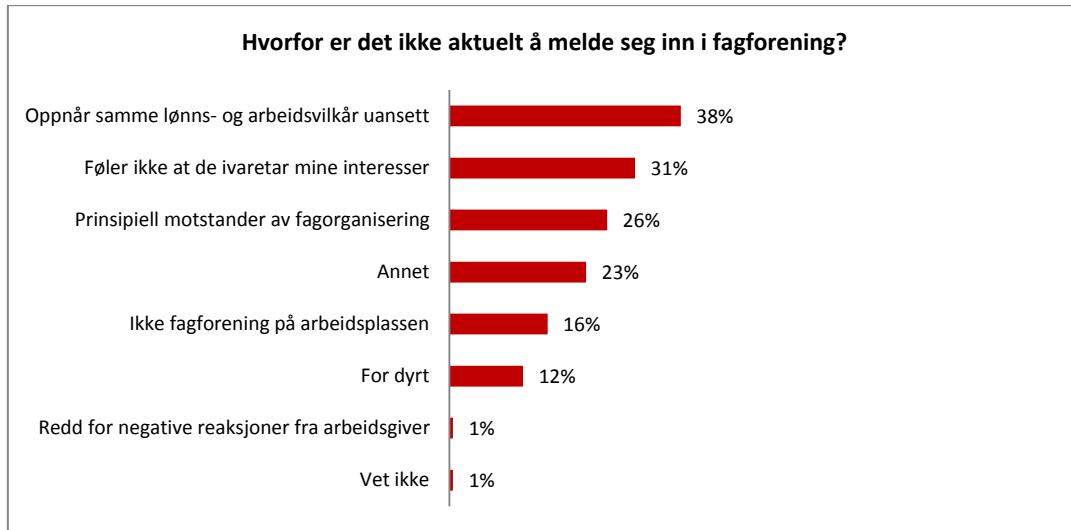


(N=335 fordelt på "Ja absolutt" (31), "Ja, kanskje" (117), "Nei, lite aktuelt" (172) og "Vet ikke/ikke relevant").

Mens de som absolutt kan tenke seg å bli medlem av en fagforening i stor grad mener å forhandle lønn og arbeidsvilkår bør prioriteres høyt, vektlegger de som kanskje kan tenke seg fagforeningsmedlemskap i større grad etter- og videreutdanning og pensjonsordninger. Det kan dermed se ut til at disse potensielle (dog litt mer usikre) medlemmene kanskje i større grad trenger andre forespeilinger enn de rent økonomiske for å se verdien av medlemskap. På de fire nederste

prioriteringene er ikke forskjellige statistisk signifikante på 5%-nivå. Dette er markert i figuren ved at søylene er skilt ut på bunnen.

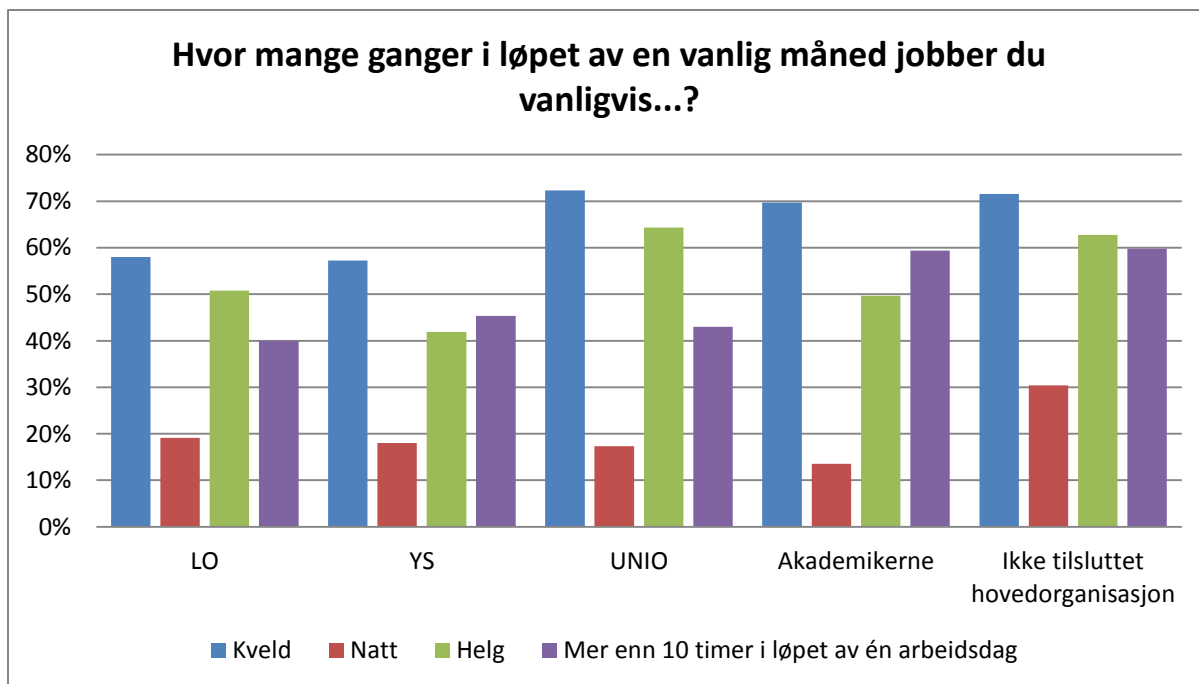
Arbeidstakere som per i dag ikke er medlem av fagforening og heller ikke kan tenke seg å bli det blir stilt et oppfølgingsspørsmål om hvorfor medlemskap ikke er aktuelt. Følgende figur viser svarfordelingen blant arbeidstakere med høyere utdanning:



N=172

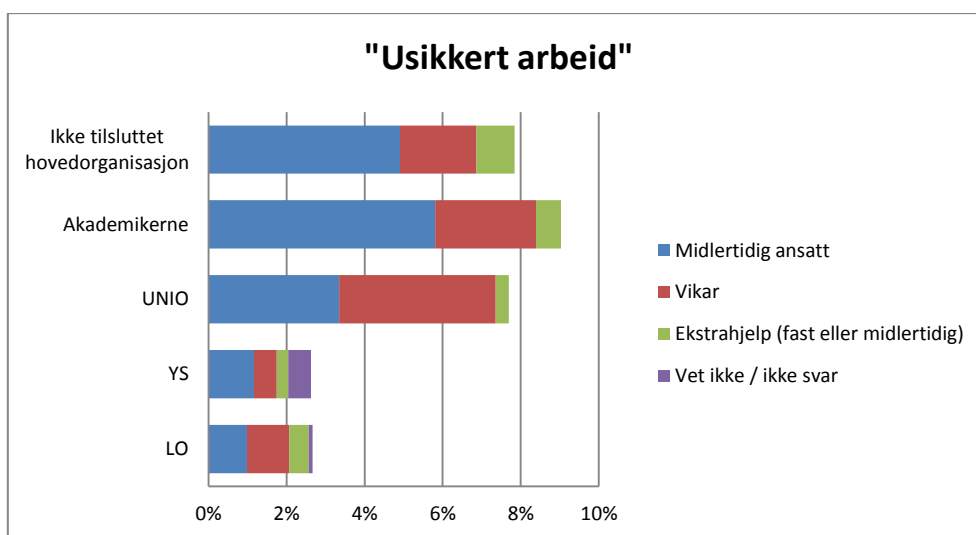
Som vi ser oppgir bortimot fire av ti at de ikke er medlem fordi de oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Denne begrunnelsen blir ofte omtalt som "gratispassasjerlogikken", noe vi skal komme tilbake til senere. Nest viktigste årsak er at disse arbeidstakerne ikke føler at fagforeningene ivaretar deres interesser. Sammen med begrunnelsen at det ikke er fagforening på arbeidsplassen utgjør disse faktorer som fagforeninger kan, og bør, forsøke å gjøre noe med. Vanskeligere er det med de én av fire som oppgir at de er prinsipielle motstandere av fagorganisering.

Hvordan er det så med arbeidsvilkårene som både medlemmer av Unio-forbund og uorganiserte med høyere utdanning ønsker at fagforeningene skal prioritere? Et viktig spørsmål for mange er problemstillinger knyttet til "det grenseløse arbeidslivet" og arbeidstid. Ser vi på arbeidstidens forlegning får vi følgende forskjeller mellom medlemmene til de fire hovedsammenslutningene samt forbundene som ikke er tilsluttet noen hovedorganisasjon:



Som vi ser ligger Unios medlemmer i toppsjiktet både hva angår andelen som jobber på kveldstid (her definert som minst to timer mellom 18:00 og 22:00) og andelen som jobber i helgen. På den andre siden er det en lavere andel av Unios medlemmer som jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag enn de andre hovedsammenslutningene unntatt LO og også en lav andel som jobber natt sammenlignet med de andre. Det er en mye høyere andel av medlemmer i et forbund tilsluttet Akademikerne som jobber mer enn 10 timer i løpet av én arbeidsdag.

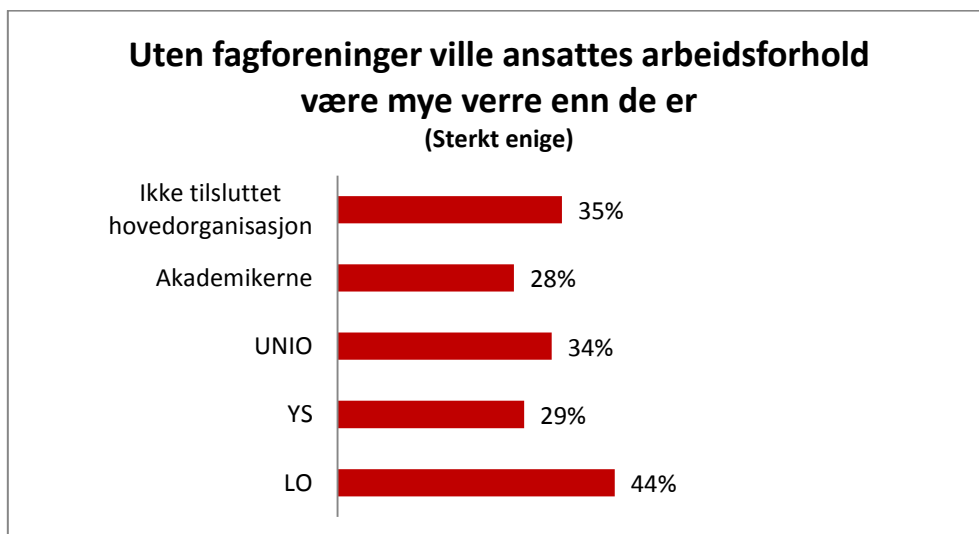
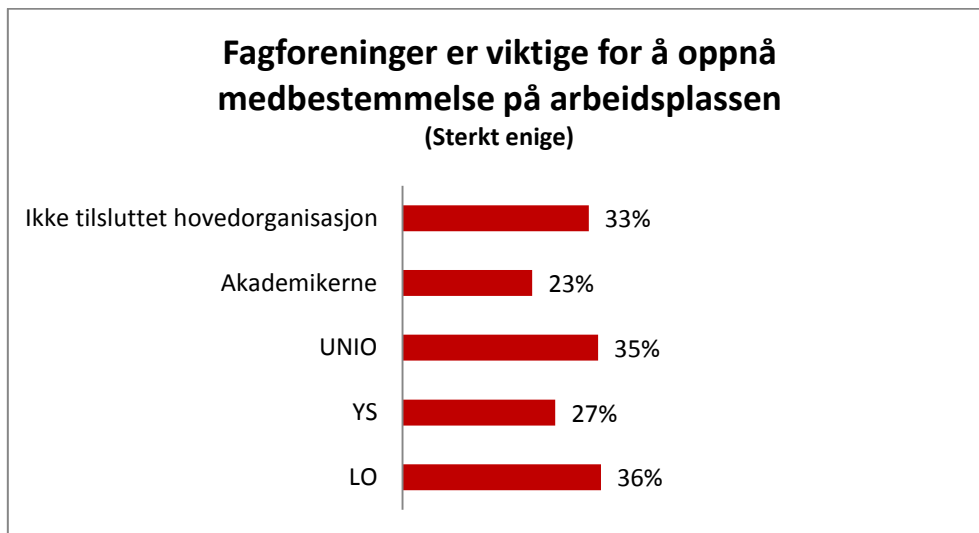
Vi skal senere se at nye ansettelsesformer er et viktig tema i dagens arbeidsliv. Følgende figur viser forskjellene mellom hovedsammenslutningenes medlemmer på dette spørsmålet:



Som vi ser er "usikre" ansettelsesforhold ikke likt fordelt. Det er en større andel blant medlemmene til Akademikerne, Unio og fagforeninger som ikke er tilsluttet hovedorganisasjon som oppgir at de er midlertidig ansatt eller vikar. Den største andelen midlertidig ansatte finner vi blant medlemmene til Akademikerne med bortimot 6 prosent. I Unio har bortimot 8 prosent av medlemmene en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet.

