

Ann Cecilie Bergene, Arild H. Steen, Cathrine Egeland og Ida Drange

## **Hva kan forklare medlemsveksten i Forbundet for Ledelse og Teknikk?**



# ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2013  
© Work Research Institute  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-334-6

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS  
Pb. 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Work Research Institute  
P.O.Box 6954 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
Telefax: +47 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi.no](mailto:afi@afi.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

*Temaområde*

Samfunn, arbeidsliv og politikk

*Rapport nr.:*

13/2013

*Tittel:*

Hva kan forklare medlemsveksten i  
Forbundet for Ledelse og Teknikk?

*Dato:*

Oktober, 2013

*Forfattere:*

Ann Cecilie Bergene, Arild H. Steen, Cathrine Egeland og Ida Drange

*Antall sider:*

90

*Resymé:*

Det er flere forhold som kan forklare endringer i et forbunds medlemsmasse. Vi diskuterer i denne rapporten både interne og eksterne forhold som mulige forklaringer på FLTs vekst siden 2009. Vi har valgt å dele de interne forholdene inn i lojalitet og attraktivitet, mens de eksterne er delt inn i strukturelle forklaringer, holdninger til fagorganisering og grensedragning innad i LO. Det blir argumentert for at det er attraktivitetsforklaringen kombinert med strukturforklaringen som har mest forklaringskraft på FLTs vekst. Gjennom en medlemsundersøkelse får vi et bilde av en fornøyd, men noe passiv medlemsmasse. Avslutningsvis drøfter rapporten hva som kan gjøres for å aktivisere medlemmene i lys av to fagforeningsmodeller: servicemodellen og organiseringsmodellen, og kommer med et sett anbefalinger.

*Emneord:*

Medlemsvekst  
medlemsundersøkelse  
organisasjonsanalyse  
FLT

## Forord

Utgangspunktet for denne rapporten var å forsøke å forklare hvorfor medlemsveksten i FLT var langt mer positiv enn hva tidligere analyser hadde varslet. Det er nettopp når det går bra at en bør undersøke hva som er årsaken til utviklingen. Rapporten gir svar som vi håper kan være til nytte for FLT videre. Vi håper også rapporten vil være av interesse for alle som er opptatt av organisasjonsforhold i norsk arbeidsliv.

Arbeidet har vært muliggjort gjennom et godt samarbeid med FLT. Takk til Tone Eriksen på forbunds-kontoret som steller med medlemsregisteret, takk til forbundsleder Jonny Simmenes og kommunikasjon/utredningsleder Nina Henriksen som har vært referansegruppe for prosjektet, takk til tillitsvalgte som har stilt opp til intervju og takk til alle medlemmer som har svart på spørreskjema.

Vi takker FLT som oppdragsgiver som har gitt oss stor frihet i arbeidet.

Takk også til Fafo som stilte spørreskjema fra tidligere FLT-undersøkelser til disposisjon.

På AFI har Ann Cecilie Bergene vært prosjektleder. Hun har hatt hovedansvaret for analysene av medlemsregisteret og medlemsundersøkelsen, Arild H. Steen har ansvaret for analysene av FLT's medlemsutvikling i lys av endring i sysselsetting og andre forbunds medlemsutvikling, Ida Drange har gjort de multivariate analysene av medlemsutviklingen og Cathrine Egeland har bistått kvalitative intervjuer og kvalitetssikring .

Eventuelle feil og mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, oktober 2013

Ann Cecilie Bergene

Prosjektleder

## Innhold

Forord

Sammendrag

1. Innledning.....	1
2. Bakgrunn .....	2
Grensedragnin og tvister .....	6
3. Data og metode.....	7
Frafallsanalyse .....	7
Sammenligning av de som svarte i forhold til populasjonen .....	8
Forklaringer på ulik svartilbøyelighet.....	10
Kvalitative case .....	11
4. FLTs struktur og medlemsmasse .....	13
Struktur.....	13
Tillitsvalgte.....	14
Kjønn.....	16
Alder .....	17
Medlemsutviklingen.....	19
Fordeling på tariffområder og yrkesgrupper.....	19
5. Interne forhold .....	22
Lojalitetsforklaringen: Har utmeldingene avtatt?.....	22
Attraktivitetsforklaringen.....	24
Begrunnelser for medlemskap .....	24
"FLT har et godt produkt" .....	25
"Den lokale lederen er nøkkelen" .....	26
Tradisjoner og tilhørighet til LO.....	27
"Jeg er med i FLT til tross for, og ikke på grunn av LO" .....	29
Deltagelse .....	35
"Service" og tilfredshet .....	43
Utvikling siden 2004-undersøkelsen .....	44
Opplevelse av service .....	47
Den tillitsvalgte – FLT's kontaktpunkt med medlemmene.....	49
Velfungerende avdelinger og bedriftsgrupper? .....	52
Etter- og videreutdanningstilbud .....	56

FLT som ett av flere mulige valg.....	61
Årsaker til utmelding .....	63
Uttrykk for alternativer .....	64
6. Eksterne forhold .....	66
Strukturforklaringen: Skyldes FLTs vekst endringer i sysselsettingen?.....	66
Holdningsforklaringen: Skyldes medlemsveksten endringer i holdninger til fagorganisering?....	70
Grensedragningsforklaringen: Hvordan påvirker organisasjonsgrensene medlemskap? .....	73
Mulige gevinster for FLT av organisasjonsgrensene .....	73
Mulig tap for LO av organisasjonsgrensene .....	75
7. Analyse av organisasjonen .....	81
8. Konklusjon .....	85
Anbefalinger .....	86
Referanser .....	89

## Figurliste

Figur 2-1: Medlemmer fordelt på bransje.....	3
Figur 2-2: Endringer og omstillinger i virksomheten.....	4
Figur 2-3: Antall ansatte i virksomheten .....	4
Figur 2-4: Høyeste fullførte utdanning.....	5
Figur 4-1: Medlemmer fordelt på avdelingsstørrelse .....	13
Figur 4-2: Medlemmer fordelt på ulike bedriftsgruppekategorier i 2004 og 2012.....	14
Figur 4-3: Bransje og antall FLT-medlemmer på arbeidsplassen .....	14
Figur 4-4: Tillitsverv på undersøkelsestidspunktet.....	15
Figur 4-5: Tillitsverv sett i forhold til nivå i organisasjonen .....	15
Figur 4-6: Kjønnfordeling blant yrkesaktive medlemmer.....	16
Figur 4-7: Kjønn og fartstid.....	17
Figur 4-8: Nyinmeldte fordelt på alder og kjønn.....	18
Figur 4-9: Antall og alder på nyinmeldte siden 2009 .....	18
Figur 4-10: Veksttakt i ulike yrkesgrupper .....	21
Figur 5-1: Antall utmeldte 2002-2009 .....	22
Figur 5-2: Prosentvis yrkesaktive medlemmer i 2012 av innmeldte hvert år i perioden 2002-2011....	23
Figur 5-3: Vekstrate sammenlignet med innmeldingsrate og utmeldingsrate .....	23
Figur 5-4: Årsaker til innmelding .....	25
Figur 5-5: Årsaker til innmelding og alder .....	31
Figur 5-6: LO-tilknytningens betydning for innmelding og alder .....	31
Figur 5-7: Årsaker til innmelding og kjønn .....	32
Figur 5-8: Årsaker til fortsatt medlemskap.....	33
Figur 5-9: Årsaker til fortsatt medlemskap og alder .....	33
Figur 5-10: Årsaker til fortsatt medlemskap og kjønn.....	34

Figur 5-11: Prioriteringer av oppgaver og funksjoner .....	34
Figur 5-12: Årsaker til tillitsverv .....	35
Figur 5-13: Villighet til å bli tillitsvalgt .....	36
Figur 5-14: Villighet til tillitsverv og antall medlemmer på arbeidsplassen .....	37
Figur 5-15: Begrunnelser for manglende villighet til tillitsverv .....	37
Figur 5-16: Begrunnelser for manglende villighet til tillitsverv i FLT sammenlignet med organiserte arbeidstakere forøvrig .....	38
Figur 5-17: Deltagelse på møter .....	38
Figur 5-18: Begrunnelse for manglende deltagelse på møter .....	39
Figur 5-19: Begrunnelser for manglende deltagelse på møter i forhold til fartstid i forbundet .....	40
Figur 5-20: Deltagelse på møter og antall medlemmer på arbeidsplassen .....	40
Figur 5-21: Deltagelse på møter og avdelingsstørrelse .....	41
Figur 5-22: Innflytelse på FLT .....	41
Figur 5-23: Innflytelse og deltagelse i møter .....	42
Figur 5-24: Innflytelse på bedriften og arbeidet .....	43
Figur 5-25: Tilfredshet med FLT .....	43
Figur 5-26: Tilfredshet i 2004 .....	45
Figur 5-27: Tilfredshet i 2012 .....	45
Figur 5-28: Tilfredshet og antall medlemmer på arbeidsplassen .....	46
Figur 5-29: Tilfredshet og avdelingsstørrelse .....	47
Figur 5-30: Tilfredshet med FLT's service .....	48
Figur 5-31: Tilfredshet og tillitsverv .....	49
Figur 5-32: Kontakt med tillitsvalgt .....	49
Figur 5-33: Kontakt med tillitsvalgt og antall medlemmer på arbeidsplassen .....	50
Figur 5-34: Tema for henvendelse til tillitsvalgt .....	50
Figur 5-35: Tilfredshet med svarene til tillitsvalgt .....	51
Figur 5-36: Informasjon fra lokal avdeling .....	52
Figur 5-37: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til avdelingsstørrelse .....	52
Figur 5-38: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til antall medlemmer på arbeidsplassen .....	53
Figur 5-39: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til fartstid i forbundet .....	53
Figur 5-40: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til deltagelse på møter .....	54
Figur 5-41: Behov for kontakt med FLT .....	55
Figur 5-42: Foretrukne kanaler for kontakt .....	55
Figur 5-43: Kjennskap til forbundets etter- og videreutdanningstilbud .....	56
Figur 5-44: Kjennskap til etter- og videreutdanningstilbud i forhold til fartstid i forbundet .....	57
Figur 5-45: Kjennskap til etter- og videreutdanningstilbud i forhold til høyeste fullførte utdanning ..	57
Figur 5-46: Andel som har mottatt stipend fra forbundet .....	58
Figur 5-47: Andel som har mottatt stipend fra forbundet i forhold til fartstid .....	58
Figur 5-48: Andel som har mottatt stipend fra forbundet i forhold til høyeste fullførte utdanning ....	59
Figur 5-49: Andel som har tatt utdanning i Addisco .....	59
Figur 5-50: Tilfredshet med gjennomføringen av utdanningen i Addisco .....	60
Figur 5-51: Vurdering av alternativer til FLT .....	61
Figur 5-52: Vurdering av alternativer til FLT og kjønn .....	62
Figur 5-53: Vurdering av alternativer til FLT og alder .....	62
Figur 5-54: Tid siden utmelding .....	63

Figur 5-55: Årsaker til utmelding.....	63
Figur 5-56: Fagforeningsmedlemskap blant utmeldte fra FLT .....	64
Figur 5-57: Medlemskap i FLT og stillingsskifte.....	65
Figur 6-1: Sysselsetting og medlemsutvikling innenfor FLTs yrkesområder .....	67
Figur 6-2: Organisasjonsgrad blant ledere etter næring.....	70
Figur 6-3: Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling .....	71
Figur 6-4: Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling .....	71
Figur 6-5: Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er .....	72
Figur 6-6: Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen.....	72
Figur 6-7: Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet.....	73
Figur 6-8: Fagforeningsmedlemskap før medlemskap i FLT.....	74
Figur 6-9: Organisasjonsandel og LO-andel av disse blant ledere.....	79
Figur 7-1: Illustrasjon av servicemodellen og organiseringsmodellen.....	81

## Tabelliste

Tabell 3-1: Frafall basert på kjønn.....	8
Tabell 3-2: Frafall basert på alder.....	8
Tabell 3-3: Frafall basert på fylke .....	9
Tabell 3-4: Frafall basert på innmeldingsår.....	9
Tabell 3-5: Frafall basert på medlemsstatus .....	9
Tabell 3-6: Multivariat frafallsanalyse .....	11
Tabell 4-1: Medlemsbevegelser .....	19
Tabell 4-2: Medlemmer fordelt på tariffavtaler .....	20
Tabell 6-1: Deskriptiv statistikk for årene 2002-2008 .....	68
Tabell 6-2: Regresjon av innmeldings- og utmeldingsraten.....	69
Tabell 6-3: LOs organiseringsevne blant ledere og ikke-ledere i offentlig og privat sektor.....	80



## Sammendrag

Det er flere forhold som kan forklare endringer i et forbunds medlemsmasse. Vi diskuterer i denne rapporten både interne og eksterne forhold som mulige forklaringer på FLT's vekst. Vi har valgt å dele de interne forholdene inn i to forklaringer, hvor de hver for seg ikke kan forklare veksten alene:

- *Lojalitetsforklaringen:* Vi finner at utmeldingene ikke har avtatt over perioden. Medlemsveksten kan derfor i liten grad forklares med økt lojalitet.
- *Attraktivitetsforklaringen:* Medlemmene er generelt sett fornøyde, men det ser ikke ut til å ha vært noen endring i dette siden forrige undersøkelse gjort i 2004. FLT's vekst må likevel forklares med økt attraktivitet, selv om den neppe skyldes dette alene. Spesielt tre forhold ble trukket frem som attraktive: dyktige lokale tillitsvalgte, mulighetene for etter- og videreutdanning (for eksempel gjennom Addisco) og tilknytningen til LO. Addisco bidrar både med et positivt image, siden FLT er med å bidrar til samfunnsutviklingen, og til økt synlighet.

Disse to interne forklaringene blir supplert med tre eksterne:

- *Strukturforklaringen:* Sysselsettingsutviklingen samt veksten i konkurrerende forbund er sterkere enn medlemsveksten. Dette underbygger antagelsen om at vekst i sysselsettingen bidrar til å forklare noe av medlemsveksten.
- *Holdningsforklaringen:* Synet på fagorganisering har ikke endret seg i Norge generelt og/eller i FLT's yrkesgrupper spesielt.
- *Grensedragningsforklaringen:* FLT er utestengt fra å organisere arbeidstakere i store deler av norsk arbeidsliv. Det har ikke blitt åpnet for at FLT kan organisere nye grupper i perioden siden 2002. Derfor finner vi ikke støtte for grensedragningsforklaringen.

Samlet sett sitter vi dermed igjen med et noe komplisert bilde, hvor attraktivitetsforklaringen og strukturforklaringen har mest forklaringskraft. Førstnevnte har vi ikke noe ekstakt mål på, men strukturforklaringen alene forklarer 30 prosent av endringene i innmeldingsraten. Det går an å argumentere for at mye av det resterende kan forklares med økt attraktivitet, siden de tre andre forklaringene ikke kan forklare veksten. For de 44 prosentene av medlemmene hvis vei inn i FLT ikke var via overføring fra annet LO-forbund, må innmeldingen ha kommet etter en vurdering av FLT som det mest attraktive forbundet for dem. Bortimot 10 prosent av medlemmene er til og med rekruttert fra konkurrerende forbund utenfor LO. FLT verver med andre ord godt, bedre enn mange andre LO-forbund, men taper likevel til en viss grad terreng til konkurrerende forbund utenfor LO på grunn av utestengningen fra enkelte områder.