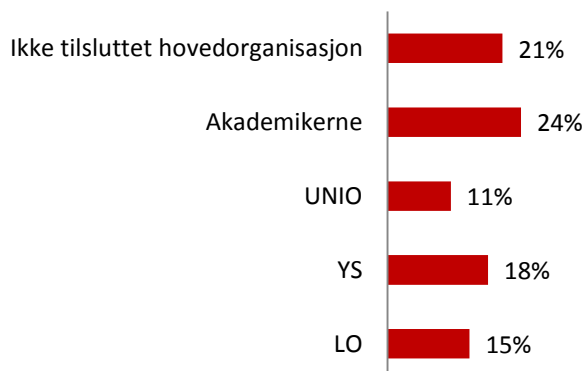
I utvalget til arbeidslivsbarometeret er midlertidig ansatte (56 prosent) i mindre grad organisert enn fast ansatte (66 prosent), med lavest andel organiserte blant ekstrahjelper (24 prosent) fulgt av vikarer (49 prosent). På den andre siden er de mer positivt innstilt til å melde seg inn. Mens 40 prosent av de uorganiserte fast ansatte anser det som aktuelt å melde seg inn i en fagforening, gjelder dette hele 63 prosent av de midlertidig ansatte og 58 prosent av vikarene.

Vi har nå sett at hovedsammenslutningenes medlemmer skiller seg på noen områder knyttet til arbeidsvilkår. Neste spørsmål er om det er forskjeller i hvordan de forholder seg til fagforeninger.

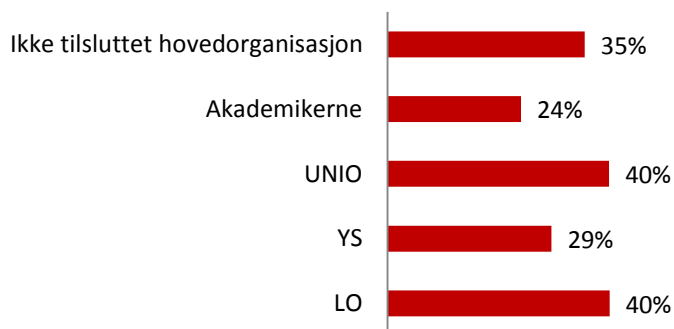




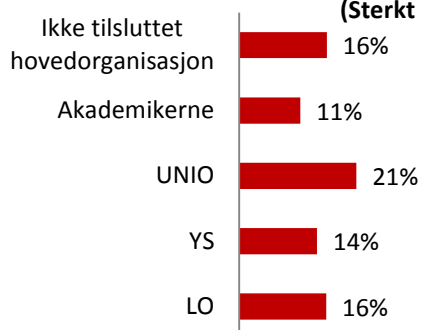
### Fagforeninger har for mye makt (Sterkt enig)



### Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling (Sterkt enig)



### Fagforening(e) på min arbeidsplass er en konstruktiv bidragsyter til forbedringer på min arbeidsplass (Sterkt enig)



Som vi ser deler Unios medlemmer i stor grad holdninger med LOs medlemmer, men skiller seg på spørsmålet om hvorvidt arbeidsforholdene hadde vært mye verre uten fagforeninger. Det er vanskelig å avgjøre hvorvidt dette betyr at de mener at arbeidsforholdene er dårlige til tross for fagforeninger eller om de mener at arbeidsforholdene også kunne vært gode uten.

## 2. Det nye arbeidslivet

Som nevnt innledningsvis har offentlig sektor etter den nyliberale kritikken gjennomgått noen endringer, blant annet privatisering, konkurranseutsetting og forretningsorientering. Dette har skjedd samtidig med at arbeidslivet for øvrig har endret seg i retning av økt innslag av nye ansettelsesformer og tilfeller av sosial dumping. Disse endringene er viktige for å kunne drøfte faresignaler i forhold til behov og muligheter for fagorganisering. I det følgende skal vi derfor se nærmere på endringene i offentlig sektor, som ofte samles under betegnelsen New Public Management (NPM), og nye ansettelsesformer. Konsekvenser av disse endringsprosessene blir drøftet for den norske modellen generelt og fagorganisering spesielt, før vi i del 3 går over på hva fagforeninger, med vekt på Unio, kan gjøre som mottrekk.

### NPM

New Public Management (NPM) blir ofte brukt som en fellesbetegnelse på reformbølgen som har preget offentlig sektor siden 1980-tallet.<sup>4</sup> Kjernen i reformene er å dreie offentlig sektor bort fra regelbasert styring og over i mål- og resultatstyring.<sup>5</sup> Det ble dermed krav om økt fokus på "effektivitet, resultat, management-orientering, konkurranse, marked og brukerne".<sup>6</sup> Med andre ord vektlegges (ønskede) likheter mellom offentlig og privat sektor gjennom en avgrensning av stat og offentlig sektor og en økt bruk av marked og konkurranse for å oppnå lønnsomhet.<sup>7</sup> Dette betydde også å slippe private aktører til og å innføre markedsprinsippene basert på tilbud og etterspørsel. Hagen og Trygstad argumenterer for at siden organisering av arbeidet, det vil si ledelse og styring, er sentralt i offentlig sektor tok effektiviseringene utgangspunkt nettopp i arbeidskraften.<sup>8</sup>

Heiret påpeker imidlertid at til tross for at arbeidslivet gikk gjennom store endringer på 1980- og 1990-tallet var institusjonene i arbeidslivet mer preget av kontinuitet enn brudd, sett blant annet gjennom at stat og kommune fikk sine egne hovedavtaler på begynnelsen av 1980-tallet.<sup>9</sup>

### Nye ansettelsesforhold

På grunn av tilnærmingen mellom offentlig og privat sektor er også problemstillinger knyttet til ansettelsesforhold nå mer felles for de to. Eksternalisering av produksjon eller tjenester som tidligere var gjort innenfor én og samme bedrift, ofte kalt outsourcing, har i løpet av de siste 15 årene vokst betraktelig på verdensbasis.<sup>10</sup> I tillegg har handel med arbeidskraft, via arbeidsutleiefirmaer, blitt en

---

<sup>4</sup> Christensen, T. and P. Læg Reid (2001). New Public Management i norsk statsforvaltning. Den fragmenterte staten. B. S. Tranøy and Ø. Østerud. Oslo, Gyldendal.

<sup>5</sup> Hansen, P. B. (2011). "Eneste farbare vei" : Forbundsledelsen i Norsk Postforbund og forretningsorienteringen i Postverket i perioden 1981 til 1996. Universitetet i Oslo, Masteroppgave levert ved Institutt for Arkeologi, Konservering og Historie.

<sup>6</sup> Christensen, T. and P. Læg Reid (2001). New Public Management i norsk statsforvaltning. Den fragmenterte staten. B. S. Tranøy and Ø. Østerud. Oslo, Gyldendal., side 67.

<sup>7</sup> Hansen, P. B. (2011). "Eneste farbare vei" : Forbundsledelsen i Norsk Postforbund og forretningsorienteringen i Postverket i perioden 1981 til 1996. Universitetet i Oslo, Masteroppgave levert ved Institutt for Arkeologi, Konservering og Historie.

<sup>8</sup> Hagen, I. M. and S. Trygstad (2007). Ledelse, organisering og styring av offentlige virksomheter - ideer, realiteter og utfordringer. Hamskifte: Den norske modellen i endring. J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes and J. M. Hippe. Oslo, Gyldendal.

<sup>9</sup> Referert i Hansen, P. B. (2011). "Eneste farbare vei" : Forbundsledelsen i Norsk Postforbund og forretningsorienteringen i Postverket i perioden 1981 til 1996. Universitetet i Oslo, Masteroppgave levert ved Institutt for Arkeologi, Konservering og Historie.

<sup>10</sup> Johnstone, R., C. Mayhew, et al. (2005). "Outsourcing risk? The regulation of occupational health and safety where subcontractors are employed." Comparative Labor Law & Policy Journal **22**(2/3): 351-393.

egen industri.<sup>11</sup> Disse fenomenene har med en sekkebetegnelse blitt omtalt som "usikkert arbeid" (contingent/precarious work).

Opphevelsen av det generelle forbudet mot private arbeidsutleiebedrifter i Norge i 2001 gjør at arbeidsutleiebedrifter for eksempel kan rekruttere filippinske sykepleiere til norske sykehus eller underbetalte ukrainske sykepleiere til Karmøy kommune.<sup>12</sup> Vi ser også at flere og flere kommuner inngår avtaler med arbeidsutleiefirmaer innenfor barnehage- og skolesektoren, selv om fenomenet foreløpig ikke er så utbredt innenfor sistnevnte. Det kan også kanskje forklare hvorfor nesten 50 prosent av Unios medlemmer i arbeidslivsbarometeret oppgir at fagforeninger bør gi kampen mot sosial dumping høy prioritet. Anbud, konkurranseutsetting og outsourcing kan øke forekomsten av sosial dumping da det innfører en konkurranse på pris i flere ledd. Leverandører kan tilby lavere pris ved enten å kutte lønninger, øke arbeidstiden uten å gi kompensasjon for det, eller ved å kreve høyere effektivitet.

Som vi har sett over er forekomsten av midlertidighet størst blant medlemmene i de to hovedsammenslutningene som organiserer arbeidstakere med høyere utdanning (Unio og Akademikerne). Hvis vi ser på én av sektorene de organiserer, universitets- og høgskolesektoren, er andelen midlertidig ansatte oppe i hele én av tre i perioden 2008-2012 hvis alle stillingene er inkludert (dvs. inkludert doktorgradsstipendiater). Andelen stiger til 40 prosent om vi ser kun på universitetene. Dersom vi ser på en stilling som bør være fast, for eksempel førsteamanuenser, er andelen rundt 10 prosent, og litt i overkant av dette ved universitetene (mellom 11 % og 14 % i samme periode).<sup>13</sup> Midlertidighet kan påvirke organisering gjennom å bli sett på som en fare med tanke på videre ansettelse, og det kan også fremstå som kontraproduktivt å kreve fast stilling på grunn av risiko for at kontrakten da ikke blir fornyet.

Ifølge Rönngren et al. er lovgivningen i de nordiske landene utformet i en tid som var preget av helt andre forhold og at lovverket ikke i stor nok grad har blitt justert i tråd med det som har skjedd.<sup>14</sup> Ved eksternalisering og bruk av arbeidsutleiefirma blir relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver fragmentert og mer komplisert. For det første innebærer det ofte at det som var arbeidsgiver blir oppdragsgiver og at det kommer en ny arbeidsgiver inn mellom. For det andre vil for mange arbeidsplassen være den samme, men arbeidsgiver vil ikke være tilstede på den. For det tredje rammes arbeidsrelasjonen inn av en kommersiell kontrakt mellom oppdragsgiver og arbeidsgiver som setter grenser for forhandlingene mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Det å introdusere markedsrelasjoner og kommersielle kontrakter innad i det som før var bedriften vil for det første medføre kortsiktighet, da kontrakten med jevne mellomrom vil reforhandles og konkurranseutsettes. For det andre blir det ikke lenger to relevante parter i lokale oppgjør, men minst tre, og det kan bli fire parter i trepartssamarbeidet. Oppdragsgivere og arbeidsgivere har ikke sammenfallende interesser, da inngåelsen av den kommersielle kontrakten dem i mellom blir en forhandling om pris. Siden det ofte er flere

---

<sup>11</sup> Ibid, Coe, N. M., J. Johns, et al. (2007). "Mapping the Globalization of the Temporary Staffing Industry." *The Professional Geographer* 59(4): 503-520.

<sup>12</sup> <http://www.tv2.no/nyheter/innenriks/helse/oslo-universitetssykehus-anmelder-vikarbyraafilippinske-sykepleiere-i-norge-foelte-seg-som-fanger-3726796.html>;

<http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/rogaland/1.6435310>

<sup>13</sup> [http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte\\_rapport.cfm](http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte_rapport.cfm)

<sup>14</sup> Rönngren, B., M. Segerdahl, et al. (2008). *The Worth of Work: the fight against social dumping in the transport industry*. Oslo, Nordic Transport Workers' Federation.

tjenesteleverandører/arbeidsutleiefirmaer som konkurrerer om å levere til den samme oppdragsgiveren vil makten være i favør den siste, og prisen vil i mange tilfeller presses til leverandørenes smertegrense. Dette får i neste omgang konsekvenser for forhandlingene mellom leverandørene som arbeidsgivere og deres ansatte. Fragmentering i rom, det vil si at arbeidsgivere og arbeidstakere ikke er tilstede på samme arbeidsplass, gjør medbestemmelse vanskeligere. Det er dermed en viss fare for at lovfestet medbestemmelse kan bli betydningsløst.<sup>15</sup> I "uthulede" bedrifter er ansvaret for beslutninger pulverisert mellom ulike aktører som inngår i produksjonsnettverket.<sup>16</sup> Dette kan imidlertid også være tilfelle hvor ledelsesstrukturen endres. Vi har for eksempel sett i utdanningssektoren at medbestemmelse pulveriseres ved at det opprettes mellomlederstillinger som gjør at fullmakter kommer i utakt med nivået hvor det overordnede ansvaret og medbestemmelsen ligger.

### *Den norske modellen i møtet med det nye arbeidslivet*

Wahl hevder at den nyliberale ideologien har medført et vedvarende angrep på velferdsstaten gjennom økt konkurranseutsetting, liberalisering, deregulering og privatisering.<sup>17</sup> I et tilsvarende perspektiv hevder den britiske sosiologen Bob Jessop at vestlige stater har gjennomgått en transformasjon fra en velferdsstatsmodell til en konkurransestatsmodell.<sup>18</sup> Det kan få tydeligere konsekvenser for enkelte grupper av arbeidstakere, blant annet "velferdsarbeidere" som Unio organiserer.