FLT har en heterogen medlemsmasse, det ser vi blant annet i spørsmålet om tilknytningen til LO. LO-tilknytningen splitter FLT til en viss grad, selv om den samtidig har stor verdi for å rekruttere og beholde medlemmer. Vår analyse viser at FLT er godt tjent med LO-tilknytningen, men samtidig bør LO utfordres på grensedragnings. Vår analyse tyder på at LO som helhet taper på utestengningen av FLT fra enkelte områder.

Vi har også foretatt en medlemsundersøkelse, og analysen tegner et bilde av en tilfreds, men noe passiv medlemsmasse. På grunn av disse funnene gjorde vi en analyse av organisasjonen som relativt serviceorientert, hvilket kan medføre en medlemsmasse som anser medlemskapet som en økonomisk transaksjon og medlemmer som mener de kjøper seg retten til å sette bort problemløsning.

Våre avsluttende anbefalinger kan oppsummeres på følgende måte: bedre tilrettelegging for utøvelse av tillitsvalgtrollen, utvikle et større repertoar av deltagelsesmuligheter, bred opplæring og styrking av profesjonsidentitet.

# 1 Innledning

Denne rapporten presenterer funn fra en undersøkelse gjort på oppdrag fra Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) basert på analyse av tilgjengelig statistikk, medlemsregisteret, en kvantitativ spørreundersøkelse til yrkesaktive medlemmer og en kvalitativ intervjuundersøkelse ved to arbeidsplasser. Formålet med prosjektet er å besvare, belyse og drøfte en overordnet problemstilling: *Hva kan forklare medlemsveksten i FLT?* Spørsmålet er særlig relevant ettersom en Fafo-rapport fra 2005, "Organisasjonsundersøkelsen 2004", tegnet et til dels dystert bilde av medlemsutviklingen for FLT (Trygstad og Skalle 2005). Basert på den daværende frafallsprosenten, kom Trygstad og Skalle (2005) frem til at FLT ville trenge 1.230 innmeldinger i året for å opprettholde medlemstallet. På daværende tidspunkt lå FLT under dette, og rapporten anslo at med en årlig innmelding på 1.000 ville forbundet i 2008 bestå av 9.500 yrkesaktive medlemmer og i 2013 av 9.050. I 2012 rundet FLT 20.000 medlemmer, hvorav omtrent 13.000 er yrkesaktive – følgelig må noe ha skjedd. Spørsmålet er med andre ord hva som kan forklare denne positive medlemsutviklingen.

Dette er en tilsynelatende enkel problemstilling, men det kan være nødvendig å trekke inn et sett av årsaker som virker sammen på komplekse måter. Disse kan være knyttet til eksterne forhold som holdninger til fagorganisering i den norske befolkningen generelt, og i FLTs yrkesgrupper spesielt, endringer i tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, strukturelle endringer i FLTs bransjer og demografiske endringer i FLTs medlemsmasse. Siden FLT er et LO-forbund kommer også spørsmålet om organisasjonsgrenser og bransjebegrensninger inn som mulig årsak. Til sist har vi årsaker som er relatert til FLTs strategier; FLTs attraktivitet sammenlignet med andre relevante forbund i eksisterende og potensielle medlemmers øyne, og de konkurrerende forbundenes styrke og strategier.

Disse faktorene dreier seg med andre ord både om forhold som ligger innenfor FLT's handlingsrom, men også om forhold som FLT som forbund kan velge å tilpasse seg til. Vi har dermed valgt å dele analysen inn i to hoveddeler; interne forhold og eksterne forhold. Blant de interne forholdene skiller vi mellom medlemmers lojalitet til FLT (lojalitetsforklaringen) og FLT's attraktivitet (attraktivitetsforklaringen), mens blant de eksterne forholdene skiller vi mellom endringer i næringene hvor FLT organiserer (strukturforklaringen), endringer i arbeidstakeres holdninger til fagforeninger (holdningsforklaringen) og endringer i grensedragning innad i LO (organisasjonsgrenseforklaringen). Som opp-takt til disse to analysekapitlene går vi først gjennom bakgrunn i form av FLT's historie og organisasjonsområde, dernest data og metode, fulgt av et kapittel som gir en innføring i FLT's struktur og medlemsmasse. Til slutt i rapporten vender vi tilbake til problemstillingen med en konkluderende diskusjon.

For å besvare problemstillingen trenger vi med andre ord både å forklare tilstand og endring. For å si noe om endring har vi benyttet oss av data fra medlemsregisteret, Statistisk Sentralbyrå samt dratt sammenligninger med Fafos tidligere undersøkelser hvor det er mulig. I analysen av forbundet, benytter vi oss igjen av medlemsregisteret, samt data samlet inn som del av dette prosjektet. For eksempel vil data fra spørreundersøkelsen og de kvalitative intervjuene gi oss grunnlag for å vurdere forbundets attraktivitet. Viktige spørsmål vil være hvem de nyrekruttede er (for eksempel knyttet til kjønn, alder og stilling), hvor aktive medlemmene er i forbundet og hvordan medlemmene vurderer FLT.

## 2 Bakgrunn

Forbundet for Ledelse og Teknisk er et LO-forbund som ble stiftet i 1951 under navnet Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer (NFATF). Før den tid var arbeidsledere organisert utenfor LO-familien i Norges Arbeidslederforbund. Da noen av disse etter hvert meldte seg inn i LO-forbundet Handel og Kontor oppstod diskusjoner internt i LO om arbeidsledere som del av bevegelsen. Enkelte var av den oppfatning at "så snart en ansatt ble forfremmet til formann, så ble han bedriftens mann og opptrådte deretter".<sup>1</sup> Denne diskusjonen oppstod i en tid hvor arbeidsledere kjempet for sine faglige rettigheter, da arbeidsgivere i utgangspunktet ikke ville gi funksjonærer i ledende stillinger samme rettigheter som arbeidstakere for øvrig.

FLT, da NFATF, ble opprettet av Representantskapet i 1950-51 ved at disse gruppene, som i henhold til vedtak av 1948 var organisert i Handel og Kontor, fikk et eget forbund. I vedtaket fra 1957 er FLT's organisasjonsområde definert på følgende måte:

*Arbeidsledere og tekniske funksjonærer ved a) alle private bedrifter og b) ved kommunale og statsbedrifter som driver produksjon i konkurranse på det åpne marked (og som ikke ved kongress eller representantskapsvedtak skal organiseres i andre forbund), c) oppsynsmenn, teknikere og ingeniører ved statens anlegg, og d) motsvarende grupper ved kommunale og fylkeskommunale anlegg der arbeidet utføres i privat enterprise (basert på faksimile avbildet i Wilhelmsen 2011:14).*

Definisjonen av FLT's organisasjonsområde er knyttet til grensedragnings internt i LO mellom forbundene. LOs organisasjonsstruktur er basert på fire overordnede kriterier (Nergaard og Stokke 2010):

- a) Bransje/etat
- b) Eier/arbeidsgiverorganisering
- c) Arbeider/funksjonær
- d) Yrke/profesjon

Prinsippene for LOs organisasjonsstruktur ble vedtatt av LOs kongress i 1923, hvor den grunnleggende ideen var at LO skulle være organisert i industriforbund (Nergaard og Stokke 2010). Vedtaket inneholdt følgende formulering: "På en og samme arbeidsplass skal kun én industriorganisasjon (forbund) være representert" (sitert i Nergaard og Stokke 2010:11). Disse prinsippene ble konkretisert på LOs kongress i 1957, og bransje og eier/arbeidsgiverorganisering ble vektlagt i LOs organisasjonsplan fra denne tid. Industriforbundsformen legger også føringer på forhandling av tariffavtaler ved at arbeidstakere på samme arbeidsplass i samme bransje skal være organisert sammen og være dekket av samme tariffavtale (vertikal avtale). Dette i motsetning til organisering og tariffavtaler som er avgrenset til bestemte typer stillinger eller arbeidsoppgaver (horisontal organisering/avtale). Industriforbundsformen hviler også på premisset at forbundene skal dekke all beslektet produksjon og dermed anta en bransjeform (LO 2012). Senere har industriforbundsformen blitt modifisert av profesjonsforbund (LO 2012).

Begrunnelsen for at prinsippene ble nedtegnet var blant annet at de skulle hindre unødige konflikter mellom forbundene (Nergaard og Stokke 2010). De etablerte organisasjonsgrensene blir imidlertid

---

<sup>1</sup> <http://www.flt.no/www/Om FLT/Historikk/>

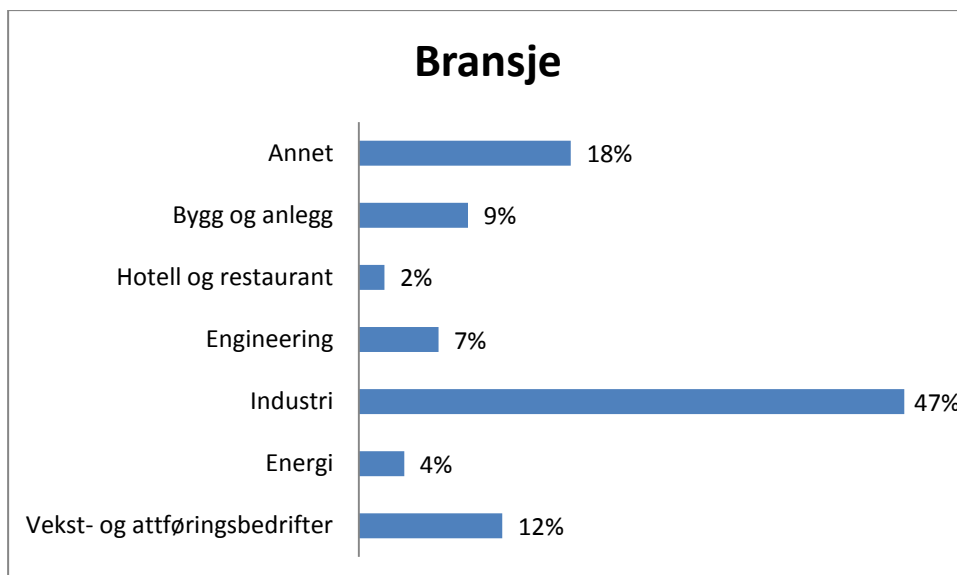
kontinuerlig utfordret og justert. Den hyppigst forekommende årsaken til grensetvister er, ifølge Nergaard og Stokke (2010), at ett organisasjonsprinsipp, for eksempel bransje, settes opp mot et annet, for eksempel yrke/profesjon. Dette dilemmaet kom tydelig frem da Norsk Sosionomforbund søkte om medlemskap i LO i 1971, som medførte at industriforbundsreformen i kommunal sektor ble modifisert av profesjonsforbund (LO 2012). Grensedragningsdiskusjonene preges imidlertid også av motsetninger mellom slike prinsipper og mer strategiske hensyn, for eksempel hensyn til hva som vil fremme LOs vekst samlet sett i konkurranse med andre hovedsammenslutninger og deres forbund (Nergaard og Stokke 2010).

En av de relevante gråsonene er dermed mellom funksjonær og arbeider. Ifølge Nergaard og Stokke (2010) representerer Handel og Kontor (HK) og Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) de viktigste unntakene fra industriforbundsprinsippet. Wilhelmsen (2011:13) bemerker også at ikke alle LO-forbundene var like entusiastiske over å få en ny konkurrent på organisasjonsarenaen i kappestriden om medlemmer og over å miste egne medlemmer ved overgang til dette nye forbundet, FLT, hvis medlemmer skulle bli utnevnt til arbeidsledere. Det har også blitt hevdet at FLT er en "gratis-passasjerer" i LO-familien siden de får mange medlemmer med lang fartstid i andre LO-forbund "gratis" etter hvert som disse endrer stilling (Trygstad og Skalle 2005). Dette er én av forklaringene vi kommer inn på senere.

Grensedragningen gjør at FLT er begrenset av a) at de ikke har organisasjonsretten i offshore-industrien, energi/vannkraft, finans og IKT, b) at de ikke har organisasjonsretten i Statoil, Telenor, Statkraft, deler av den statlige sektor og kommunene, c) at de kun organiserer funksjonærer og d) at funksjonærene må være enten arbeidsledere eller teknikere.

Følgende oversikt viser fordelingen av FLT's medlemmer på bransje basert på vår spørreundersøkelse:

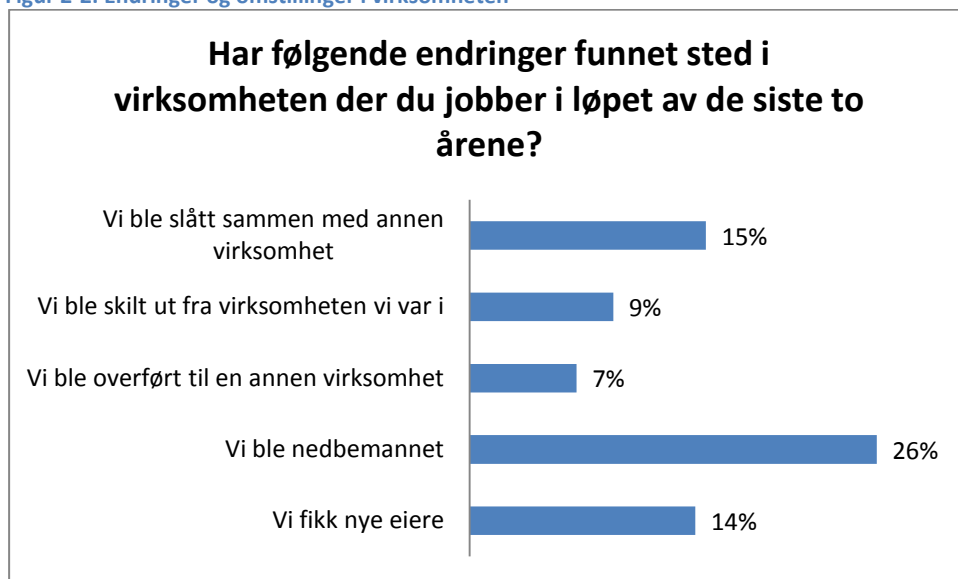
Figur 2-1: Medlemmer fordelt på bransje



Som vi ser er bortimot halvparten (47 prosent) av respondentene ansatt innenfor industri, 18 prosent innen "annet" og 12 prosent innenfor vekst- og attføringsbedrifter.

FLT organiserer medlemmer som jobber i en del av det norske arbeidsliv som har gjennomgått store endringer den senere tid. LO (2012) trekker frem omstillinger, både fusjoner, fisjoner, utskilling, nye eierskapsformer og bransjeglidninger, som utfordrende i tiden fremover. I Olbergs (1998) undersøkelse oppgir 60 prosent av respondentene at de opplevde at virksomheten hadde gjennomgått betydelige omstillinger. I vår undersøkelse oppgir 15 prosent at virksomheten har blitt slått sammen med en annen, 9 prosent at virksomheten har blitt skilt ut, 7 prosent at de har blitt overført til en annen virksomhet, 26 prosent at de har blitt nedbemannet og 14 prosent at de har fått nye eiere i løpet av de siste to årene:

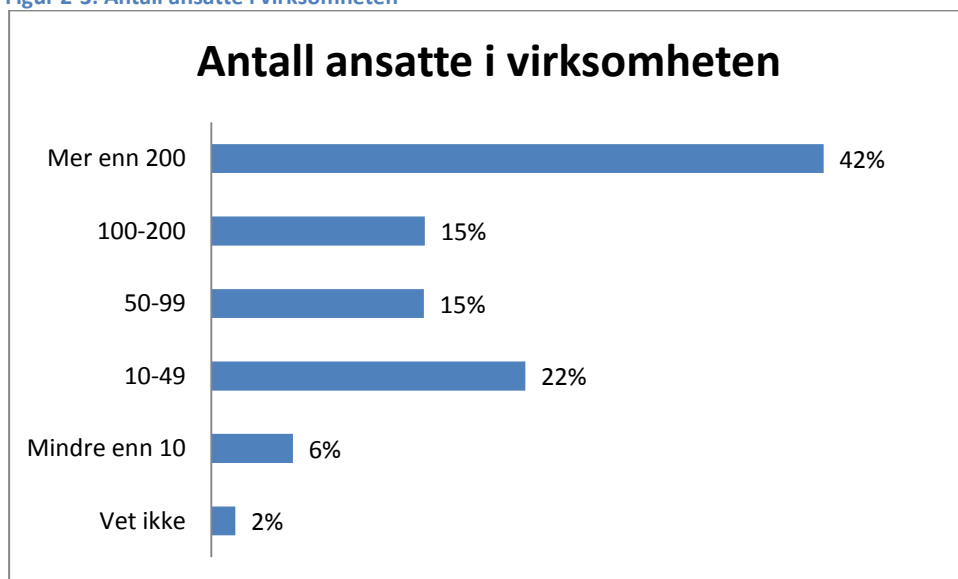
Figur 2-2: Endringer og omstillinger i virksomheten



Figuren viser andelen som har svart bekreftende på om endringer har skjedd. Prosenttallene kan ikke summeres ettersom et medlem kan ha opplevd flere endringer.

I vårt utvalg finner vi at den største andelen (42 prosent) er ansatt i virksomheter med over 200 ansatte. Nest største gruppe (22 prosent) er ansatt i virksomheter med mellom 10 og 49 ansatte.

Figur 2-3: Antall ansatte i virksomheten

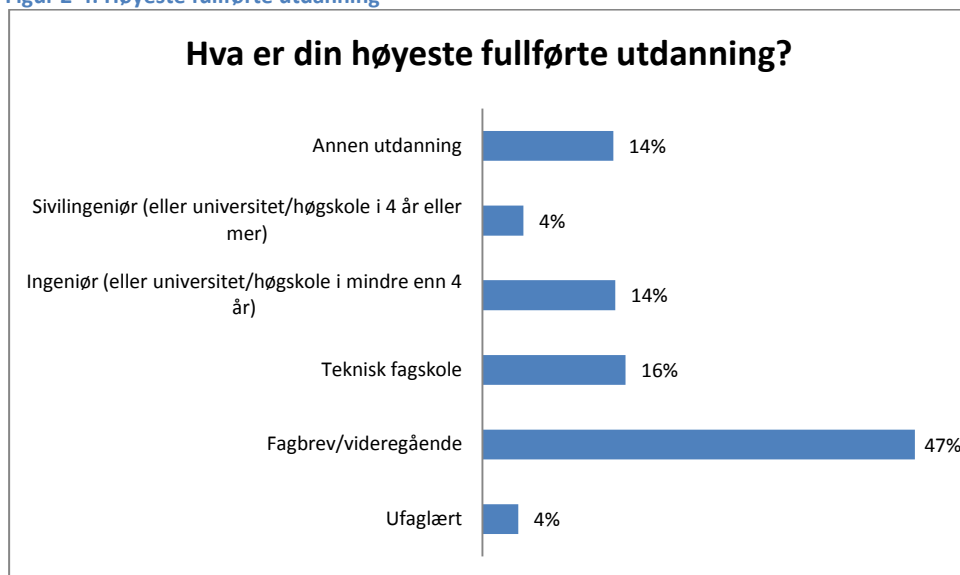


LO opplever dessuten utfordringer med å organisere arbeidstakere med høyere utdanning (LO 2012). Selv om forbundene som organiserer profesjonsyrkene har økt medlemstallene betraktelig, har LOs medlemstall innenfor disse yrkene ikke holdt tritt med sysselsettingsveksten. Arbeidstakere med høyere utdanning velger med andre ord oftere forbund utenfor LO, blant annet fordi mange av dem først og fremst ønsker å være medlem av forbund som ivaretar deres gruppe spesielt og/eller et forbund som vektlegger det profesjonsfaglige (Nergaard og Svalund 2009). Spesielt i tilfeller med vertikal organisering kan LO fremstå som en organisasjon som "først og fremst ivaretar interessene til andre grupper enn deres egen" (LO 2012:40). Identitet blir dermed trukket frem som en faktor i diskusjonene om vertikal organisering, hvor argumentet mot slik organisering er at den ikke ivaretar fag-/profesjonsidentitet og -lojalitet, og det er dermed en bekymring for at vertikal organisering og/eller vertikal avtalestruktur medfører at medlemmer velger forbund utenfor LO.

LO (2012:39) tegner et bilde hvor det i Norge går mot "[f]ærre industriarbeidsplasser, færre operatører og flere funksjonærer kombinert med oppsplitting i mindre enheter" og at dette har "bidratt til færre medlemmer for LO-forbund i industrien". Denne relativt manglende attraktiviteten er en utfordring for LO siden SSBs prognoser tilsier at andelen sysselsatte med universitets- og høgskoleutdanning vil øke til en tredel frem til 2025 (inkludert laveregradsnivå). En stor gruppe vil falle innenfor FLT's organisasjonsområde, dog i konkurranse med forbund utenfor LO; andelen sivilingeniører og andre med realfaglig utdanning er forventet å vokse raskest. Ifølge SSBs prognoser vil dessuten andelen arbeidstakere med teknisk, naturvitenskapelige fag og håndverksfag med videregående opplæring/fagbrev også øke (LO 2012).

Basert på vår undersøkelse kan vi gi følgende bilde av utdanningsnivået blant FLT's medlemmer:

Figur 2-4: Høyeste fullførte utdanning



Som det fremgår av figuren har nesten halvparten av respondentene i undersøkelsen fagbrev/videregående opplæring som høyeste fullførte utdanning, 16 prosent har teknisk fagskole og 14 prosent har ingeniøruddanning eller annen laveregradsutdanning på universitet eller høgskole. Det er kun 4 prosent som oppgir at de er ufaglærte. I medlemsregisteret er 5.623 yrkesaktive medlemmer registrert som tekniske funksjonærer og 695 som funksjonærer. Det er 2.760 arbeidsledere.

Til slutt øker også funksjonærandelen i norsk arbeidsliv jevnt, fra rundt 60.000 i 1961 til bortimot 160.000 i 2008 (LO 2012). Dette er ikke noen utfordring i seg selv, men som LO (2012) påpeker kan det gi opphav til grensetvister innad dersom diskusjonene om vertikale tariffavtaler, og kanskje spesielt vertikal organisering, brer om seg. På grunn av vedtatt vertikal organisering i for eksempel oljebransjen i 1977 er FLT utestengt fra denne.

LO (2012) oppsummerer dermed to strukturelle hovedutfordringer i årene fremover; 1) små arbeidsplasser med løst tilknyttede arbeidstakere og 2) endring i yrkes- og utdanningsmønster som har økt attraktiviteten til forbund utenfor LO.

### **Grensedragnig og tvister**

LOs organisasjonsstruktur har gjennom tidene medført et uvisst antall grensetvister (LO 2012). Vi skal her nevne et par eksempler hvor FLT har vært en del av det. For det første førte en streik blant funksjonærer ved Norsk Hydro i 1985 til konflikt mellom LO-forbund (Wilhelmsen 2011). Et annet eksempel er da Industri Energi (IE) startet et samarbeid med organisasjonen for Administrative, Ledende og Tekniske stillinger (ALT, tidligere Norsk Hydros Merkantile Funksjonærer) i 2008. Wilhelmsen (2011) omtaler dette samarbeidet som en fusjon. Dette førte til tvist mellom IE og FLT siden ALT organiserer de samme kategoriene som FLT. Denne saken har ikke fått noen endelig avklaring (LO 2012). ALT ønsket å gå inn i IE, men siden dette ville utfordre organisasjonsgrensene innad i LO landet man på en løsning hvor de av ALT sine medlemmer som faller innenfor IEs organisasjonsområde ble overført, mens de øvrige forble medlemmer av ALT. For disse medlemmene ble det inngått en omfattende samarbeidsavtale mellom IE og ALT, og ALTs gjenværende medlemmer er blant annet dekket av IEs servicefunksjoner (LO 2012).

På den andre siden overførte FLT alle sine medlemmer i Hydros petroleumsvirksomhet i forbindelse med fusjonen med Statoil i 2008 da Statoil er del av IEs avtale- og organisasjonsområde. På grunn av dette valgte vi å gjøre kvalitative intervju med forhenværende FLT-medlemmer ved Statoil Herøya for å høre deres syn på det å bli overført.

Det finnes også motsatt eksempler på at LO-forbund forlater en vertikal organisasjonsstruktur og tillater andre LO-forbund å organisere innen området (LO 2012). Ett slikt eksempel er Hydro Karmøy, hvor Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF) lenge var det eneste LO-forbundet etter avtale av 1969, og organiserte dermed grupper som ellers ville vært medlem av FLT. I 2002 ble NKIF enige med FLT om at de kunne opprettes en FLT-forening på Hydro Karmøy slik at LO bedre kunne konkurrere med forbundene utenfor LO om stillinger på ingeniørnivå og arbeidsledere.

Wilhelmsen (2011:22) hevder at det er "historiske eksempler som viser at når forbund oppløser sine monopol på vertikal organisering, tjener både FLT og LO på det". Ett av eksemplene som trekkes frem er igjen Hydro Karmøy. Derfor valgte AFI å gjøre kvalitative intervjuer med medlemmer og tillitsvalgte i FLT der.

Vi vil vende tilbake til spørsmålet om grensedragnig og utestengning i kapittel 6, med en nærmere analyse av hvordan dette påvirker både FLT og LO.



### 3 Data og metode

Vi har benyttet oss av medlemsregisteret per mars 2012, register over utmeldte fra samme tid, en spørreundersøkelse sendt til alle yrkesaktive medlemmer og utmeldte siste 10 år som var registrert med gyldig e-postadresse i medlemsregisteret (13.163), tilgjengelig statistikk og en kvalitativ intervjuundersøkelse gjort på to arbeidsplasser. Den kvantitative spørreundersøkelsen hadde en svarprosent på 31 prosent, hvilket betyr at vi satt igjen med et nettoutvalg på 4.112. Av disse viste 750 seg å være pensjonerte, og dermed ikke i målgruppen for undersøkelsen. Videre var 108 av de 4.112 respondentene utmeldt på undersøkelsestidspunktet. Utvalget vårt består dermed av om lag 3.250 yrkesaktive medlemmer.<sup>2</sup>

Siden medlemsregisteret er populasjonen for undersøkelsen kan vi bruke dette til å si noe om utvalgets skjevheter gjennom å analysere frafallet.

#### Frafallsanalyse

Målgruppen for undersøkelsen var FLT's yrkesaktive medlemmer samt utmeldte. Medlemsundersøkelsen ble distribuert per e-post og personer uten registrert e-post i medlemsregisteret ble derfor ekskludert. I tillegg var det en del e-postadresser som inneholdt feil og derfor kom i retur. Av disse ble 506 e-postadresser rettet og mottakeren fikk invitasjon til å delta i undersøkelsen. En annen avgrensning i forhold til medlemsregisteret var at undersøkelsen omfattet yrkesaktive medlemmer, dermed ble pensjonistmedlemmer tatt ut. Til slutt stod vi igjen med et bruttoutvalg som utgjorde 10 727 medlemmer, og spørreundersøkelsen gav 3 236 svar<sup>3</sup>. Det gir en svarprosent på 31 prosent. Undersøkelsen var aktiv i felt fra 5. februar til 9. mars. Det ble gjort to purringer underveis (14. februar og 26. februar). Det er ikke alle som får invitasjon til å delta i en spørreundersøkelse som har anledning til å delta, for eksempel grunnet sykdom, ferier og jobbreiser. En svarprosent på 30 prosent er lavt, men tilfredsstillende, gitt at en svarprosent på 30 – 40 prosent er vanlig for en spørreundersøkelse i populasjonen (Johannessen m.fl. 2010).

Når svarprosenten for spørreundersøkelsen er lav øker risikoen for at de som svarer ikke er representative for utvalget som helhet. For å vurdere om det er tilfeldig frafall fra undersøkelsen er representativiteten til nettoutvalget vurdert i forhold til bruttoutvalget på kjente demografiske karakteristikker som kjønn, alder, fylke, medlemsstatus og ansiennitet, som er opplysninger som finnes i medlemsregisteret. Vi sjekker altså sammensetningen av de som svarte på medlemsundersøkelsen med medlemsregisteret. Dersom det er et systematisk frafall, hvor noen grupper er underrepresentert i nettoutvalget i forhold til bruttoutvalget, kan dette utfordre generaliserbarheten til dataene. Til tross for en relativ lav svarprosent er nettoutvalget tilstrekkelig stort for de analysene som skal gjennomføres i denne rapporten. Risikoen for utvalgsskjevheter er også lavere når man har et stort utvalg (ibid.). Problemet med frafall er først og fremst dersom man ikke kjenner til om det medfører skjevheter i forhold til populasjonen.

---

<sup>2</sup> Dette varierer noe fra spørsmål til spørsmål, da vi ikke hadde svartvang. Tallet 3.250 er basert på antallet som oppgir "Ja" på spørsmål om de fortsatt er medlem av FLT.

<sup>3</sup> Besvarelser fra "post@bedrift.no" kan ikke kobles til registeret på sikker måte, og er derfor utelatt fra frafallsanalysen. Til sammen 14 besvarelser kom fra generiske e-postadresser.

### Sammenligning av de som svarte i forhold til populasjonen

Analysene viser at det er en lik andel menn i nettoutvalget, sammenlignet med bruttoutvalget. Kvinneandelen er ett prosentpoeng høyere i nettoutvalget, mens det er ett prosentpoeng færre respondenter med ukjent kjønn som har besvart undersøkelsen sammenlignet med bruttoutvalget. Forskjellene mellom brutto- og nettoutvalget med henblikk på kjønnsfordelingene er ikke statistisk signifikante, og er dermed innenfor rammene av tilfeldige avvik.