Som flere har påpekt er den norske modellen et resultat av mange års sosiale og politiske konflikter og kompromisser.<sup>19</sup> Wahl argumenterer for at både velferdsstaten og den norske modellen ikke kan anses som kun et sett av institusjoner, men at de er et produkt av fagforeningenes styrke.<sup>20</sup> Sett på denne måten vil et endret styrkeforhold, det vil si en forrykking av maktbalansen, også kunne endre velferdsstatens og modellens eksistensgrunnlag.

På makronivå blir den norske modellen holdt til inntekt for Norges topplassering på internasjonale rangeringer i forhold til velstand, velferd, produktivitet og lav arbeidsledighet.<sup>21</sup> Hva angår definisjon, hevder Hernes at den norske modellen på makronivå gjerne beskriver "et velorganisert demokratisk fellesskap der partene i arbeids- og samfunnsliv er forpliktet overfor hverandre og bidrar til hevet velferd for alle".<sup>22</sup> Den norske makromodellen forutsetter høy organisasjonsgrad og sentraliserte fagforeninger, som har styrke nok til å kunne komme med krav både overfor staten og arbeidsgiverne, hvor sistnevnte også i stor grad må være organisert. I tillegg til organisasjonsgraden,

<sup>15</sup> Johnstone, R., C. Mayhew, et al. (2005). "Outsourcing risk? The regulation of occupational health and safety where subcontractors are employed." *Comparative Labor Law & Policy Journal* **22**(2/3): 351-393.

<sup>16</sup> Sabel i Hyman, R. (1999). *Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?* *Globalization and Labour Relations*. P. Leisink. Cheltenham, Edward Elgar.

<sup>17</sup> Wahl, A. (2007). "Labour and Development: What can be Learned from the Nordic Model?" *Labour, Capital and Society* **40**(1 & 2): 81-105.

<sup>18</sup> Jessop, B. (2002). *Capitalism, the regulation approach, and critical realism*. *Critical Realism and Marxism*. A. Brown, S. Fleetwood and J. M. Roberts. London, Routledge.

<sup>19</sup> Mjøset, L. (1987). "Nordic Economic Policies in the 1970s and 1980s." *International Organization* **41**(3): 403-456, Wahl, A. (2004). "European Labor: The Ideological Legacy of the Social Pact." *Monthly Review* **55**(8), Moene, K. O. (2007). "Den nordiske modellen." *ESOP working paper*: 1-12.

<sup>20</sup> Wahl, A. (2007). "Labour and Development: What can be Learned from the Nordic Model?" *Labour, Capital and Society* **40**(1 & 2): 81-105.

<sup>21</sup> Hernes, G. (2006). Den norske mikromodellen: virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. *Fafo-notat 2006:25*. FAFO. Oslo, FAFO. **25**.

<sup>22</sup> *Ibid.*, side 13.

er, ifølge Hernes, også organisasjonsmåten en viktig forutsetning.<sup>23</sup> I forhandlingene gjelder frontfagsmodellen, som innebærer at konkurranseutsatte næringer forhandler først for så å legge premissene for resten av inntektsoppgjøret.<sup>24</sup>

Som en parallell struktur til den norske makromodellen finnes den norske mikromodellen, og Hovedavtalen av 1935 la grunnlaget for utviklingen av det som har blitt kalt bedriftsdemokratiet.<sup>25</sup> Formelt sett består denne av regler og praksiser rundt medbestemmelse og samarbeid i virksomheter, men har flere komponenter.<sup>26</sup>

For det første innebærer den norske mikromodellen en form for fordeling av inntjening, og for det andre et samarbeid om utvikling av virksomheten, noe Hernes omtaler som "en nordisk spesialdisiplin".<sup>27</sup> Hernes innrømmer at graden av medvirkning, medbestemmelse og inkludering varierer med ledelsens syn på de ansatte, "om de primært betraktes som arbeidskraft, en innsatsfaktor og et middel til å fremme bedriftens mål om inntjening, eller om man ser på de ansatte som *bona fide* partnere som kan yte bidrag ut over det rent arbeidsmessige, at de er medarbeidere og et mål i seg selv som bedriften også kan støtte opp om".<sup>28</sup> Fordelene ved slik nærkontakt er imidlertid tuftet på at den er langvarig; det dreier seg om utvikling av rutiner for dialog, av normer og kunnskap, kjennskap og forståelser. Den norske mikromodellen er sånn sett et resultat av gjentatt samhandling og omgang, der det er vesentlig at "[p]artene på bedriftsnivå vet at de skal og må leve og virke sammen i lang tid".<sup>29</sup> Dette skaper forutsigbarhet og tillit for begge parter.

Et kjennetegn ved den norske mikromodellen og dens relasjoner er at den er "innestøpt" i relasjonene mellom partene i makromodellen akkurat som en russisk *matruska*. Makro- og mikromodellen inngår dermed i et samspill. Det er imidlertid en fare for at den norske modellen kan bli uthulet dersom forutsetningene for den forsvinner mens institusjonene beholdes.<sup>30</sup> En slik uthuling kan skje dersom forutsetningene for "kulturen" og for partenes organisering forvitrer.

Når produksjon/tjenester blir eksternalisert anlegges et mer kortsiktig perspektiv og bedrifter betaler kun for oppdraget uten å ta ansvar for opplæring. Dette har vi blant annet sett i undersøkelser av vikarbyråsykepleiere i sykehus. Som Kvamme påpeker får slike sykepleiere dårlig opplæring, og det er også uklart hvem som har ansvaret for en eventuell opplæring.<sup>31</sup>

Manglende muligheter for forfremmelse i oppdragsgiverbedriften gjør også at det ikke er noe incentiv til å investere i humankapital, for eksempel ved å gi videre-/etterutdanning eller å lære arbeidstakerne opp i nye oppgaver. Arbeidskraft blir i større grad behandlet som en ikke-fornybar ressurs eller en vare som skal brukes og kastes. Tanken om at kunnskap skal lønne seg blir dermed

---

<sup>23</sup> Ibid.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Bergh, T. (2010). Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen. *Avtalt spill*. T. Bergh. Oslo, LO & NHO.

<sup>26</sup> Hernes, G. (2006). Den norske mikromodellen: virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. *Fafo-notat 2006:25*. FAFO. Oslo, FAFO. 25.

<sup>27</sup> Ibid., side 24.

<sup>28</sup> Ibid., side 25.

<sup>29</sup> Ibid., side 28.

<sup>30</sup> Bergene, A. C. and A. Underthun (2012). Transportarbeid i Norge: Trender og utfordringer. *AFI-rapport 10/2012*. AFI. Oslo.

<sup>31</sup> Kvamme, E. (2007). "Vikarbyråsykepleiere i sykehus: Belastning eller avlastning?" *Sykepleien Forskning* 2(1): 28-33

også omstridt på bedrifts- og samfunnsnivå dersom arbeidsorganiseringen legger opp til at kunnskapen ikke kan benyttes eller er ønskelig.

I tillegg vil linken som kan argumenteres for å være grunnlaget for interesseharmonien i den norske modellen, mellom innsatsen i verdiskaping og utbytte i form av lønnsøkninger, svekkes.<sup>32</sup> Et selskap som ansetter arbeidstakere direkte er avhengig av nettopp disse arbeidstakerne, og det vil dermed være sterke incentiver for å samarbeide og forhandle med dem om felles løsninger. Ifølge Wills er imidlertid meningsfulle kollektive forhandlinger umulig i bedrifter som har eksternalisert deler av virksomheten.<sup>33</sup> Dette fordi arbeidstakere som kollektivt prøver å fremme forbedringsforslag eller komme med krav i verste fall vil prise arbeidsgiveren som tjenesteleverandør, og dermed seg selv, ut av markedet. Ansatte hos eksterne tjenesteleverandører eller arbeidsutleiefirma vil ha liten innflytelse på stedet de faktisk gjør arbeidet. Tillitsvalgte muligheter til på lokalt plan å kunne forhandle med den "egentlige arbeidsgiveren", det vil si oppdragsgiver, forverres også.<sup>34</sup> Oppdragsgiver er imidlertid en viktig premissleverandør hva angår økonomiske rammer for lønn og for arbeidsforhold.

Videre vil polarisering mellom en kjerne av fast ansatte, gjerne organiserte, og med høy grad av medbestemmelse og en periferi av midlertidig ansatte, gjerne uorganiserte, uten særlig grad av medbestemmelse også innbære en lagdeling. Kvamme viser også hvordan det i noen tilfeller oppstår skiller mellom en kjerne av fast ansatte sykepleiere, som foretrekker denne ansettelsesformen på grunn av følelse av tilhørighet, og en periferi av svært godt lønnede innleide sykepleiere, som i noen tilfeller tjener opp mot 100.000 kroner mer i året.<sup>35</sup> Med andre ord påvirkes ansattes følelse av tilknytning til arbeidsplass og arbeidsgiver, og dermed også deres lojalitet.<sup>36</sup>

Siden den norske modellen er et resultat av maktbalansen mellom partene i arbeidslivet, deri fagforeningenes styrke, og at disse har kommet frem til at den er formålstjenlig for alle involverte, vil en endring av maktbalansen eller modellens formål tvinge frem spørsmål om dens ønskelighet. Dersom modellens funksjonalitet er knyttet til at fagforeninger tilslutter seg og forhandler frem omstillinger, som for eksempel av Posten, som slår tilbake på arbeidstakere og dem selv kommer dette spørsmålet i forgrunnen.<sup>37</sup> Til en viss grad dreier dette seg også om på hvilket *geografisk nivå* "solidaritet" blir definert og hvem man skal være solidarisk overfor.

Ulike geografiske nivåer er del av vår verdensanskuelse og hverdagspråk; vi tenker samfunnsspørsmål inn i rammen av for eksempel "nasjonalstaten", "verdensmarkedet" eller "byen". Disse nivåene rammer inn ulike typer sosiale relasjoner og da ikke minst arbeidslivsrelasjoner. Spesielt nasjonalstaten har hatt en betydelig rolle som arena for fagbevegelsens utvikling og har blitt

---

<sup>32</sup> Bergene, A. C. and A. Underthun (2012). Transportarbeid i Norge: Trender og utfordringer. AFI-rapport 10/2012. AFI. Oslo.

<sup>33</sup> Wills, J. (2009). "Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor." Labor Studies Journal 34(4): 441-460.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Kvamme, E. (2007). "Vikarbyråsykepleiere i sykehus: Belastning eller avlastning?" Sykepleien Forskning 2(1): 28-33

<sup>36</sup> Howley, J. (1990). "Justice for Janitors: The Challenge of Organizing In Contract Services." Labor Research Review 1(15): 61-71.

<sup>37</sup> Se Hansen, P. B. (2011). "Eneste farbare vei" : Forbundsledelsen i Norsk Postforbund og forretningsorienteringen i Postverket i perioden 1981 til 1996. Universitetet i Oslo, Masteroppgave levert ved Institutt for Arkeologi, Konservering og Historie.

nivået hvor man diskuterer rettferdig lønns- og arbeidsvilkårsutvikling. Det er imidlertid her viktig å ta med seg diskusjonene innenfor geografifaget at slike nivåer ikke er naturgitte og at de stadig er utsatt for politisk kamp. For eksempel hevder Kelly at det nasjonale nivået også har fungert som en måte å begrense organisering og forhandling fra å bli et lokalt eller internasjonalt anliggende.<sup>38</sup> Gjennom trepartssamarbeidet i den norske modellen prioriterer dermed fagforeningene målet om nasjonal økonomisk og sosial utvikling framfor muligheten til å foreta visse typer aksjoner.<sup>39</sup> Så lenge den norske modellen omfatter hele den norske befolkningen kan dette være et riktig valg, men dersom de identifiserte trendene gjør at modellen blir uthullet og dermed favner kun en utvalgt kjerne, eller dersom økonomien blir todelt på grunn av ulike utslag av en frontfagsmodell som skal favne både olje- og gassindustrien og annen konkurranseutsatt industri, presser spørsmål seg frem.

### *Fagforeninger i en brytningstid*

Disse utfordringene både nødvendiggjør og vanskeliggjør fagorganisering. For fagforeningene er det imidlertid viktig å tenke på disse spørsmålene i forkant, og kanskje spesielt sørge for å bygge en sterk organisasjon mens midlene til det fortsatt er der.

Offe og Wiesenenthal har satt utviklingen i fagbevegelsen inn i en stadietankegang, hvor den viktigste drivkraften er å finne den riktige balansen mellom sentralisering og rekruttering, det vil si mellom byråkrati (som tillater at makt konsentreres og akkumuleres) og interndemokrati (som tillater utøving av makt).<sup>40</sup> Modellens utgangspunkt, det vil si første stadium, er at fagforeningene stiftes og bygger sin maktposisjon ved å organisere og mobilisere. Det kommer imidlertid et punkt hvor faktisk mobilisering ikke egentlig er nødvendig for å vinne frem, men hvor trusselen om mobilisering og aksjon er tilstrekkelig. Det oppstår dermed et dilemma ved at mobilisering og aksjon må oppfattes som reelle utfall, mens forhandlinger kan kreve at fagforeningen sentralt også er i stand til å forhindre at mobilisering og aksjoner foregår under forhandlingene. Sagt på en annen måte oppstår det et dilemma i forhold til hva som forsikrer organisasjonens overlevelse, nemlig organisering og mobilisering, og det som øker sannsynligheten for strategisk suksess, det å få arbeidsgiverorganisasjonene til å anse fagforeninger som verdig og ansvarlig motpart. I Vesten har svaret, ifølge Offe og Wiesenenthal, stort sett vært å forsøke å kvitte seg med avhengigheten av å måtte overleve ved hjelp av organisering og rekruttering, og har i stedet sikret sin overlevelse ved hjelp av eksterne garantister, det vil si i samarbeidsorganer med staten og arbeidsgiverorganisasjonene.<sup>41</sup>

Denne utviklingen kan godt illustreres i LOs trebinds historie, hvor første bind heter "Med knyttet neve" (omhandler perioden 1899-1935), andre bind "Medlemsmakt og samfunnsansvar" (omhandler perioden 1935-1969) og siste bind "Kollektiv fornuft" (omhandler perioden 1969-2009). Offe og Wiesenenthal kaller strategien opportunisme, og definerer det som en tendens til å kanalisere organisasjonens strategier kun mot allerede etablerte og anerkjente arenaer for politikk og samfunnsliv.<sup>42</sup> Etter hvert som opportunismen øker blir også forholdet mellom mål og middel snudd,

---

<sup>38</sup> Kelly, P. F. (2002). "Spaces of labour control: comparative perspectives from Southeast Asia." *Transactions of the Institute of British Geographers* 27(4): 395-411.

<sup>39</sup> Bergene, A. C. (2010). *Preaching in the Desert or Looking at the Stars? A Comparative Study of Trade Union Strategies in the Auto, Textile and Garment, and Maritime Industries*. Oslo, Unipub. no. 213: VI, 427 s.

<sup>40</sup> Offe, C. and H. Wiesenenthal (1980). "Two Logics of Collective Action: theoretical notes on social class and organizational form." *Political Power and Social Theory* 1: 67-115.

<sup>41</sup> Ibid.

<sup>42</sup> Ibid.

slik at organisasjonen i seg selv blir målet og ikke middelet. Organisering og mobilisering blir nå prioritert mest for å sikre inntekt, og er dermed ansett som mindre strategisk viktig enn å sikre institusjonell anerkjennelse og innflytelse i formelle beslutninger.

Mens LO kan se ut til å ha perfektionert opportunisten, som på ingen måte betyr at LO har sluttet å organisere og mobilisere, kan det se ut til at Unio i større grad fortsatt ser nytten av å mobilisere medlemmer blant annet i streik, med en kalkulert risiko for å miste anseelse og respekt hos potensielle eksterne garantister. Både LO og Unio vil imidlertid kjenne på dette dilemmaet mellom å mobilisere og å være "ansvarlig" i øynene til eksterne samarbeids-/forhandlingspartnere. LOs historie viser imidlertid et helt annet forhold til balansen mellom mobilisering og sentralisering, for eksempel i tiårene før Hovedavtalen ble inngått i 1935.<sup>43</sup> Mens Lian allerede på det tidspunktet favoriserte en sentralisert og opportunistisk fagbevegelse utgjorde Fagopposisjonen med Tranmæl i spissen et viktig motstykke, med vekt på direkte aksjoner. Tranmæl hevdet dermed at fagforeninger ikke under noen omstendigheter burde inngå avtaler som begrenset streikeretten, for eksempel i form av "fredsplikt".<sup>44</sup> Generasjonen fagforeningsmedlemmer som var del i dette hadde dermed en annen erfaring med fagforeninger enn dagens generasjon, som lever i perioden som vi så at LO har valgt å karakterisere som "Kollektiv fornuft", hvor det motsatte av fornuft er følelser. Vi skal vende tilbake til hvordan fagforeninger i dag også snakker til (potensielle) medlemmer basert på fornuft.

I prosessen i retning av opportuniste endres fagforeninger internt. Siden fagforeningens daglige virke er mer eller mindre uavhengig av medlemmenes vilje og aktivitet, blir beslutninger om fagforeningers strategier i økende grad byråkratiske og profesjonaliserte, mens incentivene som presenteres for medlemskap blir individualiserte, for eksempel i form av medlemsfordeler eller personlig bistand. I tillegg går organisasjonene fra å være basert på dialoger til at kommunikasjon i større grad blir kontrollert ovenfra og i økende grad blir enveis, det vil si monologbasert. Innenfor slike organisasjoner vil de ansatte bruke mesteparten av sin tid og sine krefter på å gi individuell oppfølging og støtte til medlemmer som opplever problemer i arbeidsforholdet.<sup>45</sup> Dette har også ført til at medlemskap blir fremstilt som personlig beskyttelse, nærmest en slags forsikring, og mange arbeidstakere oppgir nettopp dette som begrunnelse for å bli medlem. I neste omgang følger da en forventning til og adferd i forhold til fagforeninger som om medlemmene er klienter/(for)brukere. Med dette følger oppfatninger om en individualisering.<sup>46</sup>

Det kan med andre ord være vanskelig å si hva som er høna og egget. Enkelte har hevdet at fagorganisering i dag er vanskelig på grunn av at arbeidstakere tenker individualistisk, mens andre hevder at fagforeninger via sine strategier skaper nettopp denne individualismen. Krifa er et eksempel på en fagforening som tar individualismen som utgangspunkt og reproducerer den gjennom sin strategi for organisering. Under slagordet "Individets fagforening" lover de å gi "profesjonelle råd og hjelp", at de "ser på din sak og din situasjon individuelt", mens kjerneoppgavene blir definert som "juridisk assistanse i alle arbeidsspørsmål og -saker, veiledning om lønn og rådgivning om videre karriere".<sup>47</sup> I Danmark har Krifa hatt stor suksess, og en undersøkelse

---

<sup>43</sup> Olstad, F. (2009). *LOs historie: Med knyttet neve. Bind 1 1899-1935*. Oslo, Pax Forlag.

<sup>44</sup> Tranmæl, M. (1920). *Revolutionær fagbevegelse*. Kristiania/Oslo, Norges soc.-dem. ungdomsforbunds forlag.

<sup>45</sup> Wills, J. (2005). "The Geography of Union Organising in Low-Paid Service Industries in the UK: Lessons from the T&G's Campaign to Unionise the Dorchester Hotel, London." *Antipode* 37(1): 139–159.

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> <http://krifanorge.wordpress.com/krifa-individets-fagforening/>



viser at hvert femte fagforeningsmedlem under 30 år er medlem av enten Krifa. De siste 10 årene har dansk LO mistet 250.000 medlemmer, mens slike nye fagforeninger har fått mer enn 100.000 nye medlemmer.<sup>48</sup> Krifa i Danmark definerer seg videre i stor grad som en virksomhet hvor man kan bli "kunde", og nettsidene ligner på mobiloperatørens nettsider med ulike "abonnement".<sup>49</sup> Krifa konkurrer også eksplisitt, både i Norge og Danmark, på pris.

### *Å snu et skip*

Når fagforeningene har kommet til siste stadium i Offe og Wiesenthals modell har de blitt så uavhengige av medlemmene at de ikke lenger er i stand til utøve makt, og har dermed ingen kort på hånden dersom de eksterne garantistene skulle trekke sine garantier.<sup>50</sup> Fagforeningene er på den måten i en situasjon hvor de har gjort seg avhengige av det politiske og økonomiske miljøet. Det betyr at opportuniste som strategi fungerer bra så lenge garantiene eksisterer, men at det likevel bør være en beredskap. Dette fikk fagforeningene i Irland nylig erfare. Etter å ha valgt opportuniste som strategi og vært del av "Social Partnership" i bortimot 15 år begynte ledelsen i den største fagforeningen, SIPTU, å stille spørsmål ved evnen til å organisere og mobilisere, og konflikter som oppstod rundt 2005 gjorde dem usikre på de eksterne garantiens levetid. SIPTU iverksatte dermed en fullstendig restrukturering og strategiendring som gjorde fagforeningen mye bedre skodd da staten, og senere arbeidsgiverne, faktisk trakk sine garantier i 2009 ved å oppløse "Social Partnership". SIPTU hadde i perioden 2005-2009 klart å snu en synkende organisasjonsgrad til en økende.<sup>51</sup> Organiseringsstrategien, som ofte omtales som "organising unions", er tema for neste kapittel.

---

<sup>48</sup> <http://krifanorge.wordpress.com/2011/11/18/unge-danske-arbeidstakere-strommer-til-krifa/>

<sup>49</sup> <http://www.krifa.dk/blivkunde.aspx>

<sup>50</sup> Offe, C. and H. Wiesensthal (1980). "Two Logics of Collective Action: theoretical notes on social class and organizational form." *Political Power and Social Theory* 1: 67-115.

<sup>51</sup> OECD

### 3. Tilstand ved veiskillet

Vi vender nå tilbake til tilstanden i fagbevegelsen i Norge. Først vil jeg beskrive funn fra arbeidslivsbarometeret som peker i retning av at fagforeninger i Norge har en fallende legitimitet før jeg går inn på mulige fremtidige strategier. Dette er viktige spørsmål, da det kan være vanskelig å opprettholde styrken sentralt om legitimiteten og engasjementet forvitrer blant medlemmene. For å bruke Offe og Wiesenthals begreper kan ønsket om suksess gå på bekostning av overlevelse dersom nødvendigheten av organisering og mobilisering glemmes.

Det har foreløpig ikke vært en synkende organisasjonsgrad i Norge, men de siste årenes arbeidslivsbarometer har uttrykt bekymringer. I årets barometer identifiseres tre negative tidstrender over årene 2009-2012 på både andel fagforeningsmedlemmer, andel uorganiserte som kan tenke seg å bli medlem og andelen medlemmer som kan tenke seg å bli tillitsvalgt. Det vil si at det er færre som er medlemmer, færre som vil bli medlemmer og færre som vil bli tillitsvalgt. Ved hjelp av statistiske metoder kan vi si at det er 90 prosent sannsynlig at disse trendene er reelle og ikke et tilfeldig resultat av utvalget.

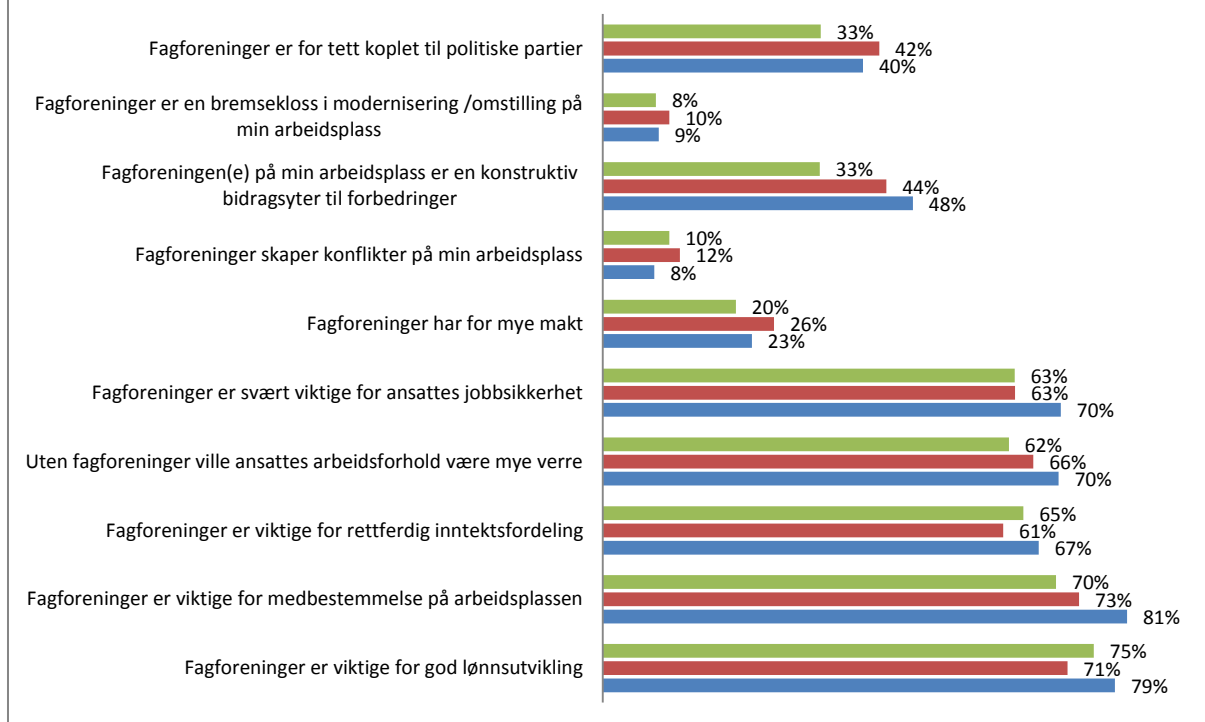
Oppsummert betegnes disse tre negative tidstrendene som en mulig fallende legitimitet.<sup>52</sup> Det er imidlertid noen viktige lyspunkter, kanskje spesielt for Unio. Multivariate regresjonsanalyser, det vil si analyser som identifiserer hvorvidt mulige forklaringsfaktorer har selvstendig påvirkning på hvorvidt man kan tenke seg å bli medlem av en fagforening viser at villigheten blant uorganiserte til å melde seg inn i fagforening er høyere jo lavere alder, det vil si størst i den laveste aldersgruppen (18-29 år) og nest størst i den påfølgende aldersgruppen (30-39 år). I tillegg er sannsynligheten også større for grupper med inntil 4 års universitets- og høgskoleutdanning, blant ansatte i offentlig sektor eller offentlig eiet selskap, og blant arbeidstakere med middels inntekt (i sjiktet 200.000 til 600.000 kroner brutto). Utfordringen her er dermed ikke at disse unge prinsipielt er mot fagorganisering, men å få dem til å gå fra en situasjon hvor medlemskap er aktuelt, til faktisk å bli medlemmer. Hvis vi vender tilbake til holdningsspørsmålene vi så på over, ser vi at unges holdninger ikke skiller seg dramatisk fra de to andre aldersgruppene:

---

<sup>52</sup> Bergene, A. C., S.-E. Mamelund, et al. (2012). Norsk arbeidsliv 2012: Svekket motstandskraft i gode tider. YS Arbeidslivsbarometer. YS. Oslo.