Tabell 3-1: Frafall basert på kjønn

	I bruttoutvalget	Besvart
Mann	66 %	66 %
Kvinne	20 %	21 %
Ukjent	14 %	13 %
Total	100 %	100 %
obs.	10 727	3 236

Tabell 0-2 viser fordelingen på alderskategori i henholdsvis bruttoutvalget og i undersøkelsen. Tabellen viser at personer inntil 40 år utgjør en større andel i bruttoutvalget enn i nettoutvalget. For hver alderskategori under 40 er det et frafall på 1 – 2 prosentpoeng i undersøkelsen relativt til bruttoutvalget. Personer som er 46 år og eldre er noe overrepresenterte i undersøkelsen, sammenlignet med bruttoutvalget, men avviket på ett prosentpoeng er relativt lite. Forskjellen er imidlertid statistisk signifikant, noe som vil si at det er systematiske forskjeller i tilbøyeligheten til å bli med i undersøkelsen basert på respondentens alder. Vi vurderer allikevel at denne skjevheten ikke har betydning for tolkningen av dataene.

Tabell 3-2: Frafall basert på alder

	I bruttoutvalget	Besvart
Inntil 25	2 %	1 %
26 - 30	5 %	3 %
31 - 35	7 %	6 %
36 - 40	11 %	9 %
41 - 45	16 %	16 %
46 - 50	15 %	16 %
51 - 55	13 %	14 %
56 - 60	12 %	13 %
61 - 65	7 %	8 %
66 og eldre	1 %	1 %
Uoppgitt alder	12 %	12 %
obs.	10 727	3 236

I tabell 4.3 er frafallet i nettoutvalget vurdert mot fylkesvis inndeling i bruttoutvalget. Også her avdekkes det små avvik, det skiller som regel 1 til 2 prosentpoeng mellom bruttoutvalg og undersøkelse. Personer fra Akershus og Oslo er underrepresentert med ett prosentpoeng i undersøkelsen sammenlignet med bruttoutvalget, mens personer fra Østfold og Vestfold er overrepresentert med ett prosentpoeng. Sett under ett er responsen fra Østlandsregionen representativ for bruttoutvalget. I Sørlandsregionen er Telemark overrepresentert med ett prosentpoeng i nettoutvalget, mens Agderfylkene er likt representert. Til sammen er respondenter bosatt på Sørlandet svakt overrepresentert. I vestlandsregionen er personer fra Rogaland og Hordaland underrepresentert med ett prosentpoeng, mens Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal er likt representert. Respondenter fra Vestlandet er dermed svakt underrepresentert i undersøkelsen. For øvrig er både Trøndelagsregionen og Nord-Norge likt representert i brutto- og nettoutvalg. Forskjellene er imidlertid tilstrekkelig store til at de blir statistisk signifikante. Avvikene mellom brutto- og nettoutvalg overstiger dermed grensene for tilfeldig variasjon.

Tabell 3-3: Frafall basert på fylke

	I bruttoutvalget	Besvart
Østfold	4 %	5 %
Akershus	6 %	5 %
Oslo	5 %	4 %
Hedmark	2 %	2 %
Oppland	4 %	4 %
Buskerud	8 %	8 %
Vestfold	4 %	5 %
Telemark	5 %	6 %
Aust-Agder	1 %	1 %
Vest-Agder	3 %	3 %
Rogaland	11 %	10 %
Hordaland	12 %	11 %
Sogn og Fjordane	2 %	2 %
Møre og Romsdal	6 %	6 %
Sør-Trøndelag	4 %	3 %
Nord-Trøndelag	3 %	4 %
Nordland	5 %	5 %
Troms	2 %	2 %
Finnmark	1 %	1 %
Svalbard	0 %	0 %
Uoppgitt	12 %	12 %
obs.	10 727	3 236

Tabell 0-4 viser frafall basert på innmeldingsår. Medlemmer med lang ansiennitet (15 år eller mer) er sterkt overrepresentert i undersøkelsen (30 prosent) sammenlignet med bruttoutvalget (23 prosent). Medlemmer med kort ansiennitet, fra 2005 og frem til i dag, er underrepresentert med seks prosentpoeng. Avvikene er statistisk signifikante. Denne skjevheten bør vi ha in mente ved tolkningen av data. Den har sammenheng med en viss skjevhet i alderssammensetningen.

Tabell 3-4: Frafall basert på innmeldingsår

Innmeldingsår	I bruttoutvalget	Besvart
Tom 1998	23 %	30 %
1999 / 2004	22 %	22 %
2005 / 2009	30 %	25 %
2009 / 2012	13 %	12 %
Ukjent	12 %	12 %
obs.	10 727	3 236

Tabell 0-5 viser at aktive medlemmer er sterkt overrepresentert i undersøkelsen sammenlignet med tidligere medlemmer. En av ti som mottok undersøkelsen var utmeldte medlemmer, mens i underkant av 1 av 20 i nettoutvalget er utmeldte medlemmer.

Tabell 3-5: Frafall basert på medlemsstatus

Medlemsstatus	I bruttoutvalget	Besvart
Aktiv	91 %	96 %
Utmeldt	9 %	4 %
obs.	10 727	3 236

Avviket mellom andel utmeldte medlemmer i brutto- og nettutvalget overstiger det man kunne forvente ut fra tilfeldig variasjon. Denne skjevheten har ingen betydning for analysen ettersom vi stort sett behandler utmeldte som en egen gruppe – og ikke som en del av utvalget.

### **Forklaringer på ulik svartilbøyelighet**

For å kunne vurdere årsaker til ulik svartilbøyelighet er det ikke tilstrekkelig å se på sammenhengen mellom variable, vi må også analysere om den enkelte variabel har en selvstendig effekt på utfallet. Vi har benyttet en logistisk regresjonsmodell for å vurdere hvorvidt ulike grupper har signifikant forskjellig svartilbøyelighet, gitt at de har fått invitasjon til å delta i undersøkelsen. Variablene vi har brukt i modellen er de samme som er presentert ovenfor: kjønn, alder, fylke, ansiennitet og medlemsstatus. Vi har begynt med enkle logistiske regresjoner hvor hver variabel måles mot svart/ikke-svart for å undersøke om det er statistiske forskjeller i svartilbøyelighet som følge av disse karakteristikkene. Av variablene i frafallsmodellen er det bare kjønn som ikke viser signifikant i fordelingen på svar/ikke-svar. Det kan imidlertid tenkes at dette endres i en modell som samtidig kontrollerer for alder, fylke, medlemsstatus og innmeldingsår. Til forskjell fra analysene over er alder målt i år, og ikke i alderskategorier. Aldersvariabelen er sentralisert på gjennomsnittlig alder i brutto-utvalget, som er 46 år og 6 måneder. I tillegg har vi en dikotom variabel som fanger opp respondenter med uoppgitt alder. De øvrige variablene er målt som i tabellene over. Variabelen kjønn har tre kategorier; én for menn, én for kvinner og én for uoppgitt. Menn utgjør referanse-kategorien, som kvinner og ukjentes svartilbøyelighet vurderes mot, kontrollert for de andre variablene i modellen. Variabelen for fylke er kodet slik at svarsansynligheten for medlemmer bosatt i hver av landets 20 fylker (egen kode for Svalbard) sammenlignes med bosatte i Rogaland, som er det fylket med høyest antall FLT-medlemmer. Variabelen for medlemsansiennitet er målt i kategorier, hvor de som har vært medlem kortest (2010/2012) er referanse-kategorien som eldre medlemmer måles mot. Medlemmer som har uoppgitt status på fylke og ansiennitet overlapper fullstendig, disse er identifisert med en egen variabel for uoppgitt informasjon. Den siste variabelen i regresjonen kontrollerer for medlemsstatus, hvor svarsansynligheten til utmeldte medlemmer sammenlignes mot svarsansynligheten til aktive medlemmer. Referanse-kategorien refererer dermed til et aktivt medlem som er en mann på 46 år og 6 måneder, bosatt i Rogaland og som har meldt seg inn i FLT i perioden 2010-2012. Endringer i svarsansynlighet for hver gruppe oppgis i odds-rater, som er en enhet som viser med hvilken faktor oddsen for å svare øker eller avtar med det gitte kjennetegnet. Kolonnen helt til høyre viser utregnet svarsansynlighet for hver gruppe, kontrollert for de andre variablene i modellen. Stjernene indikerer om det er signifikante forskjeller i svartilbøyelighet mellom den aktuelle gruppen og referansegruppen.

Tabell 3-6: Multivariat frafallsanalyse

	Oddsrate	std.feil	Sannsynlighet
Kvinne	1,185 **	0,065	30 %
Kjønn ukjent	0,749	0,142	21 %
Alder (sentrert)	1,010 ***	0,003	27 %
Manglende verdi på alder	2,733 *	1,265	50 %
Fylke (ref: Rogaland)			
Østfold	1,234	0,146	31 %
Akershus	1,048	0,118	27 %
Oslo	1,043	0,126	27 %
Hedmark	1,119	0,208	29 %
Oppland	1,455 **	0,181	34 %
Buskerud	1,263 *	0,126	31 %
Vestfold	1,275 *	0,154	31 %
Telemark	1,368 **	0,153	33 %
Aust-Agder	1,213	0,249	30 %
Vest-Agder	0,957	0,130	26 %
Hordaland	0,893	0,081	24 %
Sogn og Fjordane	1,187	0,188	30 %
Møre og Romsdal	1,104	0,123	28 %
Sør-Trøndelag	0,782	0,105	22 %
Nord-Trøndelag	1,186	0,155	30 %
Nordland	1,293 *	0,149	32 %
Troms	1,343	0,231	33 %
Finnmark	1,675 *	0,379	38 %
Svalbard	1,358	0,827	33 %
Ansiennitet (ref: 2010/2012)			
Tom 1998	1,522 ***	0,123	35 %
1999 / 2004	1,135	0,088	29 %
2005 / 2009	0,928	0,069	25 %
Uoppgitt (fylke/innmeldingsår)	0,602	0,255	18 %
Utmeldt medlem	0,309 ***	0,032	10 %
Konstant	0,360 ***	0,032	26 %
* p ≤ 0,05 ** p ≤ 0,01 *** p ≤ 0,001			
Antall observasjoner	10727		
LR kjikvadrat (28)	395,93	***	

Generelt sett varierer svarsannsynligheten mellom 25 – 35 prosent, men den er (ikke overraskende) betydelig lavere blant utmeldte medlemmer. Dette betyr at den selvstendige effekten av f eks å komme fra Finnmark øker sannsynligheten for å svare på undersøkelsen fra 31 prosent til 38 prosent. Av tabellen fremgår det også hvordan medlemsansiennitet alene påvirker svartilbøyeligheten.

### Kvalitative case

Som nevnt foretok vi også en kvalitativ undersøkelse basert på besøk hos to bedrifter ("case") hvor vi gjorde intervjuer med tillitsvalgt og fagforeningsmedlemmer. Informasjon samlet inn i slike intervjuer er ikke representative slik data fra spørreundersøkelser tilstreber å være. På den andre siden har kvalitative data den fordel at de belyser hvordan medlemmer reflekterer slik at vi får en "tykkere" beskrivelse av vurderingene arbeidstakere gjør rundt fagforeningsmedlemskap. Disse vil ofte inkludere årsakssammenhenger det er vanskelig å fange i et spørreskjema der svaralternativene både

må være formulert på forhånd og kortfattede. Kvalitative data er dermed veldig godt egnet for å øke *forståelsen*. I tillegg til at uttalelser fra informanter blir sitert og analysert i rapporten, brukte vi også innsikten fra intervjuene da vi designet spørreskjemaet.

Som nevnt har vi to case i denne undersøkelsen. Det ene caset var Statoil Herøya, og siden, som vi har sett, FLT-medlemmer her ble overført til IE da Hydro og Statoil fusjonerte, var disse på undersøkelsestidspunktet IE-medlemmer med fortid i FLT. Vi ønsket å intervju disse om denne overføringen; hva syntes de om å bli overført fra et forbund til et annet, hvordan opplevde de å være i et vertikalt organiserende forbund og hvordan vurderte de tiden som FLT-medlemmer. Det andre caset var Hydro Karmøy. Informantene her hadde motsatt historie. Da Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF) og FLT i 2002 ble enige om at FLT kunne organisere arbeidsledere og tekniske funksjonærer på Hydro Karmøy dannet disse medlemmene en ny forening der. På Hydro Karmøy var vi dermed interessert i å vite mer om hvorfor de nåværende FLT-medlemmene ønsket en egen forening, og hva de syntes om den nåværende organisasjonstilhørigheten sammenlignet med den foregående.

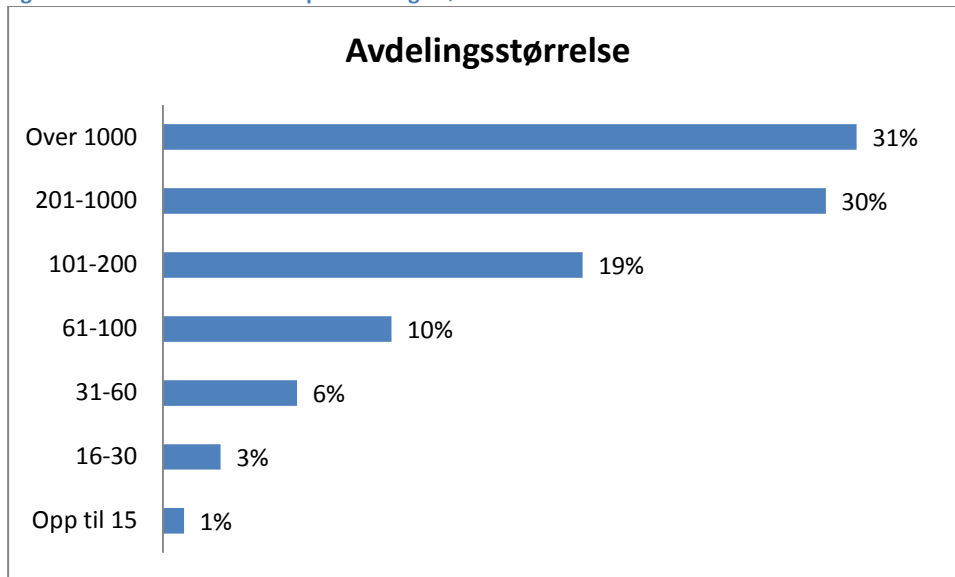
Herøya og Karmøy er tilstrekkelig forskjellige kontekster til at vi også ser oss nødt til å inkludere en kort beskrivelse av disse. På Herøya ble vi presentert for en tradisjonell industriarbeiderkultur, med påfølgende ideologi og syn på fagforeninger. Det ble tidlig i intervjuene klart at dette var et samfunn med tradisjoner for å stemme Arbeiderpartiet for å være organisert i LO. En av informantene ga til og med eksplisitt uttrykk for at foreldrene ikke ville godtatt om han forble uorganisert, og at LO i realiteten var eneste alternativ. På Karmøy møtte vi en kontekst preget av manglende fagforeningskultur historisk sett, og snarere en motstand mot både fagbevegelsen og Arbeiderpartiet. I stedet for fagforening hadde Hydro Karmøy ALNOR-utvalget, som tok seg av forhandlinger. Ifølge informantene var dette utvalget på lag med ledelsen. Etter hvert som industrialiseringen skjøt fart ellers på Karmøy økte også organisasjonsaktiviteten, og det ble til slutt dannet fagforeninger.