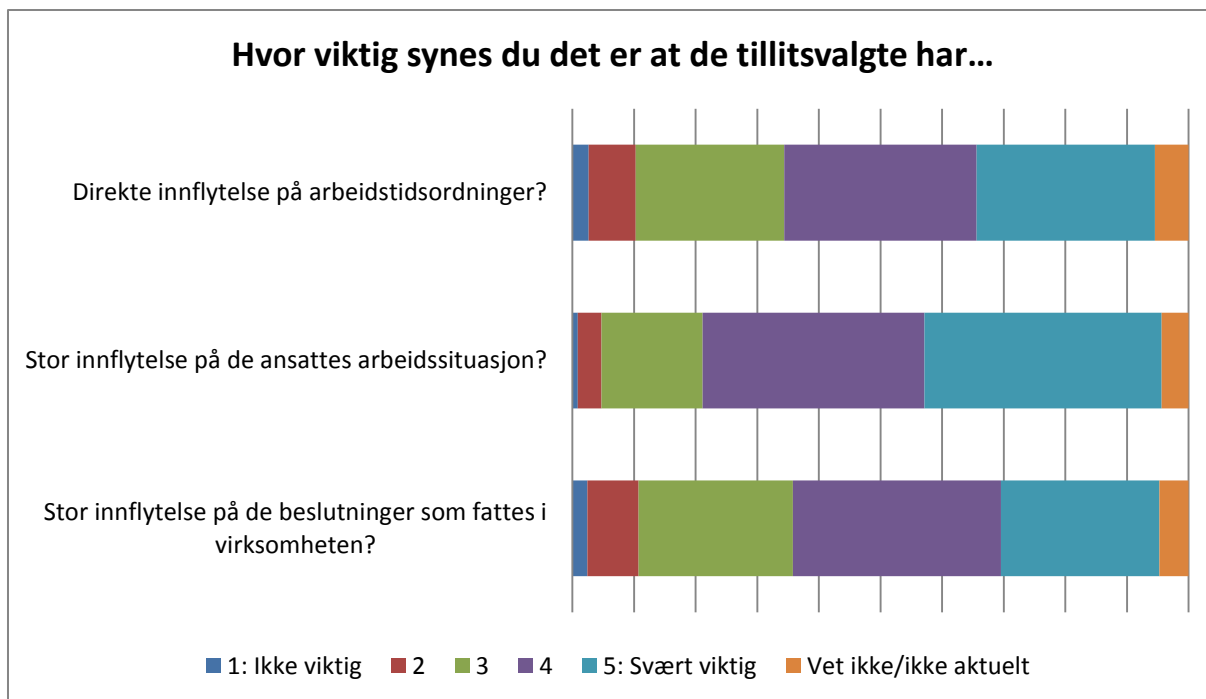
## Holdninger: enig/sterkt enig

■ 18-35 år ■ 36-50 år ■ 51 + år

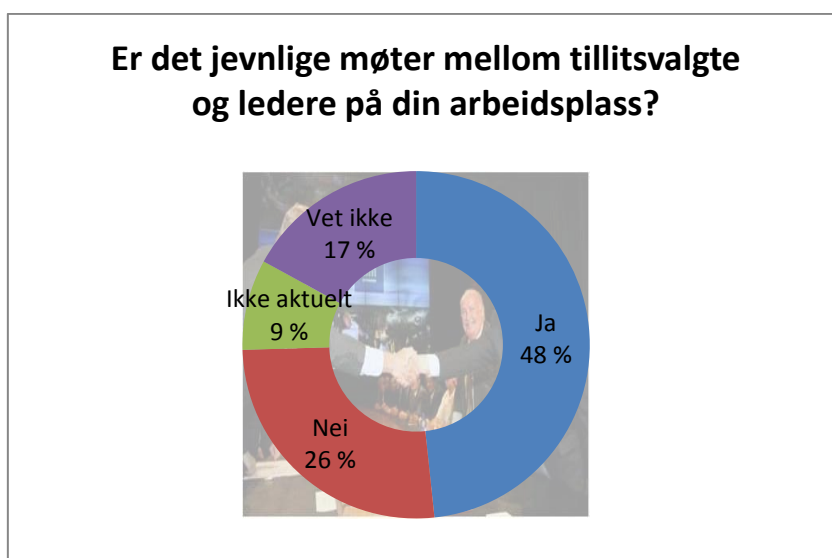


Som vi ser er det noen forskjeller, men det er her viktig å bemerke at den lavere andelen i den yngste aldersgruppen ikke betyr at disse i større grad oppgir at de er uenige i påstandene, da en mye større andel i denne gruppen svarer at de ikke vet. Andelen som oppgir "Vet ikke" er mellom 5 og 23 prosent på alle holdningsspørsmålene. Til sammenligning er andelen som oppgir "Vet ikke" i gruppa over 51 år mellom 1 og 13 prosent (der det er holdninger med formuleringen "på min arbeidsplass" som har høyest andel "Vet ikke" i alle tre aldersgrupper).

Hvordan er så forholdene for fagforeningsarbeid på arbeidsplassene? Som vi ser av figuren under heller en stor andel norske arbeidstakere mot at det er svært viktig at tillitsvalgte har innflytelse både på beslutninger i virksomheten generelt og på mer konkrete saker som arbeidstidsordninger og ansattes arbeidssituasjon. Andelen som anser slik innflytelse som viktig eller svært viktig er over 50 prosent på alle tre, og hele tre av fire mener det er viktig at tillitsvalgte har innflytelse på ansattes arbeidssituasjon. Under 5 prosent oppgir at tillitsvalgtes innflytelse ikke er viktig i det hele tatt.

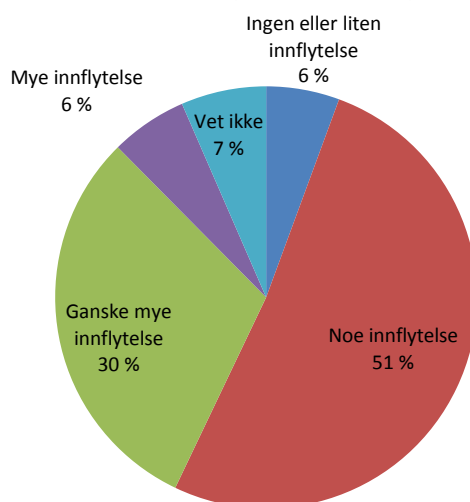


En stor andel norske arbeidstakere gir med andre ord uttrykk for at det er viktig at tillitsvalgte har innflytelse og dermed at det finnes kanaler hvor disse møter ledelsen. Vi stiller i årets arbeidslivsbarometer også spørsmål om hvorvidt det avholdes slike møter på arbeidsplassen. Følgende figur viser svarfordelingen:



Som vi ser oppgir hele 17 prosent av arbeidstakerne i arbeidslivsbarometeret at de ikke vet om det er jevnlig møter mellom tillitsvalgte og ledere på arbeidsplassen. Dette tyder enten på at arbeidstakere er likegyldige til om slike møter avholdes eller at disse møtene avholdes uten at tillitsvalgte involverer de ansatte verken i diskusjoner eller ved å gi dem informasjon om hva som blir sagt i møtene. I underkant av halvparten oppgir at det avholdes møter mellom tillitsvalgte og ledelsen på arbeidsplassen. Disse blir bedt å vurdere hvor mye innflytelse de anser at diskusjonene på disse møtene har på beslutninger som påvirker arbeidsforhold og arbeidsorganisering. Figuren under illustrerer svarfordelingen:

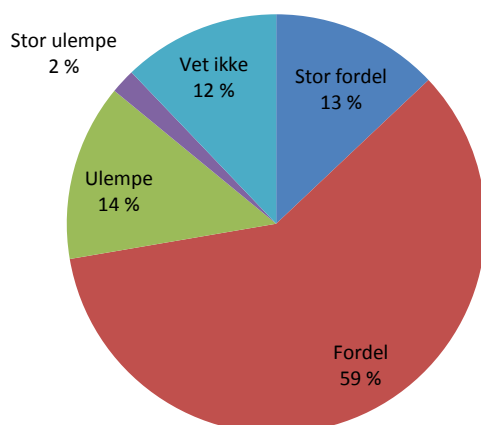
**Hvor mye innflytelse vil du si at diskusjonene på disse møtene har på beslutninger som påvirker arbeidsforhold og arbeidsorganisering?**



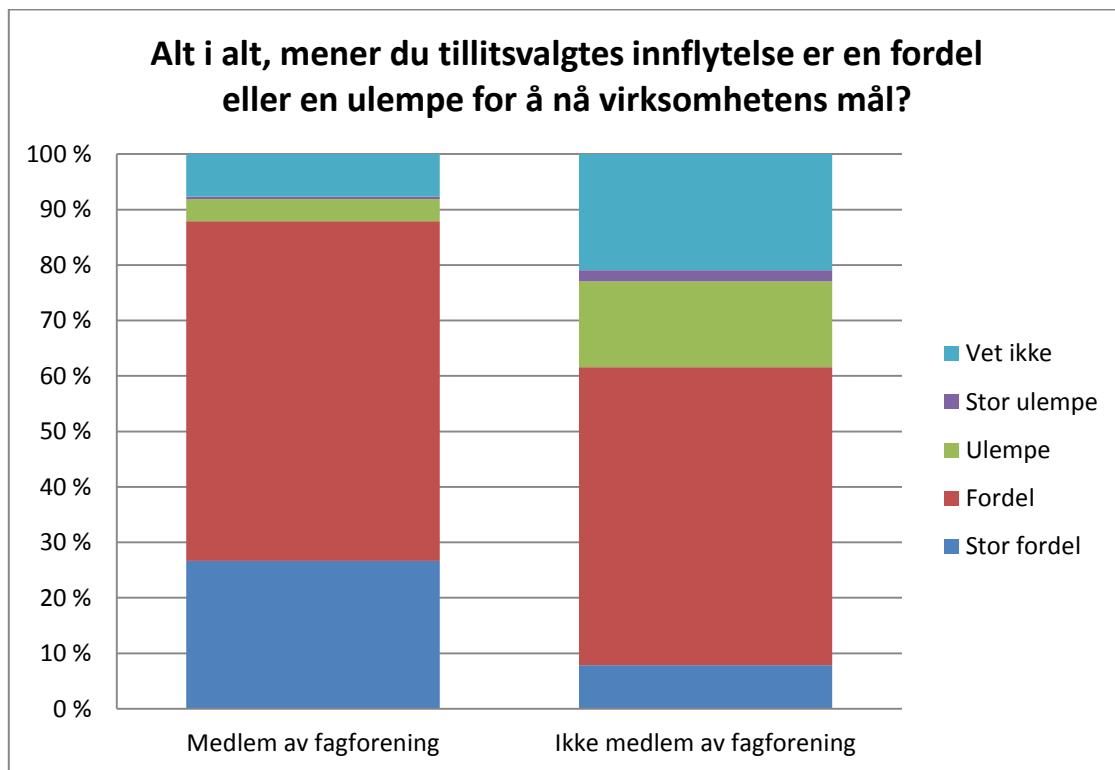
Figuren forteller at norske arbeidstakere har et nokså nøkternt forhold til hvor mye innflytelse diskusjonene i møter mellom tillitsvalgte og ledelse har på arbeidsforhold og arbeidsorganisering. Halvparten oppgir at de mener diskusjonene har "noe innflytelse", 6 prosent oppgir ingen eller liten innflytelse og 7 prosent oppgir at de ikke vet. Det betyr at 36 prosent mener at diskusjonene på disse møtene har ganske mye eller mye innflytelse.

Generelt mener 78 prosent av respondentene i arbeidslivsbarometeret at tillitsvalgtes innflytelse alt i alt er en fordel for å nå virksomhetens mål. Denne andelen er, som vi ser av følgende figur, noe lavere blant ledere (72 prosent):

**Alt i alt, mener du tillitsvalgtes innflytelse er en fordel eller en ulempe for å nå virksomhetens mål?  
(Ledere)**



Vi ser her at det er en betydelig andel ledere (12 prosent) som ikke har gjort seg opp en formening om hvorvidt tillitsvalgtes innflytelse er en fordel for å nå virksomhetens mål. En litt høyere andel (16 prosent) gir uttrykk for at slik innflytelse er en ulempe. På dette spørsmålet skiller også fagforeningsmedlemmer seg fra uorganiserte arbeidstakere:



Vi ser av figuren at en stor andel (litt i overkant av 20 %) av uorganiserte arbeidstakere ikke har gjort seg opp en formening om hvordan tillitsvalgtes innflytelse påvirker virksomheten. I underkant av 10 prosent anser innflytelsen som en stor fordel, mens 17 prosent anser den som en ulempe eller stor ulempe.