## 4 FLT's struktur og medlemsmasse

### Struktur

FLT's medlemmer er i medlemsregisteret fordelt på 84 avdelinger. Det er 29 avdelinger færre enn da Fafo gjorde sin undersøkelse i 2004 (Fafo 2004; Trygstad og Skalle 2005). Avdelingene er det operative leddet og skal koordinere mellom enkeltmedlemmer (og bedriftsgrupper der de finnes) og forbundet sentralt. Avdelingene varierer mye i størrelse fra avdelinger på under 15 medlemmer til avdelinger på over 1.000. Medlemmene fordeler seg på følgende måte på avdelingsstørrelse:

Figur 4-1: Medlemmer fordelt på avdelingsstørrelse

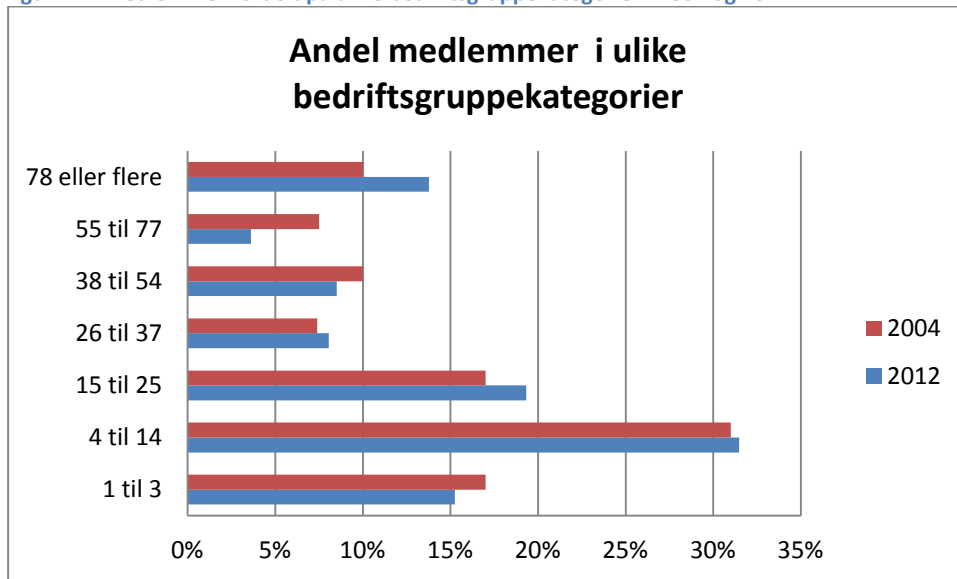


Selv om de utgjør en stor andel av medlemsmassen, består gruppen på over 1.000 bare av tre avdelinger; Avd. 029 Kongsberg, Avd. 004 Oslo og Avd. 022 Rogaland. Til sammenligning består gruppen med avdelinger med under 15 medlemmer av 15 avdelinger. De resterende består av 10-15 avdelinger.

Under avdelingsnivået finner vi bedriftsgrupper. Ikke alle medlemmer er medlem av bedriftsgrupper, da etableringen av slike avhenger av hvor mange FLT organiserer i bedriften. Det står i FLT's vedtekter at "[v]ed hver bedrift der det er grunnlag for det, danner forbundets medlemmer en bedriftsgruppe (unntatt i de tilfeller der avdelingen også har forhandlingsrett etter Hovedavtalen).<sup>4</sup> Vi har ikke direkte informasjon om hvorvidt respondentene tilhører en bedriftsgruppe og eventuelt hvor stor den er, men vi stilte i medlemsundersøkelsen spørsmål om hvor mange FLT-medlemmer det er på arbeidsplassen. Vi vil, i tråd med Fafo (2004), bruke denne variabelen som uttrykk for bedriftsgruppe-størrelse. Hvis vi bruker samme gruppering som Fafo (2004) finner vi at 30 prosent av medlemmene er ansatt i bedrifter med mellom fire og 14 medlemmer:

<sup>4</sup> [http://www.flt.no/www/Om\\_FLT/Vedtekter/Rammevedtekter\\_for\\_bedriftsgrupper/\\_1\\_Medlemskap/](http://www.flt.no/www/Om_FLT/Vedtekter/Rammevedtekter_for_bedriftsgrupper/_1_Medlemskap/)

Figur 4-2: Medlemmer fordelt på ulike bedriftsgruppekategorier i 2004 og 2012

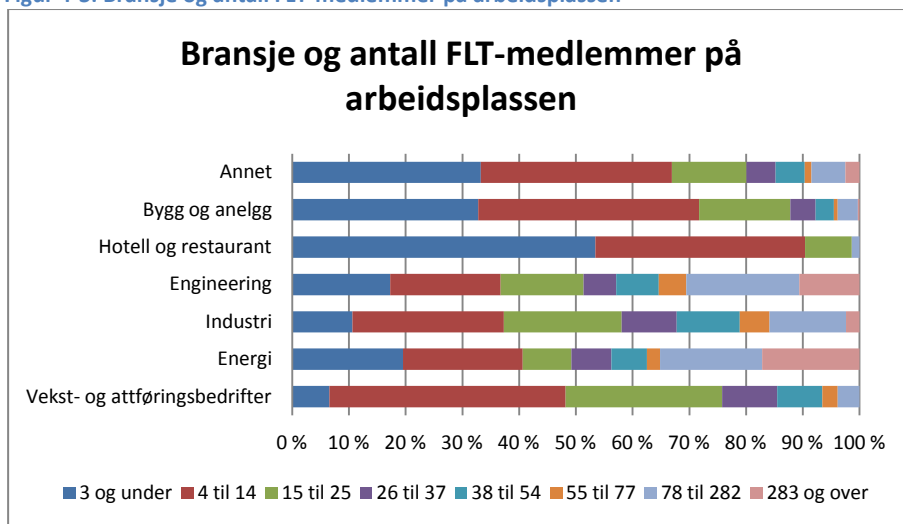


Tall fra 2004 er hentet fra Fafo (2004:9).

Som vi ser har dette endret seg lite mellom 2004 og 2012. Det ser dermed ikke ut til at bekymringene Trygstad og Skalle (2005) reiser knyttet til endringer i næringsstruktur og bedriftsgruppenes størrelse har blitt aktualisert.

Hvor mange FLT-medlemmer det er på arbeidsplassen varierer mellom bransjer. Vi ser av følgende figur at andelen små bedriftsgrupper er størst innenfor hotell og restaurant, bygg og anlegg, og annet. Arbeidsplassene med flest FLT-medlemmer finner vi innen energi, engineering og industri.

Figur 4-3: Bransje og antall FLT-medlemmer på arbeidsplassen



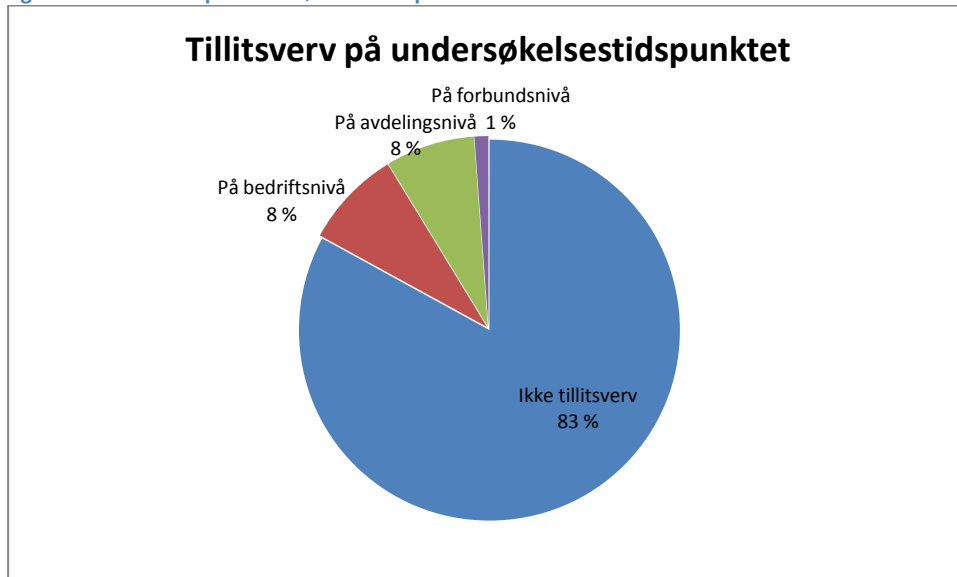
### Tillitsvalgte

I vårt utvalg hadde 47 prosent ikke tillitsverv på undersøkelsestidspunktet og hadde heller ikke hatt det tidligere. Av de resterende 53 prosentene hadde 17 prosent tillitsverv på undersøkelsestidspunktet, mens 36 prosent hadde tidligere hatt det. Dette er litt lavere enn i 2004, da 21 prosent av utvalget hadde tillitsverv på undersøkelsestidspunktet (Fafo 2004). En forklaring på det kunne være reduksjonen fra 110 til 84 avdelinger, men vi har en relativt høyere andel tillitsvalgte på



avdelingsnivå (8 prosent) enn på bedriftsnivå (8 prosent), sammenlignet med Fafos (2004) utvalg (14 prosent på bedriftsnivå og 8 prosent på avdelingsnivå):

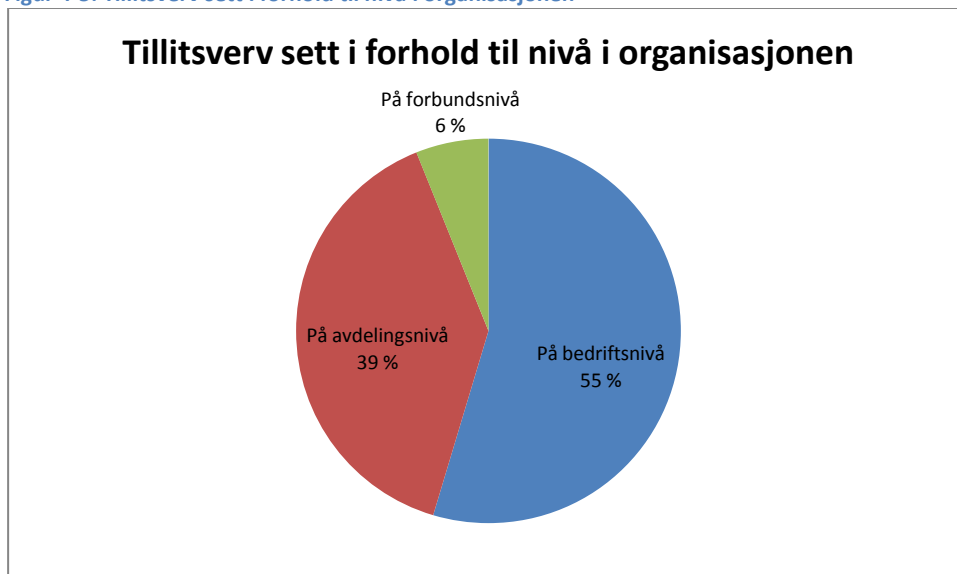
Figur 4-4: Tillitsverv på undersøkelsestidspunktet



Fafo (2004) fant at det var små forskjeller på menn og kvinner på dette spørsmålet, dog med en noe høyere andel kvinner som hadde tillitsverv på undersøkelsestidspunktet. Vi finner tilsvarende at mens 19 prosent av kvinnene hadde tillitsverv da de besvarte undersøkelsen, gjaldt dette 16 prosent menn. På den andre siden, hvis vi anlegger et lengre tidsperspektiv viser det seg at en lavere andel kvinner har eller har hatt tillitsverv (47 prosent) enn menn (55 prosent). Det er ingen signifikante kjønnsforskjeller i på hvilket nivå respondentene har eller har hatt tillitsverv.

Hvis vi kun ser på de som oppga at de har tillitsverv eller har hatt det fordeler de seg på følgende måte på de ulike nivåene i forbundet:

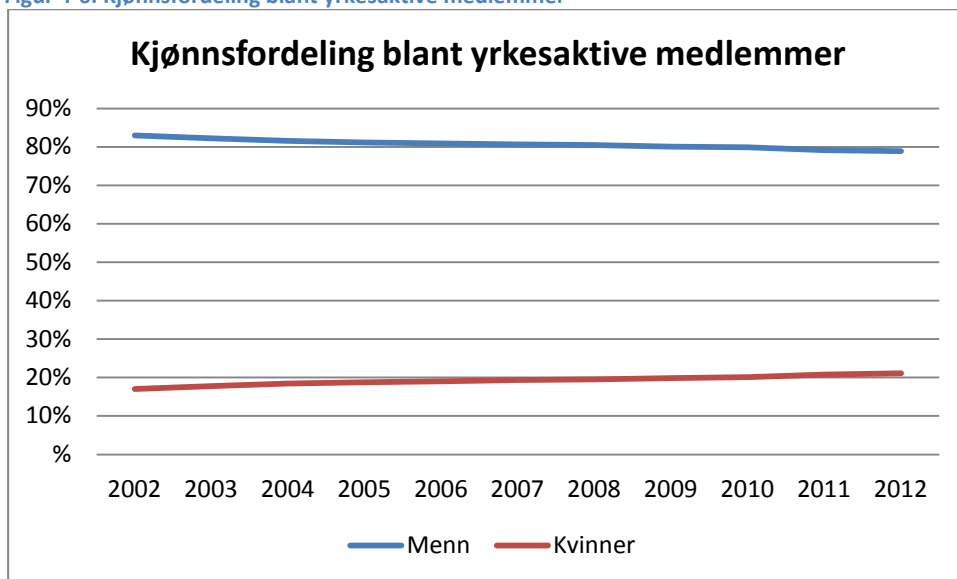
Figur 4-5: Tillitsverv sett i forhold til nivå i organisasjonen



## Kjønn

Som yrker er tekniske funksjonærer og arbeidsledere mannsdominerte (Fafos 2004). I hvilken grad har FLT klart å rekruttere kvinner? Hvis vi først ser på medlemsregistret finner vi en kvinneandel på 17 prosent etter selv å ha kodet ut fra fornavn (på grunn av usikkerhet mangler vi kjønn på bortimot 2.000). I medlemsundersøkelsen, hvor respondentene selv oppgir kjønn, er kvinneandelen 21 prosent. Det er dermed rimelig å anta at rundt 20 prosent av FLT's medlemmer er kvinner. I Fafos undersøkelse var kvinneandelen på 15 prosent (Trygstad og Skalle 2005). Dette har svært stabilt de siste 10 årene, selv om det er en svak tendens mot økende andel kvinner (fra 17 prosent av yrkesaktive i 2002 til 21 prosent i 2012):

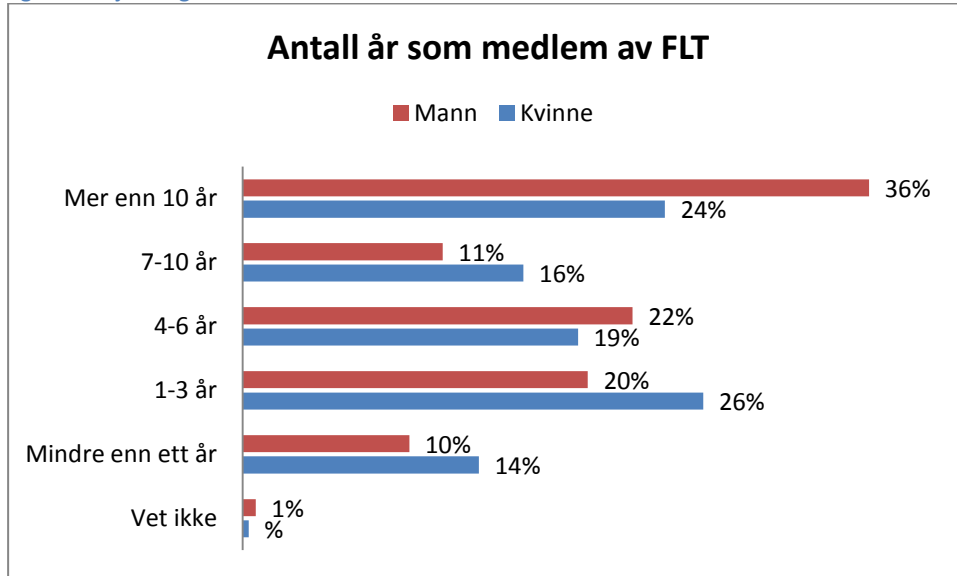
Figur 4-6: Kjønnfordeling blant yrkesaktive medlemmer



Det kan videre se ut til at andelen kvinner er størst blant tekniske funksjonærer. Denne variabelen er imidlertid usikker da 39 prosent av kvinnene og 53 prosent av mennene ikke er registrert med noen tittel i medlemsregisteret. Av kvinnene som er registrert med tittel er 42 prosent registrert som teknisk funksjonær. Dette gjelder 28 prosent av mennene. Mens 16 prosent av mennene er registrert som arbeidsledere, gjelder dette 8 prosent av kvinnene.

Hvis vi ser på fartstid er 8 prosent registrert i medlemsregisteret av 1. januar 2013 med innmeldingsdato som betyr at de har vært medlem av FLT i ett år eller mindre. I medlemsundersøkelsen har 10,5 prosent av respondentene svart at de har vært medlem i under ett år. Gitt at kvinneandelen har vært økende er det kanskje ikke en stor overraskelse at kvinner som gruppe i noen grad har kortere fartstid i forbundet:

Figur 4-7: Kjønn og fartstid



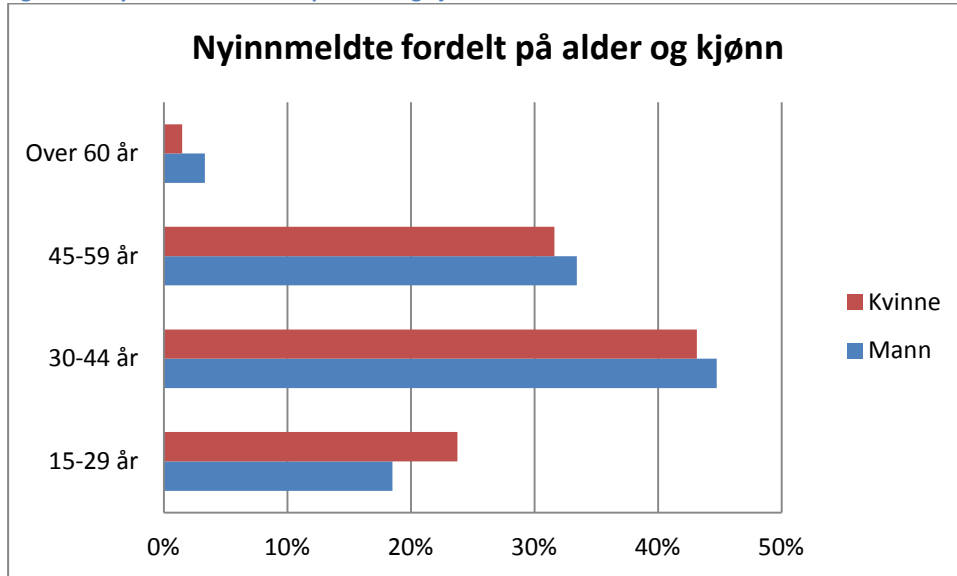
Fafo (2004) fant også at en større andel kvinner var nylig organisert sammenlignet med menn. I deres undersøkelse oppga 25 prosent av kvinnene at de hadde vært medlem i FLT ett år eller mindre, mens dette gjaldt 12 prosent av mennene. Våre andeler er noe lavere, men vi inkluderte ikke ett år i den første svarkategorien ("mindre enn ett år"). Bortimot 60 prosent av de kvinnelige medlemmene har vært medlem i mindre enn seks år.

### Alder

Dette leder oss over på alder. Gjennomsnittsalder i medlemsregisteret er 55,62 år. Dersom vi utelukkende ser på yrkesaktive medlemmer (også ekskludert studenter og elever) er gjennomsnittsalderen 47,91 år. Dette har vært stabilt over tid. I 2004 var gjennomsnittsalderen 47 år, og Trygstad og Skalle (2005) hevder at dette var uendret siden 1997. I vår medlemsundersøkelse var gjennomsnittsalderen blant respondentene 47,5 år. Gjennomsnittsalderen er noe høyere blant yrkesaktive arbeidsledere (48,06 år) enn blant yrkesaktive tekniske funksjonærer (46,2 år) som er medlem av FLT.

Hvis vi vender tilbake til de nyrekrutterte, finner vi at gjennomsnittsalderen blant medlemmer som meldte seg inn i FLT i 2011 var 39,95 år og 39,63 år i 2012. Dette viser seg også å være ganske stabilt. Ifølge Trygstad og Skalle (2005) var gjennomsnittsalderen for nyrekrutterte om lag 40 år i perioden fra 1980 til 1995, og i deres undersøkelse 42 år. Vi kan dermed si at gjennomsnittsalderen ved innmelding har sunket siden undersøkelsen som ble gjort i 2004, og er tilbake på nivået på 1980-tallet. I medlemsundersøkelsen vår er gjennomsnittsalderen blant medlemmer som meldte seg inn for mindre enn ett år siden 39,49 år. Fafo (2004) fant dessuten at gjennomsnittsalderen blant nyrekrutterte kvinner (40 år) er lavere enn blant menn (43 år). Tall fra medlemsregisteret viser at gjennomsnittsalderen blant kvinner som meldte seg inn i 2011 var 39,42 år, og 40,39 år blant de som meldte seg inn i 2012. Tilsvarende tall for menn var 40,38 år (2011) og 39,57 år (2012). Det ser dermed ut til at kjønnsforskjellen i alder på innmeldingstidspunkt har blitt mindre. I medlemsundersøkelsen finner vi at gjennomsnittsalderen på nyrekrutterte kvinner er 38,56 år og 39,93 år blant menn. Hvis vi ser på medlemmer som meldte seg inn i 2011 fordeler disse seg på følgende måte på alder og kjønn:

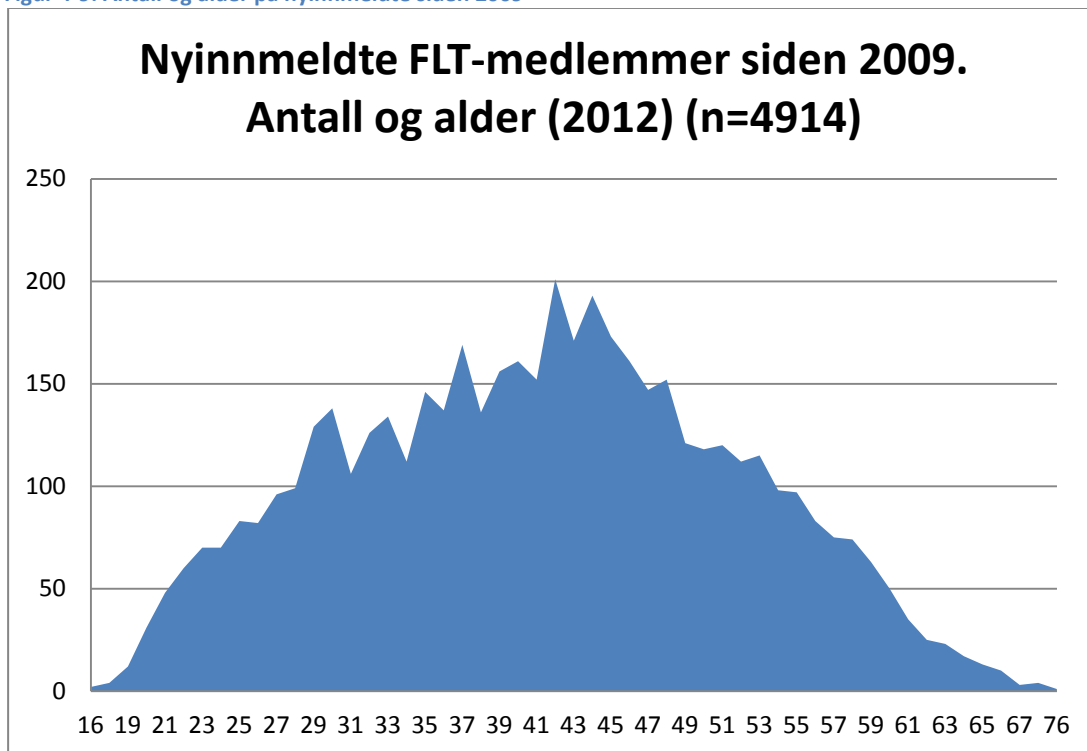
Figur 4-8: Nyinmeldte fordelt på alder og kjønn



Dette er til en viss grad i tråd med Fafos (2004) funn, hvor en større andel nyinmeldte kvinner var i de laveste aldersgruppene enn nyinmeldte menn.

Som i 1995 er aldersspredning på nyinmeldte betydelig (jf. Olstad 1998):

Figur 4-9: Antall og alder på nyinmeldte siden 2009



Sammenlignet med aldersfordelingen på nyinmeldte i 1995 er imidlertid bildet for 2012 mer preget av pyramideform med topp rundt gjennomsnittsalderen.

Basert på analyse av medlemsregisteret finner vi at 60 prosent av alle medlemmene er over 50 år, 46 prosent av de yrkesaktive. Dette er en nedgang i forhold til hva Trygstad og Skalle (2005) fant i sin undersøkelse, hvor 70 prosent av medlemmene var 50 år eller eldre.

## Medlemsutviklingen

Tabell 4-1: Medlemsbevegelser

År	Medlems- tall	Vekstrate	Innmeldt	Ut- meldt	Overført annet forbund	til LO-
2002	17213		1172	954	132	
2003	17431	1,3	839	977	147	
2004	17260	-1,0	913	1238	105	
2005	16935	-1,9	1002	1048	94	
2006	16889	-0,3	1378	1094	90	
2007	17166	1,6	1494	1402	77	
2008	17254	0,5	2021	1133	120	
2009	18142	5,1	1503	1020	110	
2010	18620	2,6	1480	1031	111	
2011	19067	2,4	1566	1063	130	
2012	19570	2,6	1544	858	137	
2013	20222	3,3	(136 01.01.2013) per	-	-	

Tabellen over uttrykker medlemsvekst. Som vi også ser er andelen som er utmeldt fra FLT grunnet overføring til annet forbund ganske stabil på rundt 10 prosent, men varierer fra 5 prosent i 2007 til 15 prosent i 2003 og 2012 (av de utmeldte). Tall fra medlemsundersøkelsen viser at 76 prosent av de som på nåværende tidspunkt er medlemmer av FLT kom fra et annet forbund, og 87 prosent av disse var medlem av et annet LO-forbund. Vi vil komme tilbake til en analyse av disse medlemsbevegelser senere.

Som Olberg (1998) også påpekte for perioden 1985-1995 trenger FLT fortsatt i overkant av 1.000 innmeldinger årlig for til enhver tid å opprettholde medlemsmassen. Som vi har sett har FLT til tider ligget langt over dette. Blant utmeldte har bortimot halvparten (44 prosent) vært medlem under 5 år og 58 prosent i inntil 10 år. Gjennomsnittlig tid i forbundet for utmeldte medlemmer er 12,7 år. Ikke overraskende er de yngste aldersgruppene overrepresentert blant utmeldte medlemmer med kort fartstid i forbundet (siden antall år i forbundet henger sammen med antall år i arbeidslivet). For eksempel meldte 53 prosent i aldersgruppen 15-29 år seg ut etter mindre enn to år i FLT. Tilsvarende tall for aldersgruppen 30-44 år er 30 prosent og 16 prosent for aldersgruppen 45-59 år. Kvinner er imidlertid også overrepresentert blant utmeldte med kort fartstid i forbundet. Mens 27 prosent av de utmeldte kvinnene meldte seg ut etter kun to år som medlem av FLT er tilsvarende andel for menn 13 prosent. Av utmeldte kvinner har 80 prosent vært medlemmer i under 10 år, mens dette gjelder 53 prosent av de utmeldte mennene. Gjennomsnittlig varighet på medlemskapet for utmeldte kvinner er 6,2 år, mens det for menn er 14,4 år.