### *Organisering i et hardere klima*

Som nevnt innledningsvis forutsetter sterke sentrale fagforeninger høy organiseringsrad og aktive medlemmer. Restrukturering truer ikke bare forutsetningene til den norske modellen på grunn av endrede ansettelsesforhold, og dermed forverret jobbsikkerhet, men også ved at ansatte med såkalt "atypisk" ansettelse er "painfully difficult to unionize".<sup>53</sup> Dette fordi arbeidstakere blir splittet både gjennom en polarisering av arbeidsstokken mellom kjerne og periferi og gjennom potensiell konflikt i fagbevegelsen om retten til å organisere.<sup>54</sup> Hyman er likevel skeptisk til at arbeidstakere noen gang mekanisk har følt felles identitet og solidaritet med andre arbeidstakere,<sup>55</sup> selv om symboler som statuen på Youngstorget var samlende. I stedet argumenterer Hyman at felles identitet og solidaritet må bygges, og at kollektivitet dermed krever kreativitet og strategiske forespeillinger.<sup>56</sup> Et viktig

<sup>53</sup> Hyman, R. (1999). Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? *Globalization and Labour Relations*. P. Leisink. Cheltenham, Edward Elgar. Side 100.

<sup>54</sup> Hyman, R. (1992). Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class. *The Future of Labour Movements*. M. Regini. London, Sage.

<sup>55</sup> Hyman, R. (1999). Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? *Globalization and Labour Relations*. P. Leisink. Cheltenham, Edward Elgar.

<sup>56</sup> Ibid.

utgangspunkt er at fagforeninger, spesielt aktive sådanne, er med og definerer hva som er i arbeidstakernes interesser. Oppsplittingen av arbeiderklassen har medført at slik aktiv bygging av identitet og definering av interesser har blitt enda viktigere, da automatikken den mekaniske solidariteten forutsetter forsvinner etter hvert som arbeiderklassen i økende grad, også innad, blir oppfattet som heterogen. Det å bygge identitet og solidaritet i en slik situasjon krever, ifølge Hyman, en dialogisk fagforening, det vil si en fagforening basert på interne diskusjoner og med omfattende kommunikasjon som gjør den bedre i stand til å forstå.<sup>57</sup>

Rönngren et al. hevder at fagbevegelsen ikke har klart å gjøre seg relevante for ansatte i arbeidsutleiefirmaer ennå.<sup>58</sup> På grunn av manglende fagorganisering har det også vært vanskelig å ha oversikt over deres lønns- og arbeidsforhold, da myndighetene ofte har for liten kapasitet til å føre bredt tilsyn kontinuerlig. Dette så vi et eksempel på ved Ammerudlunden i Oslo, som ble drevet av Adecco, hvor det kom avsløringer om at ansatte hadde vaktlister på opptil 84 timer i uken uten overtidsbetaling.<sup>59</sup> På den andre siden ville tilsyn med hvorvidt tariffavtaler blir fulgt bli vanskelig, da arbeidsutleiefirmaer ofte leverer arbeidskraft, kanskje til og med én og samme persons arbeidskraft, til en rekke arbeidsplasser, muligens i forskjellige sektorer. Det kan dessuten være vanskelig å ramme arbeidsutleiefirmaer med streik, da de i noen tilfeller bare slår seg selv konkurs for så å gjenoppstå som et nytt selskap.<sup>60</sup>

Spørsmålet om hvordan fagforeninger i fremtiden bør organisere har dermed meldt seg for fagbevegelsen internasjonalt. Michael Crosby, forhenværende direktør i organisasjonsavdelingen til Australian Council of Trade Unions (ACTU) og på nåværende tidspunkt ansatt i Service Employees International Union (SEIU), utga i 2005 en bok hvor han utfordrer ledelsen i alle fagforeninger til å svare på spørsmålet hvorvidt deres fagforening faktisk gjør nok for å bygge dennes makt. Utgangspunktet hans er *organisering*, og han argumenterer for at det er kun ved å gå tilbake til å se på fagforeninger som et uttrykk for den kollektive makten til medlemmene og ikke som en instrumentell tredjepart at disse kan lykkes. Hans omvendning blir fortalt i forbindelse med et personlig nederlag:

"I spoke, I remember, about the need to lift service standards if unions were to have a future. We had to [...] guarantee that members would have high levels of satisfaction with the union's service delivery. At the end of the talk, my arguments were then, with clinical precision, cut into tiny little pieces by [...] a young woman [...] She told me in no uncertain terms that we were doomed if we tried to run a better standard insurance company. Organising workers was the only way we could succeed and the sooner I understood that, the better off we all would be!"<sup>61</sup>

---

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Rönngren, B., M. Segerdahl, et al. (2008). The Worth of Work: the fight against social dumping in the transport industry. Oslo, Nordic Transport Workers' Federation.

<sup>59</sup> <http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.7512399>

<sup>60</sup> Rönngren, B., M. Segerdahl, et al. (2008). The Worth of Work: the fight against social dumping in the transport industry. Oslo, Nordic Transport Workers' Federation.

<sup>61</sup> Crosby, M. (2005). Power at Work: Rebuilding the Australian Union Movement. Sydney, The Federation Press. Side 5.

Gitt dette utgangspunktet er det imidlertid viktig å skille organisering av nye medlemmer og av allerede eksisterende.<sup>62</sup> Organisering av nye medlemmer krever å kunne konstruere forespeilinger som tiltaler disse, mens organisering av eksisterende medlemmer krever å overbevise disse om at det fortsatt er viktig å forbli medlem gjennom å behandle dem på en måte som aktiviserer og bemyndiger. Årets arbeidslivsbarometer viser at 30 prosent av forhenværende fagforeningsmedlemmer ikke anser det som aktuelt å melde seg inn igjen fordi de ikke føler at fagforeninger ivaretar deres interesser. Crosby hevder i tråd med dette at å flytte fokus over på organisering i seg selv ikke er nok. Fagforeninger må samtidig beskjefte seg med det større spørsmålet om organisatorisk fornyelse.<sup>63</sup>

Flere fagforeninger internasjonalt har dermed gjort strukturelle endringer, spesielt på nasjonalt nivå, for å flytte ressurser over på organisering,<sup>64</sup> en endring i retning av det som ofte omtales som *organizing unions*, ofte satt i motsetning til *servicing unions*. Ifølge Bronfenbrenner et al. benyttet ikke fagforeninger seg av perioden med mye økonomiske og politiske ressurser til å sette i verk storstilte organiseringskampanjer, og da organisasjonsgraden begynte å falle, eller frykten for et slikt fall ble uttalt, valgte mange å konsentrere seg om å øke tjenesteytingen til allerede eksisterende medlemmer heller enn å øke organiseringsinnsatsen.<sup>65</sup> Med de sentrale institusjonelle rammene inntakt, formalisert for eksempel i Norge ved trepartssamarbeidet, opplevde mange fagforeninger ikke nødvendigheten av å overbevise stadig nye medlemmer om verdien av medlemskap, da fagforeningenes innflytelse og legitimitet i stor grad ble oppfattet som å være forankret i det eksterne samarbeidet. Den manglende organiseringsinnsatsen blir av Crosby sett i forhold som at mange fagforeninger ikke har fulltidsansatte "organisatorer" (*organisers*), men at dette er ett av mange ansvarsområder for de ansatte i fagforeningene.<sup>66</sup> Blant de siste blir ofte den viktigste egenskapen å kunne overbevise motparten om at denne bør gi etter for et krav, mens for den førstnevnte gruppens mål er å kunne mobilisere, og organisere, rundt viktige spørsmål for arbeidstakere og medlemmer. I slike aksjoner og kampanjer har tillitsvalgte lokalt en nøkkelrolle, men det er ansatte *organisatorer* som setter de lokale tillitsvalgte i stand til dette. Dessuten, som påpekt av Peetz, avhenger sympati for fagbevegelsen av positive erfaringer med lokal tillitsvalgt i tillegg til ideologi eller politisk ståsted og negative erfaringer med ledelse/arbeidsgiver.<sup>67</sup> En ansatt organisator gjør dermed ikke den samme jobben som tillitsvalgte da de organiserer på et høyere nivå, det vil si sørger for at det finnes levedyktige, selvstendige og aktive klubber på alle arbeidsplasser. Det vil dermed fortsatt være tillitsvalgte, når de først har fått etablert seg, som driver rekrutteringen på daglig basis.

---

<sup>62</sup> Peetz, D. (1998). Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement. Cambridge, Cambridge University Press.

<sup>63</sup> Crosby, M. (2005). Power at Work: Rebuilding the Australian Union Movement. Sydney, The Federation Press.

<sup>64</sup> Bronfenbrenner, K., S. Freidman, et al. (1998). Introduction. Organizing to Win. New Research on Union Strategies. K. Bronfenbrenner, S. Freidman, R. W. Hurd, R. A. Oswald and R. L. Seeber. Ithaca, Cornell University Press.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Crosby, M. (2005). Power at Work: Rebuilding the Australian Union Movement. Sydney, The Federation Press.

<sup>67</sup> Peetz, D. (1998). Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement. Cambridge, Cambridge University Press.



Begrunnelsen for å vektlegge organisering er at fagforeningers makt og innflytelse avhenger av organisasjonsgrad. Selv om denne foreløpig er stabil og høy i Norge, spesielt innen offentlig sektor, er det likevel grunn til å sette den høyt på agendaen. Ikke minst etter hvert som andelen medlemmer over 60 år blir høyere. Som vi så av i en av figurene over, er 13 prosent av fagforeningsmedlemmene i arbeidslivsbarometeret over 60 år, og 17 prosent av Unios medlemmer. I tillegg til å holde øye med aldersfordelingen i medlemsmassen er det videre viktig å sørge for at man organiserer minst i takt med økningen i sysselsetting, helst mer. For mange fagforeninger blir ikke problemet med synkende organisasjonsgrad tatt på alvor før det absolutte antallet medlemmer synker, fordi det er først da det merkes økonomisk (gjennom at inntektene reduseres). For disse tegner Crosby en "scary graph" som leder mot underskudd etter hvert som inntektene går ned og utgiftene, til drift av organisasjonen som sådan, øker (eller opprettholdes).<sup>68</sup>

### *Fagforeningsapati*

Ifølge Peetz er fagforeningsapati som tema lite behandlet i litteraturen.<sup>69</sup> Det innebærer manglende interesse for fagforeningsarbeid og en medfølgende mangel på meninger i fagforeningsrelaterte saker. Dette ser vi spor av i arbeidslivsbarometeret, hvor, som vi så, 30 prosent av arbeidstakerne som tidligere var medlem, men som har meldt seg ut ikke vil melde seg inn igjen fordi de opplever at fagforeninger ikke ivaretar deres interesser. Det betyr at de melder seg ut istedenfor å forsøke å påvirke organisasjonene. Hva angår de mye omtalte "gratispassasjerene", oppgir 38 prosent av uorganiserte at det ikke er aktuelt å organisere seg fordi de oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett. Det betyr at de ikke er interessert i annet enn hva fagforeninger eventuelt kunne tilbudt økonomisk. Dette skal jeg vende tilbake til senere. Kanskje enda mer talende for fagforeningsapati er det at 28 prosent av medlemmene oppgir at de ikke kan tenke seg å bli tillitsvalgt fordi de ikke er interessert i fagforeningsarbeid. Det går med andre ord an å være medlem uten å egentlig være organisert i ordets strenge betydning, og det er forskjell på å rekruttere medlemmer (*unionize*) og å organisere dem (*organize*).

Aksjoner bygger identitet, bevissthet og solidaritet, og kan medføre at nye medlemmer melder seg inn, i hvert fall hvis disse ender i suksess.<sup>70</sup> Det er dermed viktig at fagforeningene bruker ressurser på å identifisere og skolere dyktige aktivister, og på å peke ut aksjoner og kampanjer på lokalt og nasjonalt nivå med gode muligheter for suksess. Fagforeningsapati kan komme av manglende involvering i fagforeningen som *bevegelse*, og at resultater blir levert "ovenfra". Aksjoner og kampanjer vil i de aller fleste tilfeller redusere apati og gjøre noe med arbeidstakeres forståelse: "to alter their beliefs you must alter their experience, which requires them taking action".<sup>71</sup> Suksess vil også øke villigheten til å melde seg inn eller forbli medlem.

Det er her viktig at fagforeningene stiller spørsmålet om fagforeningsmedlemskap kun skal være et uttrykk for valget til en kalkulerende og rasjonell aktør. Dersom arbeidstakere melder seg inn i fagforeninger også på grunn av identitet, slik som folk melder seg inn i andre organisasjoner i sivilsamfunnet, vil gratispassasjerproblematikken i mindre grad være gjeldende.

---

<sup>68</sup> Crosby, M. (2005). Power at Work: Rebuilding the Australian Union Movement. Sydney, The Federation Press.

<sup>69</sup> Peetz, D. (1998). Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement. Cambridge, Cambridge University Press.

<sup>70</sup> Ibid.

<sup>71</sup> Ganz sitert i PSI (1997). Organising Modules For Trade Unions: How to Increase Worker Participation in Our Unions. PSI. Ferney-Voltaire Cedex, PSI. Side 6.

### *Rasjonalitet, identitet og organisering*

Forklaringer på manglende organisering som peker på gratispassasjerer kan være et bra utgangspunkt for å diskutere synet på medlemmer. Roy og Parker-Gwin argumenterer at fenomenet med gratispassasjerer kanskje ikke er like uheldig for fagforeninger som *forståelsen* eller *diskursen* om at slike finnes.<sup>72</sup> Som annet tankegods er forståelser eller diskurser et resultat av historiske prosesser, og ifølge Roy og Parker-Gwin er rasjonalitet, sammen med vitenskap og fremskritt, og den resulterende utilitarismen, det vil si nyttetenkning, først idealer i den høymoderne kulturen.<sup>73</sup> Som et resultat av historiske prosesser kan man ikke forutsette rasjonalitet som en iboende beveggrunn hos mennesket. Dette kan ses tydelig dersom man holder teorier om fagforeninger, inkludert gratispassasjerdiskursen, opp mot teorier om nye sosiale bevegelser. Sistnevnte fastholder at folk deltar i slike bevegelser på bakgrunn av *hvem de ønsker å være* mer enn en utregning av *hvor mye de kan tjene*. Tar man organisasjoner som Greenpeace, Attac eller Amnesty International er de helt avhengige av at folk vil *støtte saken* i stedet for å forvente egen nytte. I stedet for å se rasjonalitet og ønsket om økonomisk nytte som iboende mennesket vektlegger Roy og Parker-Gwin at organisasjoner faktisk i stor grad selv definerer hvilke interesser som er fremtredende hos (potensielle) medlemmer.<sup>74</sup> Slik Roy og Parker-Gwin ser det er dermed forholdet mellom organisasjoner og interesser ikke en konsekvens av hvilke(n) interesse(r) de skal tjene, men hvordan interesser er integrert i selve organisasjonene. Gratispassasjerproblemet er dermed ikke et nødvendig eller iboende resultat av organisasjoner som sådan, men oppstår kun i tilfeller hvor organisasjoner definerer seg selv som summen av individuelle (økonomisk rasjonelle) interesser. Ved å tale til (potensielle) medlemmer ved å trekke på denne diskursen forsterker organisasjonene problemet ved å definere medlemskap som et resultat av økonomiske kost-nytte analyser. Det at mange arbeidstakere med høyere utdanning ofte tar valget om organisering allerede i studietiden,<sup>75</sup> styrker behovet for å forespeile potensielle medlemmer noe annet enn en umiddelbar økonomisk nytte. At økonomisk nytte likevel blir brukt som forespeiling, får potensielle medlemmer til å foreta kalkuleringer, og Nergaard og Svalund finner dermed at de uorganiserte fremstår "som mer økonomisk eller materialistisk orienterte i hva som legges til grunn for organisasjonsvalg".<sup>76</sup>

Gratispassasjerdiskursen blir ofte fremtredende i fagforeninger som definerer seg som tjenesteytende. I slike tilfeller mister enkeltmedlemmet interessen for fagforeningen som organisasjon, men utvikler i stedet en forventning om at de ansatte i fagforeningen ordner opp dersom det skulle dukke opp noe som ikke tillitsvalgt klarer å gjøre noe med.<sup>77</sup> Fagforeningsmedlemskapet blir en økonomisk transaksjon hvor medlemmet nærmest betaler en "forsikringspremie" for å kunne være trygg på å få bistand i vanskelige situasjoner i forbindelse med arbeidsforholdet. Spørsmålet om medlemskap blir dermed også et spørsmål om en analyse av risiko og nytte. Undersøkelsen gjort av Nergaard og Svalund viser at per i dag er det en slik trygghet som er

---

<sup>72</sup> Roy, W. G. and R. Parker-Gwin (1999). "How many logics of collective action?" *Theory and Society* **28**(2): 203-237.

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Nergaard, K. and J. Svalund (2009). Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. *Fafo-rapport 2009:22*. Fafo. Oslo.

<sup>76</sup> Ibid., side 10.

<sup>77</sup> Roy, W. G. and R. Parker-Gwin (1999). "How many logics of collective action?" *Theory and Society* **28**(2): 203-237.

hovedbegrunnelsen til at arbeidstakere med høyere utdanning organiserer seg.<sup>78</sup> Det er likevel også en gruppe som oppgir at "det er naturlig for deres yrkesgruppe å være organisert", at "det er ideologisk viktig å være organisert" og noen "begrunner sitt medlemskap ut fra tradisjonelle kollektive verdier".<sup>79</sup> Det siste gjelder, ifølge Nergaard og Svalund "særlig dem som er medlemmer i et av Unios medlemsforbund".<sup>80</sup> At trygghetsfølelse, og til og med forsikringsordninger og medlemsgoder, scorer høyt trenger imidlertid, som vi har sett, ikke være et uttrykk for oppfatningen om den *ideelle* begrunnelsen for fagorganisering, men snarere et resultat av hvordan medlemmer i dag oppfatter fagforeningers "tilbud" og dermed årsaker til organisering.

### *To modeller for fagforeningsarbeid*

I Nergaard og Svalunds rapport om fagorganisering blant arbeidstakere med høy utdanning ser vi den gjengse måten å tenke organisering på i en såkalt tjenesteytende fagforening (*servicing union*), da ett av spørsmålene som drøftes er "hvilke typer bistand og medlemsgoder de i så fall etterspør" dersom de organiserer seg.<sup>81</sup>

Den globale fagforeningsføderasjonen for ansatte i offentlig sektor (Public Services International, PSI) har i samarbeid med en amerikansk organisator, Teresa Conrow, utgitt en manual.<sup>82</sup> Denne tar utgangspunkt i noen av de ovenfor nevnte utviklingstrekkene i retning av global økonomi, strukturtilpasning og en nyliberal ideologi, med den medfølgende oppfatningen av at offentlig sektor bør begrenses eller tilnærmes privat sektor. Spørsmålene som danner bakgrunnen for manualen er enkle: hvor har fagforeningene vært de siste ti til femten årene mens disse endringene har funnet sted, og hva har de gjort for å forstå hva som er på spill? Disse spørsmålene blir fulgt av et tredje: hvordan har fagforeningene organisert seg for å utvikle og iverksette en respons? For å svare på det siste spørsmålet mener forfatteren at det er nødvendig å gå tilbake til fagforeningenes utgangspunkt og maktgrunnlag: medlemmene. Tvingende nye spørsmål blir da: (på hvilken måte) engasjerer de seg i fagforeningen og hvordan engasjerer fagforeningen, som organisasjon, medlemmene? Mer retorisk stiller manualen oppfølgingsspørsmålet: er medlemmene ansett som utelukkende kunder/brukere av fagforeningenes tjenester som, og når, bestilt eller er de en kraft som aktivt bistår og gir lederskapet mandat samtidig som de selv har vilje og evne til å reflektere over og løse problemer som oppstår på arbeidsplassen?

I organiseringsfilosofien PSI med manualen ønsker å formidle vektlegges det at ethvert medlem har potensial til å bli en leder i fagforeningen. I deres øyne er fullstendig og aktiv deltagelse på alle nivå en forutsetning for effektiv organisering. Det de omtaler som "organiseringsmodellen" (*the organising model of trade unionism*) vektlegger dermed behovet for å nøye vurdere hvordan ulike deler av fagforeningen oppmuntrer eller, i verste fall, motvirker medlemmenes aktive deltagelse.<sup>83</sup> Dette innebærer også på alle nivå å utdanne/opplære ledere så vel som tillitsvalgte og medlemmer i å mobilisere og å utøve ledelse av fagforeningen, for å gjøre dem bedre i stand til å utvikle og drifte kampanjer som vil organisere arbeidstakere rundt strategiske målsettinger. Slike kampanjer kan,

---

<sup>78</sup> Nergaard, K. and J. Svalund (2009). Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. [Fafo-rapport 2009:22](#). Fafo. Oslo.

<sup>79</sup> Ibid., side 8.

<sup>80</sup> Ibid., side 8.

<sup>81</sup> Ibid., side 5.

<sup>82</sup> PSI (1997). Organising Modules For Trade Unions: How to Increase Worker Participation in Our Unions. PSI. Ferney-Voltaire Cedex, PSI.

<sup>83</sup> Ibid.

ifølge PSI være egnet både til å rekruttere nye medlemmer, men også hele arbeidsplasser eller sektorer til fagforeningen, samtidig som det øker deltagelse til allerede eksisterende medlemmer og ledelsen.<sup>84</sup> Organiseringsmodellen blir holdt opp mot den tjenesteytende, hvor sistnevnte innebærer at fulltidsansatte i fagforeningen gir støtte og leverer tjenester til mer eller mindre passive medlemmer.<sup>85</sup> Som vi har sett, oppfordrer organiseringsmodellen til selvhjelp og egenaktivitet på arbeidsplassen. Gjennom dette er det meningen at arbeidstakere skal oppmuntres til å organisere seg for å løse egne problemer og derigjennom gjenlære hva kollektiv organisering vil si. Heery et al. velger dermed å trekke frem forskjellen som et skille mellom fagforeninger som anser sin rolle som å handle *på vegne av* medlemmene, som kanskje til og med anses som klienter eller kunder, og fagforeninger som baserer seg på at medlemmene deltar aktivt og *blir* fagforeningen gjennom kollektiv organisering og aksjon.<sup>86</sup>

Resultatene av de to modellene kan ses i organisasjonsgraden i Irland. I perioden med sosialt partnerskap, som også innebar en tjenesteytende modell, gikk organisasjonsgraden fra 55,3 % (1985) til 31,5 % (2007).<sup>87</sup> Det sosiale partnerskapet opphørte i 2009, og organisasjonsgraden er nå på 35,6 % (2011).<sup>88</sup> Lederen for en av divisjonene i SIPTU uttrykte seg på følgende måte: "the organising model is certainly far more effective in that it allows for much better participation of all activists, including younger ones".<sup>89</sup>

Mens organiseringsmodellen blir vektlagt anerkjenner også PSI den tjenesteytende modellens eksistens og antyder at denne ikke kan avskaffes med en håndvending, da dette sannsynligvis ville frustrert medlemmer.<sup>90</sup> Dessuten har "organising unions" beholdt funksjoner som går på å gi enkeltmedlemmer assistanse, men gjerne skilt det ut i egen enhet som for eksempel SIPTUs Membership Information and Support Centre (MISC) som er skilt ut av fagforeningen både organisatorisk og geografisk. Det dreier seg dermed mer om en gradvis omprioritering av ressursbruk og omvendning av perspektiver. I en forenklet fremstilling blir forskjellen mellom de to illustrert på følgende måte:<sup>91</sup>

Tjenesteytende modell:	Organiseringsmodell:
Medlemmene forventer service	Medlemmene anser seg selv som organisasjonen
De ansatte i fagforeninger yter service	De ansatte i fagforeningen utdanner og mobiliserer
Tjenestene, som medlemmer anser det som at de betaler for, inkluderer: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Forhandlinger</li> <li>○ Behandling av problemer og konflikter</li> </ul>	Medlemmer og ansatte i fagforeninger: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lager mål og strategier i samarbeid</li> <li>○ Utfører kollektive aksjoner for å fjerne problemer</li> </ul>
Innebærer "brannslukking" (reaktive strategier)	Innebærer fremoverrettede, skapende (proaktive) strategier

<sup>84</sup> Ibid.

<sup>85</sup> Wills, J. (2005). "The Geography of Union Organising in Low-Paid Service Industries in the UK: Lessons from the T&G's Campaign to Unionise the Dorchester Hotel, London." *Antipode* 37(1): 139–159.

<sup>86</sup> Heery, E., R. Delbridge, et al. (2001). Global labour? The transfer of the organising model to the United Kingdom. *Globalisation, Employment and the Workplace: Patterns of Diversity*. Y. A. Debrah and I. G. Smith. London, Routledge.

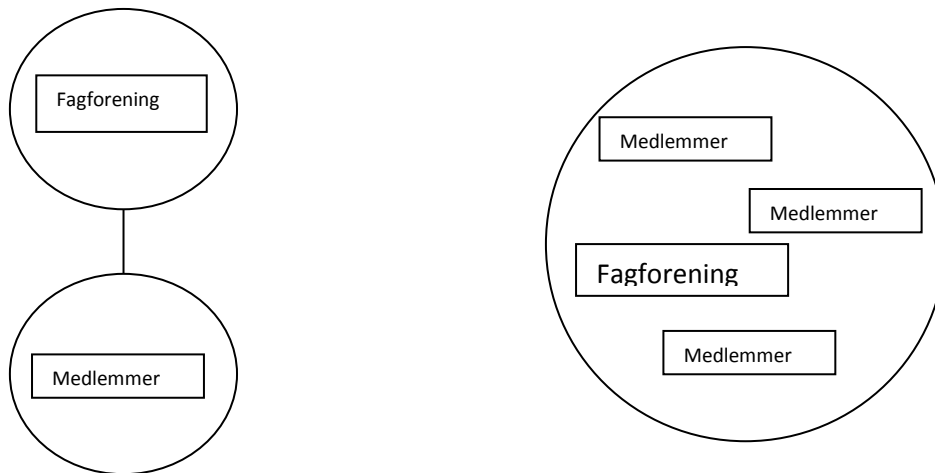
<sup>87</sup> Devine, F. (2009). *Organising History: A Centenary of SIPTU*. Dublin, Gill & Macmillan.

<sup>88</sup> <http://stats.oecd.org/>

<sup>89</sup> Personlig kommunikasjon med Gerry McCormack.

<sup>90</sup> PSI (1997). *Organising Modules For Trade Unions: How to Increase Worker Participation in Our Unions*. PSI. Ferney-Voltaire Cedex, PSI.

<sup>91</sup> Ibid., side 78-81.