### Fordeling på tariffområder og yrkesgrupper

Som Olberg (1998) påpekte er det to sentrale tariffområder. Blant de yrkesaktive medlemmene er 35 prosent dekket av NHO-avtalen for tekniske funksjonærer og 17 prosent av NHO-avtalen for arbeidsledere. Det er andeler på rundt 5 prosent som er dekket av avtaler med AMB (Attføringsbedrift tekn. m/tillegg), ASVL (Arbeidsgiverforeningen Vekstbedriftene) og overenskomst med staten ved Norsk veiteknisk forening. Det er imidlertid også en stor gruppe på 20 prosent som er registrert i

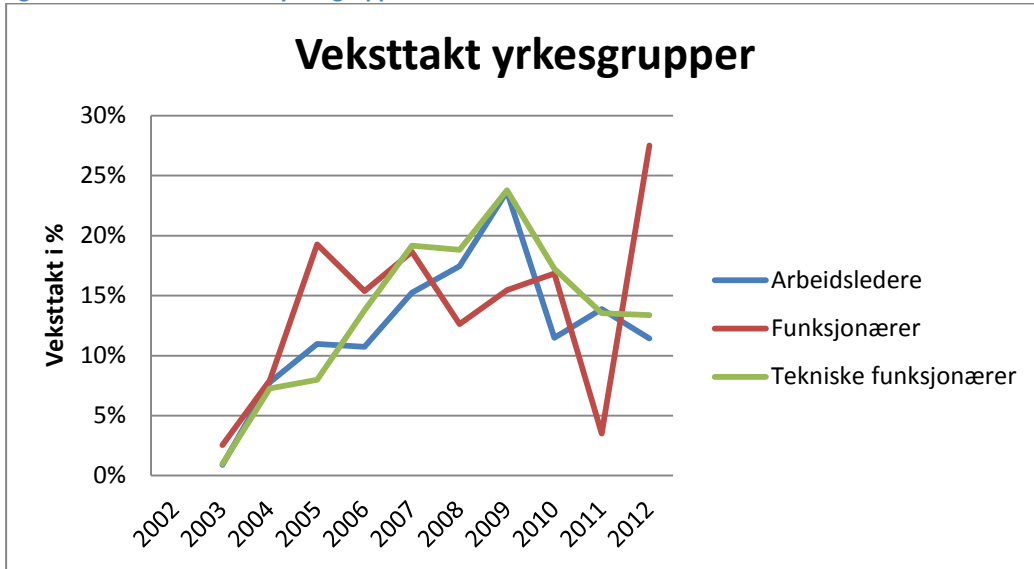
medlemsregisteret som ikke tilhørende noen tariffavtale. Videre er det 498 yrkesaktive medlemmer (bortimot 3 prosent) som ikke ønsker avtale. Denne andelen har gått litt ned siden 1990-tallet da Olberg gjorde sin undersøkelse. På det tidspunktet ønsket om lag fem prosent av de yrkesaktive medlemmene ikke avtale (Olberg 1998). Olberg (1998) reiste spørsmålet om det kan være en ny trend at medlemmer ikke ønsker avtale. Basert på at andelen er lavere 15 år senere tyder på at dette ikke er tilfelle. Følgende tabell illustrerer antall medlemmer dekket av de forskjellige tariffavtalene, basert på de 9.922 yrkesaktive medlemmene som er registrert med informasjon om tariffavtale (ikke inkludert søknader):

**Tabell 4-2: Medlemmer fordelt på tariffavtaler**

<b>Arbeidsleder</b>	
NHO	2196
Ikke NHO	119
Virke	1
Spekter	2
<b>Teknisk funksjonær</b>	
NHO	4455
Ikke NHO	331
Virke	1
Praktiseringsavtale	9
<b>Hotell og restaurant</b>	
NHO Reiseliv	107
Ikke NHO Reiseliv	20
<b>Byggfag NHO</b>	51
<b>Glassbransjen</b>	
Arbeidsledere	3
Tekniske funksjonærer	5
<b>SAMFO</b>	
Arbeidsledere	9
Tekniske funksjonærer	0
<b>AMB</b>	686
<b>Ikke AMB</b>	7
<b>ASVL</b>	583
<b>Ikke ASVL</b>	5
<b>OBOS</b>	21
<b>Landbruket LA</b>	
Arbeidsledere	61
Tekniske funksjonærer	29
<b>NVF</b>	599
<b>Forsvaret</b>	9
<b>Ingen avtale</b>	125
<b>Medlemmet ønsker ikke avtale</b>	488

Trygstad og Skalle (2005) hevdet at FLT i større grad frem til 2004 hadde klart å organisere arbeidsledere enn tekniske funksjonærer. Dersom vi analyserer vekstraten for de tre stillingstitlene som blir brukt i medlemsregisteret ser vi imidlertid at den er ganske lik:

Figur 4-10: Veksttakt i ulike yrkesgrupper



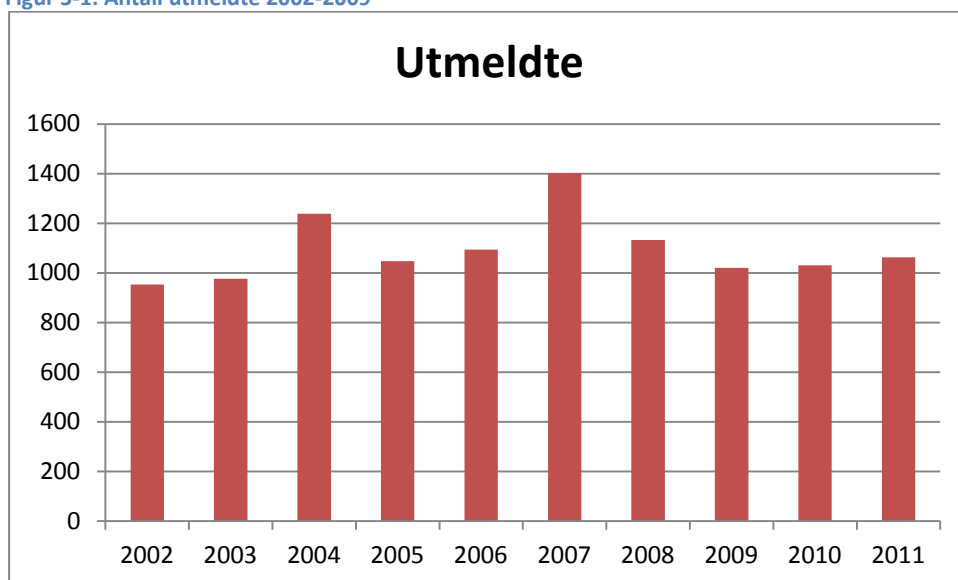
Det er færre funksjonærer enn arbeidsledere og tekniske funksjonærer, hvilket kan forklare hvorfor vekstraten her svinger mer. Denne figuren er *kun* basert på medlemsregisteret og setter ikke vekstraten opp mot veksten i sysselsetting for disse tre stillingskategoriene. Det finnes ikke tilgjengelige tall for dette.

## 5 Interne forhold

Formålet med prosjektet er som nevnt å besvare, belyse og drøfte problemstillingen *hva kan forklare medlemsveksten i FLT?* For å gjøre dette har vi valgt å dele analysen inn i to hoveddeler; interne og eksterne forhold. Vi skal i dette kapitlet drøfte interne forhold. Først vil vi ta for oss det vi har valgt å omtale som *lojalitetsforklaringen*. Denne forklaringen innebærer at FLT har vokst som et resultat av at nåværende medlemmer er mer lojale overfor forbundet, og dermed at utmeldingene har avtatt. Derneft tar vi for oss *attraktivitetsforklaringen*. Mens lojalitetsforklaringen er rettet mot eksisterende medlemmer, innebærer attraktivitetsforklaringen også FLT's evne til å rekruttere, i tillegg til eksisterende medlemmers vurdering av og tilfredshet med forbundet. Siden attraktivitetsforklaringen hviler på data fra spørreundersøkelsen og dermed er for en medlemsundersøkelse å regne, velger vi å gi en fylligere beskrivelse av denne enn de andre forklaringene.

### Lojalitetsforklaringen: Har utmeldingene avtatt?

Figur 5-1: Antall utmeldte 2002-2009

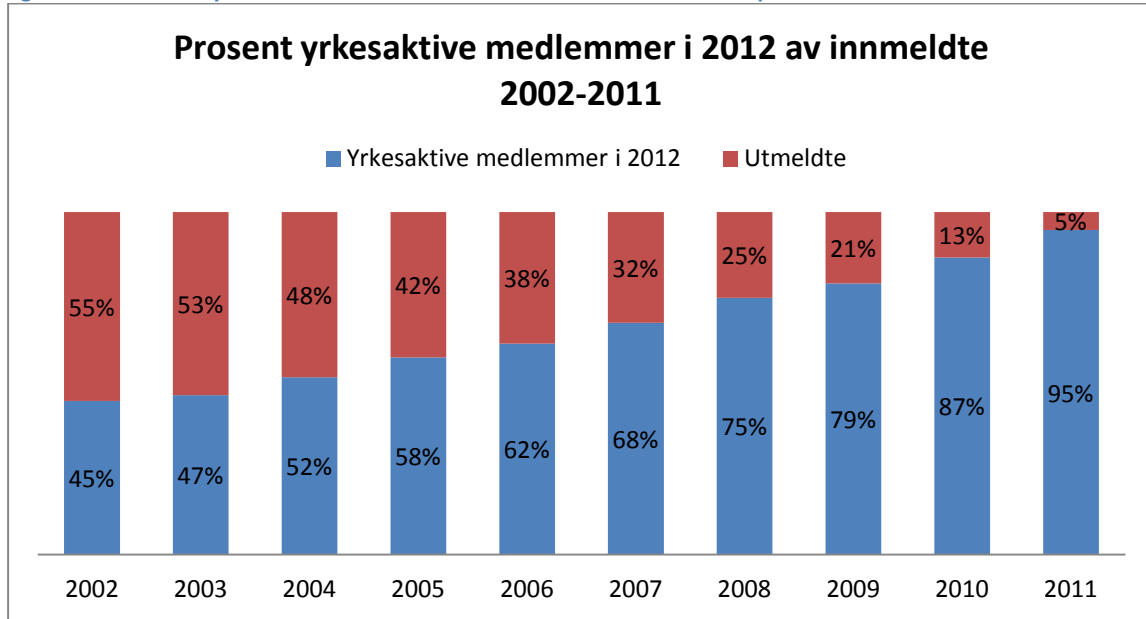


Figuren viser ingen tendens i utmeldinger. Gjennomsnittet har ligget på knappe 1.100 per år. To år utmerker seg med noe høyere antall. Disse kan forklares ut fra ekstra innsats med opprydding i medlemsregisteret. Utmeldingsraten (utmeldte i forhold til medlemstall) er ganske konstant med unntak av de to oppryddingsårene 2004 og 2007. Den varierer mellom 5,6 prosent og 6,6 prosent. Vi finner altså ingen støtte for at økende lojalitet kan forklare medlemsutviklingen.

Trygstad og Skalles (2005) oversikt viser at det var en betydelig "lekkasje" mellom 1985 og 2003, sett blant annet i at av de som meldte seg inn i 1985 var kun 19 prosent yrkesaktive FLT-medlemmer i 2003. Vi hadde ikke tilgang til et register over utmeldte på mer enn en tiårsperiode, men det kan virke som at lekkasjen har avtatt:



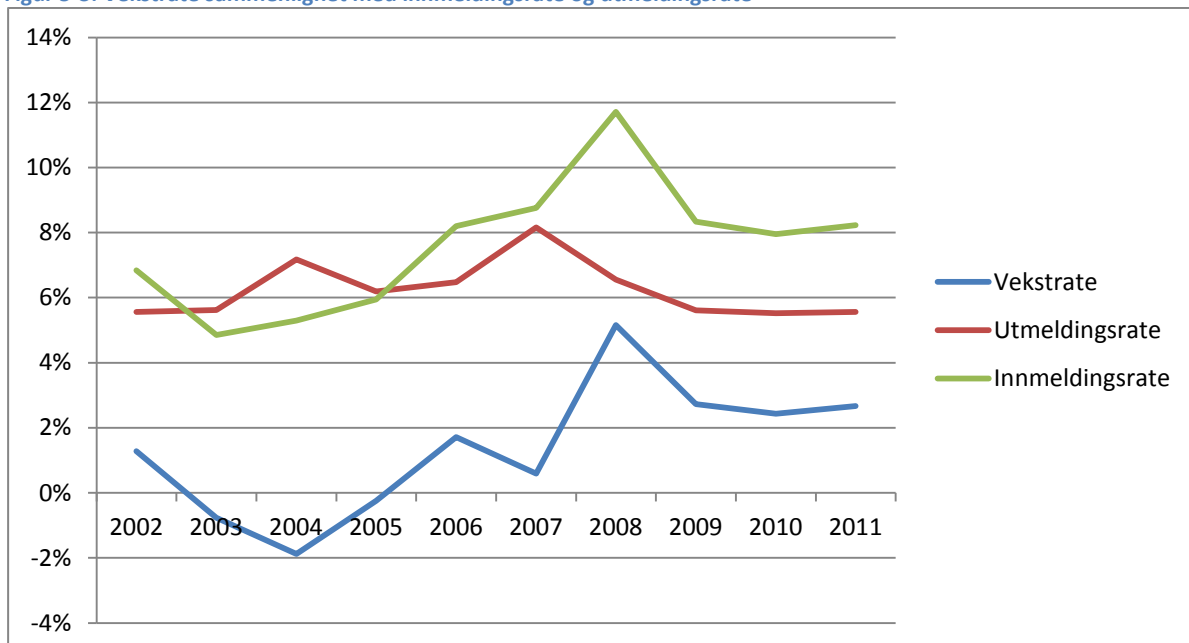
Figur 5-2: Prosentvis yrkesaktive medlemmer i 2012 av innmeldte hvert år i perioden 2002-2011



Vi ser at 45 prosent av de som meldte seg inn i FLT i 2002 fortsatt var yrkesaktive medlemmer per 1. januar 2012. Dersom vi ser ti år tilbake i Trygstad og Skalles (2005) figur var det kun 28 prosent av de som meldte seg inn i 1992 som var yrkesaktive medlemmer i 2003. De fant også at kun 81 prosent av de som meldte seg inn i 2002 var yrkesaktive medlemmer i 2003. I vår undersøkelse er hele 95 prosent av de som meldte seg inn i 2011 fortsatt medlem i 2012.

Hvis vi sammenligner utmeldingsrate og innmeldingsrate med vekstraten, som i følgende figur, ser vi at vekstraten og innmeldingsraten følger hverandre. Følgelig er det innmeldinger som forklarer veksten og ikke reduksjon i utmelding:

Figur 5-3: Vekstrate sammenlignet med innmeldingsrate og utmeldingsrate



Korrelasjonen mellom utmeldingsraten og vekstraten er på -0,17, mens korrelasjonen mellom innmeldingsraten og vekstraten er 0,93. Siden vekst uansett krever innmelding er det viktigste funnet

at utmeldingsraten *i svært liten grad* kan forklare den senere tids utvikling i vekstraten. Økte innmeldinger kan, som vi har sett, enten komme av endrede eksterne forhold, eller at FLT har introdusert strategier som gjør forbundet mer attraktivt å melde seg inn i, og samtidig attraktivt å forbli i (siden utmeldingene er konstante). Vi er dermed over på attraktivitetsforklaringen.