I en studie av "new unionism" blant fagforeninger som organiserer arbeidstakere i offentlig sektor i Storbritannia, finner Danford et al. forsøk på en mellomting mellom en tradisjonell partnerskapsorientering, med påfølgende avstand til medlemmene, og en organiseringsmodell.<sup>92</sup> Deres argument er at dette skaper mostridende tendenser og hevder dermed at en slik hybrid ikke fungerer. Dette mest av alt fordi partnerskapsrelasjoner gjør at tillitsvalgte blir frakoblet medlemmene og dermed svekker sistnevntes deltagelse og mobilisering. De argumenterer videre for at partnerskapsprosesser, som forhandlinger og konsultering, er veldig tidkrevende, mens tjenesteyting opp mot enkeltmedlemmer forhindrer at eventuell misnøye blir kollektivisert. Situasjonen blir forverret dersom fagforeningen sentralt og/eller tillitsvalgte inngår avtaler med ledelsen om å øke fleksibilitet eller intensivere arbeidet, for eksempel slik som i Posten, da dette kan medføre at medlemmene blir desillusjonert over hva medlemskapet egentlig bringer. Waddington og Kerr fant for eksempel høy turnover i fagforeningsmedlemskap i offentlig sektor som et resultat av desillusjoner knyttet til fagforeningsstrukturer og -strategier.<sup>93</sup>

Det at mange arbeidstakere med høyere utdanning ofte tar valget om organisering allerede i studietiden,<sup>94</sup> betyr imidlertid at det ikke nødvendigvis er tillitsvalgte ved arbeidsplasser som organiserer. Dette kan gjøre strategier og kampanjer som går ut over lokale forhold på arbeidsplasser nødvendige.<sup>95</sup> Å beholde allerede eksisterende medlemmer samt organisere nye yrkesaktive gjøres imidlertid på arbeidsplasser, slik at arbeidsplasser likevel er en hovedkontekst for å skape grunner blant uorganiserte til å organisere seg.<sup>96</sup>

<sup>92</sup> Danford, A., M. Richardson, et al. (2002). "New unionism', organising and partnership: a comparative analysis of union renewal strategies in the public sector " *Capital & Class* **26**(1): 1-27.

<sup>93</sup> Waddington, J. and A. Kerr (1999). "Trying to stem the flow: union membership turnover in the public sector." *Industrial Relations Journal* **30**(3): 184-196.

<sup>94</sup> Nergaard, K. and J. Svalund (2009). Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. *Fafo-rapport 2009:22*. Fafo. Oslo.

<sup>95</sup> Wills, J. (2005). "The Geography of Union Organising in Low-Paid Service Industries in the UK: Lessons from the T&G's Campaign to Unionise the Dorchester Hotel, London." *Antipode* **37**(1): 139-159.

<sup>96</sup> Cornfield, D., H. McCammon, et al. (1998). In the Community or in the Union? The Impact of Community Involvement on Nonunion Worker Attitudes about Unionizing. *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*. K. Bronfenbrenner, S. Freidman, R. W. Hurd, R. A. Oswald and R. L. Seeber. Itacha, Cornell University Press, Peetz, D. (1998). *Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement*. Cambridge, Cambridge University Press.

## Avsluttende kommentarer

I mange land er det offentlig sektor som holder organisasjonsgraden oppe og denne blir dermed regnet som fagforeningenes redning i vanskelige tider, selv om fagforeningene her også i økende grad er satt under press gjennom blant annet privatisering og introduksjon av ledelsesteknikker fra privat sektor.<sup>97</sup> Vi har fortsatt høy organisasjonsgrad i Norge, kombinert med en tilpasningsdyktig modell for partssamarbeid. Det kan imidlertid diskuteres om denne i økende grad er under press, og spørsmålet som melder seg er om fagforeningene i stor nok grad er forberedt dersom modellen skulle svekkes, eller kanskje, som i Irland, avvikles. I tillegg kommer det mer strategiske spørsmålet om når man er best skikket til å ta forholdsregler; lærer nød naken kvinne å spinne eller er det bedre med føre var enn etter snar? Fagbevegelsen i Irland er i hvert fall opptatt av å understreke det siste; man bør jobbe hardt med å bygge en sterk fagbevegelse i medgangs- og ikke i motgangstider.

Dette leder dermed til noen avsluttende kommentarer om hvorfor dette notatet ble skrevet for Unio. Slik jeg ser det har Unio fortsatt ressurser, tid og mulighet til å sikre seg en sterk posisjon for fremtiden, uansett hva den måtte bringe. Det kan argumenteres for å være skyer i horisonten, både i form av eksterne endringer i samfunnet og på arbeidsgiversiden, og i form av interne spørsmål som alderssammensetning i medlemsmassen og evne til å holde organisasjonsgraden oppe i årene fremover. Som vi har sett er unge med høyere utdanning en gruppe som i utgangspunktet har høyere sannsynlighet for å kunne tenke seg fagforeningsmedlemskap, men disse skal likevel overbevises til faktisk å melde seg inn. Vi har sett hvordan fagforeninger internasjonalt har tatt i bruk nye perspektiver på organisering, og det kan kanskje hevdes at arbeidstakere med høyere utdanning i ekstra stor grad forventer å bli hørt og å være aktive aktører i fagbevegelsen. Den eldre garde medlemmer kan også tenkes å være mer bevisst på den historiske viktigheten av fagorganisering. I Norge er tendensen at fagbevegelsen likner mer og mer på den tjenesteytende modellen. Yngre potensielle medlemmer har større distanse til den historiske forankringen til hva fagbevegelsen er og har vært for arbeidslivet. Det er dermed en latent fare for at ungdommen ser på organisering som et tjenestetilbud og ikke et sted for engasjement og involvering. Dette er imidlertid bare en fare, siden unge, på den andre siden, ofte er mer åpne for nytenking og å endre kurs. Med tanke på Unios evne til å engasjere, sett for eksempel i årets streik under tariffoppgjøret, ligger det etter all sannsynlighet et stort potensial både for å rekruttere nye medlemmer og for å inkludere, engasjere og mobilisere de som allerede tilhører et Unio-forbund.

Kort oppsummert melder følgende spørsmål seg: bør Unio fremover vurdere å bruke organiseringsmodellen som prinsipp? Medlemmer av Unios forbund er i stor grad i kontakt med offentligheten. Det går dermed kanskje an å tenke nytt i forhold til aksjonsformer. Selv om streik fortsatt er et viktig våpen i forhandlinger, trenger det ikke være det eneste. Et annet eksempel på en aksjonsform som flere fagforeninger har oppdaget er såkalt *flash mob*, som innebærer at en gruppe avtaler på forhånd å i offentlig rom gjøre en plutselig og uventet handling, ofte for å formidle et budskap. Slike aksjoner blir ofte godt mottatt fordi de er underholdende. I tillegg er noen av gruppene i Unio i pedagogiske yrker, hvilket gjør at de er i direkte kontakt med neste generasjon arbeidstakere. De har dermed gode muligheter til å sette fagorganisering på agendaen uten at dette trenger å bli hjernevasking.

---

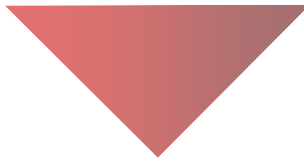
<sup>97</sup> Wills, J. (2005). "The Geography of Union Organising in Low-Paid Service Industries in the UK: Lessons from the T&G's Campaign to Unionise the Dorchester Hotel, London." *Antipode* 37(1): 139–159.

## Referanser

- Bergene, A. C. (2010). Preaching in the Desert or Looking at the Stars? A Comparative Study of Trade Union Strategies in the Auto, Textile and Garment, and Maritime Industries. Oslo, Unipub. **no. 213**: VI, 427 s.
- Bergene, A. C., S.-E. Mamelund, et al. (2012). Norsk arbeidsliv 2012: Svekket motstandskraft i gode tider. YS Arbeidslivsbarometer. YS. Oslo.
- Bergene, A. C. and A. Underthun (2012). Transportarbeid i Norge: Trender og utfordringer. AFI-rapport 10/2012. AFI. Oslo.
- Bergh, T. (2010). Hovedavtalen og den norske arbeidslivsmodellen. Avtalt spill. T. Bergh. Oslo, LO & NHO.
- Bronfenbrenner, K., S. Freidman, et al. (1998). Introduction. Organizing to Win. New Research on Union Strategies. K. Bronfenbrenner, S. Freidman, R. W. Hurd, R. A. Oswald and R. L. Seeber. Ithaca, Cornell University Press.
- Christensen, T. and P. Lægred (2001). New Public Management i norsk statsforvaltning. Den fragmenterte staten. B. S. Tranøy and Ø. Østerud. Oslo, Gyldendal.
- Coe, N. M., J. Johns, et al. (2007). "Mapping the Globalization of the Temporary Staffing Industry." The Professional Geographer **59**(4): 503-520.
- Cornfield, D., H. McCammon, et al. (1998). In the Community or in the Union? The Impact of Community Involvement on Nonunion Worker Attitudes about Unionizing. Organizing to Win. New Research on Union Strategies. K. Bronfenbrenner, S. Freidman, R. W. Hurd, R. A. Oswald and R. L. Seeber. Ithaca, Cornell University Press.
- Crosby, M. (2005). Power at Work: Rebuilding the Australian Union Movement. Sydney, The Federation Press.
- Danford, A., M. Richardson, et al. (2002). "'New unionism', organising and partnership: a comparative analysis of union renewal strategies in the public sector " Capital & Class **26**(1): 1-27.
- Devine, F. (2009). Organising History: A Centenary of SIPTU. Dublin, Gill & Macmillan.
- Hagen, I. M. and S. Trygstad (2007). Ledelse, organisering og styring av offentlige virksomheter - ideer, realiteter og utfordringer. Hamskifte: Den norske modellen i endring. J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes and J. M. Hippe. Oslo, Gyldendal.
- Hansen, P. B. (2011). "Eneste farbare vei" : Forbundsledelsen i Norsk Postforbund og forretningsorienteringen i Postverket i perioden 1981 til 1996. Universitetet i Oslo, Masteroppgave levert ved Institutt for Arkeologi, Konservering og Historie.
- Heery, E., R. Delbridge, et al. (2001). Global labour? The transfer of the organising model to the United Kingdom. Globalisation, Employment and the Workplace: Patterns of Diversity. Y. A. Debrah and I. G. Smith. London, Routledge.
- Hernes, G. (2006). Den norske mikromodellen: virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. Fafo-notat 2006:25. FAFO. Oslo, FAFO. **25**.
- Howley, J. (1990). "Justice for Janitors: The Challenge of Organizing In Contract Services." Labor Research Review **1**(15): 61-71.
- Hyman, R. (1992). Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class. The Future of Labour Movements. M. Regini. London, Sage.
- Hyman, R. (1999). Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? Globalization and Labour Relations. P. Leisink. Cheltenham, Edward Elgar.
- Jessop, B. (2002). Capitalism, the regulation approach, and critical realism. Critical Realism and Marxism. A. Brown, S. Fleetwood and J. M. Roberts. London, Routledge.
- Johnstone, R., C. Mayhew, et al. (2005). "Outsourcing risk? The regulation of occupational health and safety where subcontractors are employed." Comparative Labor Law & Policy Journal **22**(2/3): 351-393.

- Kelly, P. F. (2002). "Spaces of labour control: comparative perspectives from Southeast Asia." Transactions of the Institute of British Geographers **27**(4): 395-411.
- Kvamme, E. (2007). "Vikarbyråsykepleiere i sykehus: Belastning eller avlastning?" Sykepleien Forskning **2**(1): 28-33
- Mjøset, L. (1987). "Nordic Economic Policies in the 1970s and 1980s." International Organization **41**(3): 403-456.
- Moene, K. O. (2007). "Den nordiske modellen." ESOP working paper: 1-12.
- Nergaard, K. and J. Svalund (2009). Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. Fafo-rapport 2009:22. Fafo. Oslo.
- Offe, C. and H. Wiesenthal (1980). "Two Logics of Collective Action: theoretical notes on social class and organizational form." Political Power and Social Theory **1**: 67-115.
- Olstad, F. (2009). LOs historie: Med knyttet neve. Bind 1 1899-1935. Oslo, Pax Forlag.
- Peetz, D. (1998). Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement. Cambridge, Cambridge University Press.
- PSI (1997). Organising Modules For Trade Unions: How to Increase Worker Participation in Our Unions. PSI. Ferney-Voltaire Cedex, PSI.
- Roy, W. G. and R. Parker-Gwin (1999). "How many logics of collective action?" Theory and Society **28**(2): 203-237.
- Rönngren, B., M. Segerdahl, et al. (2008). The Worth of Work: the fight against social dumping in the transport industry. Oslo, Nordic Transport Workers' Federation.
- Tranmæl, M. (1920). Revolutionær fagbevegelse. Kristiania/Oslo, Norges soc.-dem. ungdomsforbunds forlag.
- Waddington, J. and A. Kerr (1999). "Trying to stem the flow: union membership turnover in the public sector." Industrial Relations Journal **30**(3): 184-196.
- Wahl, A. (2004). "European Labor: The Ideological Legacy of the Social Pact." Monthly Review **55**(8).
- Wahl, A. (2007). "Labour and Development: What can be Learned from the Nordic Model?" Labour, Capital and Society **40**(1 & 2): 81-105.
- Wills, J. (2005). "The Geography of Union Organising in Low-Paid Service Industries in the UK: Lessons from the T&G's Campaign to Unionise the Dorchester Hotel, London." Antipode **37**(1): 139–159.
- Wills, J. (2009). "Subcontracted Employment and Its Challenge to Labor." Labor Studies Journal **34**(4): 441-460.





# Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:

[www.afi.no](http://www.afi.no)

Pt 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO  
Besøksadresse:  
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00  
Fax: 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
[www.afi.no](http://www.afi.no)