### **Attraktivitetsforklaringen**

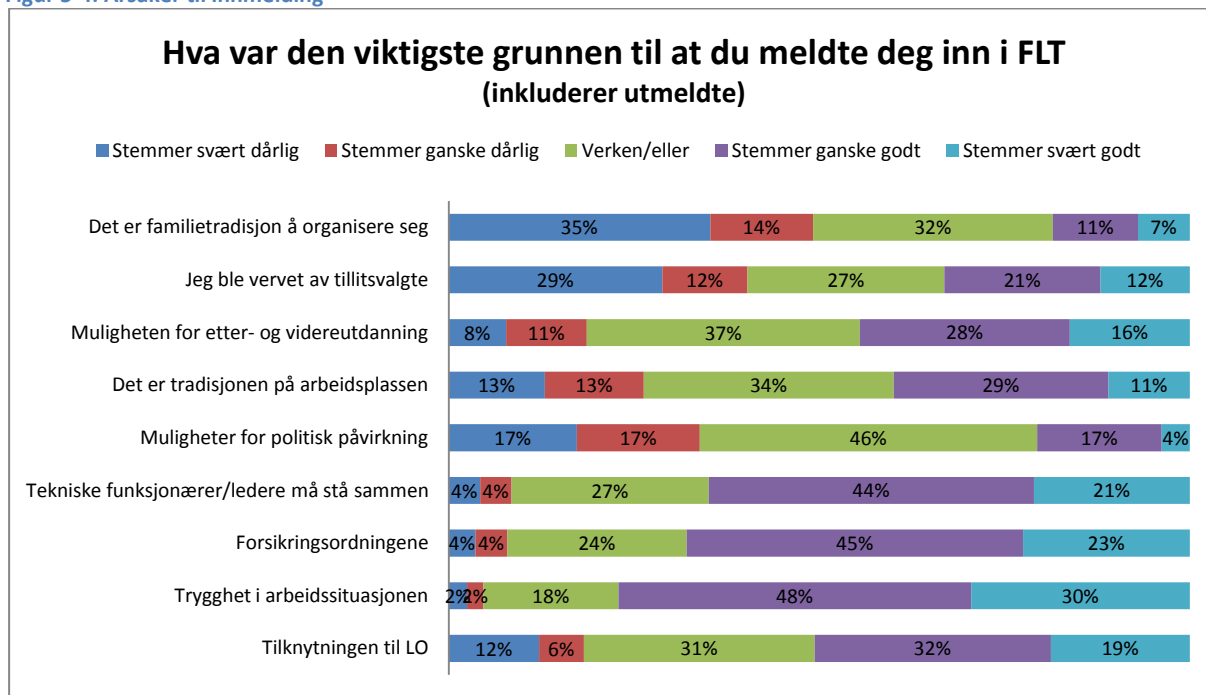
Som vi nevnte innledningsvis innebærer attraktivitetsforklaringen at FLT har blitt dyktigere til å trekke til seg nye medlemmer, det vil si rekruttere. Vi så over at mens utmeldingsraten ikke korrelerer med vekstraten gjør innmeldingsraten det. Som Oesch (2012) påpeker er utmelding noe fagforeninger i mindre grad kan påvirke med sine strategier enn innmelding, da årsaker til utmelding inkluderer faktorer utenfor deres rekkevidde, for eksempel endringer i tilknytningen til arbeidsmarkedet blant medlemmer (dvs. overgang til pensjon, arbeidsledighet eller uorganisert arbeidsplass). Fagforeninger kan først og fremst gjøre noe med strategier for rekruttering og/eller organisering, deriblant å øve innflytelse på medlemmers holdninger, gi dem positive inntrykk gjennom å bygge en organisasjon som er demokratisk og som har en organisasjonskultur som engasjerer (Clark 2009). Oesch (2012) hevder dermed at mens innmeldinger stort sett er et resultat av en fagforenings bevisste strategier er utmeldinger i større grad bestemt av strukturelle faktorer.

### **Begrunnelser for medlemskap**

Som Peetz (1997) argumenterer er det både av praktiske og analytiske årsaker viktig å skille begrunnelser for å bli medlem fra begrunnelser for å forbli medlem. Dette fordi disse ikke trenger å være sammenfallende. I tillegg til å overbevise potensielle medlemmer om verdien av fagforeningsmedlemskap i det hele tatt, vil rekruttering også måtte innebære å kommunisere noe om hva som kan forventes. Når arbeidstakere allerede er medlem er begge disse faktorene av mindre betydning, mens andre faktorer, som for eksempel tilfredshet og lydhørhet, blir viktigere. Vi stilte dermed to separate spørsmål i spørreundersøkelsen; hva var viktigste grunn til innmelding og hva er viktigste grunn til fortsatt medlemskap.

Hvis vi begynner med grunner til innmelding kan svarfordelingen illustreres med følgende figur:

Figur 5-4: Årsaker til innmelding



Vi ser av figuren at den største andelen oppgir *trygghet* i arbeidssituasjonen som den viktigste grunnen til at de meldte seg inn i FLT. Hele 78 prosent oppgir at dette stemmer ganske eller svært godt med hva som var viktigste grunn. Dette er i tråd med hva Trygstad og Skalle (2005) fant i forrige undersøkelse, hvor bortimot 50 prosent oppga at trygghet i arbeidssituasjonen var grunnen til at de meldte seg inn i FLT. Andre begrunnelser som er viktige for mange er knyttet til "service", gjennom forsikringsordningene (68 prosent), og til *profesjonsidentitet* gjennom påstanden at tekniske funksjonærer/ledere må stå sammen (65 prosent). Til sammenligning oppga 9 prosent forsikringer og 17 prosent faglig fellesskap som begrunnelse for medlemskap i 2004 (Trygstad og Skalle 2005). En grunn til den store forskjellen i prosentpoeng kan her være at det i 2004-undersøkelsen kun gikk an å oppgi én begrunnelse, mens respondentene i vår undersøkelse ble bedt om å ta stilling til alle begrunnelsenes viktighet. Fordelen med vår spørsmålsopplegg er at vi bedre fanger at medlemmer har flere motiver til fagorganisering og at vi får fram et mer nyansert bilde av dette. Dette kan vi for eksempel også se konsekvensen av på spørsmålet om politisk påvirkning. I vår undersøkelse oppgir 21 prosent at muligheter for politisk påvirkning stemmer ganske eller svært godt som viktigste grunn til innmelding, mens dette kun gjaldt 2 prosent i 2004-undersøkelsen (Trygstad og Skalle 2005). Videre oppga kun 3 prosent at etter- og videreutdanning var en begrunnelse for medlemskapet i undersøkelsen gjort i 2004 (Trygstad og Skalle 2005), mens det i vår undersøkelse er 44 prosent som oppgir at det stemmer ganske eller svært godt som viktigste grunn.

### "FLT har et godt produkt"

Blant informantene på Karmøy hersker det liten tvil om at utdanningstilbudet til FLT er en avgjørende faktor når det gjelder fagforeningsmedlemskapet. Også forsikringsordningene og servicen fremheves i intervjuene, men det ser i sær ut til å være etter- og videreutdanningsmulighetene som gjør FLT attraktivt for medlemmene på Karmøy:

"FLT har et godt produkt. Flere her har tatt studiene deres. Det er et godt rekrutteringsargument." (Laborarietekniker, Karmøy)

En annen informant på Karmøy trakk også frem hvordan etter- og videreutdanningstilbudet skapte en lojalitet basert på takknemlighet overfor forbundet.

”Jeg er ingeniør og var interessert i videreutdanning. FLT hadde et godt tilbud på videreutdanning, en MBA [...] Tekna kunne jeg også vært med i, men jeg er lojal til FLT som har gitt meg en dyr utdanning.” (Ingeniør, Karmøy)

Det var også andre deler av de tilbudte medlemsfordelene som ble trukket frem i helhetsvurderingen av FLTs attraktivitet opp mot konkurrentene:

”Jeg så først på Lederne, men FLT hadde det beste tilbudet.[...] Bra med forsikringer og skattefradrag [...] Servicen er ikke imponerende i IE. Kunnskapen er større og servicen bedre i FLT er min erfaring. De er mer på ballen.” (Laboratorietekniker, Karmøy)

### *”Den lokale lederen er nøkkelen”*

Når FLT oppfattes å være ”mer på ballen” kan dette skyldes flere forhold. Etter- og videreutdannings-tilbudet kan være et slikt forhold som gir medlemmene en følelse av å bli sett som fagpersoner med ambisjoner og faglige utviklingsbehov. Et annet viktig forhold som går igjen i intervjuene er *den lokale tillitsvalgte*. På Karmøy ser det ut til at det først og fremst er den lokale tillitsvalgte som har vært og er avgjørende for informantenes medlemskap i FLT. Den tillitsvalgtes personlige leder-egenskaper, tilgjengelighet, lokalkunnskap knyttet til bedriften og dens historie, og evne til å gi relevant informasjon til medlemmene ble fremhevet av informantene:

”Jeg meldte meg inn i FLT fordi [den tillitsvalgte] er en utrolig dyktig leder her og fordi FLT har et godt undervisningstilbud” (Laboratorietekniker, Karmøy)

Disse egenskapene til den lokale tillitsvalgte ble trukket frem som vel så viktige som FLTs arbeid for medlemmene sentralt:

”Den lokale lederen er nøkkelen. Det er fjernt for meg å forholde meg til FLT sentralt” (Ingeniør, Karmøy)

I tillegg la en av informantene vekt på at lojaliteten og tilliten var mer knyttet til den tillitsvalgte enn til forbundet som sådan:

”Hadde [den tillitsvalgte] gått til IE hadde jeg blitt med der.”

Den lokale tillitsvalgtes dyktighet ble også nevnt som årsak til innmelding i FLT av medlemmer som kom fra konkurrerende forbund:

”Det ble sendt ut info fra fagforeningen [ALT], men jeg følte denne var uklar. Jeg konfronterte dem med dette, men fikk nye uklare svar. Da forstod jeg at ALT ikke visste hva de gjorde. [FLT's tillitsvalgte] skjønnte dette, han gikk rundt og snakket med medlemmene. De fikk nødvendig info og klare svar. Hadde det ikke vært for [den tillitsvalgte] hadde jeg ikke vært medlem av FLT.” (Funksjonær, Karmøy)

Andre påpekte flere grunner til å være medlem av FLT, for eksempel tilknytningen til LO, men vektla samtidig hvor viktig den tillitsvalgte var for valget å bytte forbund:

”Jeg var tidligere medlem av Lederne [...] Jeg meldte meg inn i FLT med det samme muligheten ga seg. Det er viktig at FLT er et LO-forbund. Jeg var heller ikke fornøyd med Lederne. Og så betydde det mye at [den nåværende tillitsvalgte] var leder for FLT her. Jeg var misfornøyd med Lederne lokalt”.

Den tillitsvalgte lokalt er, som vi ser, en sentral figur for medlemmene. Det ser imidlertid ikke ut til at verving i seg selv er en viktig grunn til innmelding. Tre av ti oppgir at det stemmer svært dårlig at det å bli vervet av tillitsvalgt var den viktigste grunnen til medlemskap. Til sammenligning oppgir kun 12 prosent at det stemmer svært godt at de ble vervet av tillitsvalgt. Det er vanskelig å sammenligne dette med Olbergs (1998) undersøkelse, hvor ca 20 prosent oppga at de ble medlem fordi tillitsvalgt tok kontakt, da spørsmålet var stilt annerledes. I Olbergs (1998) undersøkelse kunne man kun oppgi ett svar på hvordan man ble rekruttert, mens vi har valgt å be respondentene gradere viktigheten av alle opplistede begrunnelser. Det at andelen vår likevel er lavere kan sannsynligvis tolkes dit hen at tillitsvalgte i mindre grad er utløsende faktor ved innmelding.

### *Tradisjoner og tilhørighet til LO*

Vi ser i den siste uttalelsen over at lojaliteten til den lokale tillitsvalgte er sterkere enn til forbundet. For enkelte er imidlertid lojaliteten motsatt, til nivået over FLT, nemlig til LO. Omtrent halvparten av respondentene (51 prosent) oppgir at tilknytningen til LO stemmer ganske eller svært godt med hva som var viktigste grunn til at de meldte seg inn i FLT. Dette er en lavere andel enn tidligere undersøkelser, hvor bortimot 70 prosent oppga at ønsket om å være med i et forbund tilsluttet LO var ganske eller svært viktig for at de ble medlem av FLT (Olberg 1998).

Ved Statoil Herøya hersket det liten tvil blant informantene om at forbindelsen til LO ikke bare er uunngåelig, men også tradisjonsbærende og identitetsbekreftende:

”Det har aldri vært aktuelt å være med i en ikke-LO-forening. Jeg føler tilhørighet til LO.” (Laborant, Herøya).

At FLT er et LO-forbund ble trukket frem som utslagsgivende i valget av fagforening: ”Det virker som om FLT tar godt vare på medlemmene. Det er en organisasjon som absolutt er på høyde med for eksempel NITO. Men FLT er med i LO, så da vinner de” (Arbeidsleder, Karmøy).

Mens denne informanten hadde tatt aktivt stilling til FLT opp mot alternative forbund, gjaldt ikke dette alle. De fleste vi intervjuet ved Statoil Herøya hadde lang fartstid som laboranter og teknikere i Hydro og ble meldt inn i Herøya Arbeiderforening (HAF) da de begynte som lærlinger. At innmeldingen i denne forstand skjedde mer eller mindre automatisk og ikke som et resultat av den enkelte ansattes egne politiske overveielser over organisering, fagforeningstilhørighet, medlemskap og så videre, ser ikke ut til å representere et problem for informantene. Tvert i mot knyttes automatikken til en positiv og stolt samholdstradisjon:

”Fagforeningsmedlemskap var noe man automatisk fikk seg nå man begynte å arbeide her. Jeg ville ikke gjort det annerledes i dag. Medlemskap er viktig på grunn av solidaritet.” (Laboratorietekniker, Herøya.)

Herøya fremstod også som en kontekst med lange tradisjoner for fagorganisering, der også familie ble trukket frem som en viktig faktor for beslutningen om å melde seg inn i et LO-forbund:

”Jeg er vokst opp med at man skal være organisert. Og helst i LO. Så begge deler er aktivt valg. Var du lærling var du medlem i HAF/Kjemisk.” (Laboratorietekniker, Herøya)

Lærlingene ble tydelig møtt av forbundet første dag, og de drev aktiv rekruttering til tross for at fagorganisering var en del av kulturen hjemmefra:

”Jeg ble organisert fra første dag. Nærmest automatisk. Det var naturlig. Vi hadde en gul forening her, men den var uaktuell og de fra HAF var mer pågående. Vi fikk vite hjemmefra at man skulle være organisert, og da helst i LO. Det har aldri vært aktuelt å være med noe annet sted.” (Seniortekniker, Herøya)

Denne kulturen så ut til å vedvare i en viss grad, men hvor det ble vektlagt at valget av LO-forbund ikke lenger var så viktig:

”Organisert i LO ville jeg vært også i dag. Jeg har sagt til ungene mine at de bør organisere seg, men det er ikke viktig om de organisert i LO, bare de er organisert.” (Seniortekniker, Herøya)

Vi kan med andre ord si at *trygghet* og *medlemsfordeler* kombinert med *solidaritet*, både i forhold til egen yrkesgruppe men også LO-familien, er de viktigste grunnene til innmelding. Dette ble det også gitt direkte uttrykk for i de kvalitative intervjuene. Noen trakk frem trygghet som det aller viktigste:

”Trygghet er det viktigste. Noen som passer på at ting ikke blir verre.” (Laboratorietekniker, Herøya)

Andre vektla at mens trygghet, det vil si å ha noen å søke hjelp hos, var solidaritet også en viktig grunn til å være fagforeningsmedlem:

AFI: ”Hvorfor være med i en fagforening i det hele tatt?” Informant: ”Noen å søke hjelp hos. De gjør en god jobb i forhold til rettighetene våre. Solidaritet er viktig for meg.” (Laboratorietekniker, Herøya)

Solidaritet er knyttet til å være del av et fellesskap, og enkelte trakk frem både fellesskaps- og solidaritetsfølelsen og opplevelsen av å være sterkere sammen:

AFI: ”Hvorfor er du med i fagforeningen?” Informant: ”Hvis man for eksempel skulle få problemer med arbeidsgiver. Fagforeningen er et fellesskap hvor vi støtter opp om hverandre. Noen som hjelper om det skulle skje noe. Kjøttvekta. Så det handler for eksempel ikke om mulighetene for utdanning. Heller ikke fagblad.” (Tekniker, Herøya)

”Det er en styrke å være mange, for eksempel i forbindelse med streik. Da har man mulighet til å påvirke.” (Laborant, Herøya)

Å stå sterkere sammen er et slagord i fagbevegelsen, og det ble trukket frem at det er nyttig å være organisert dersom det skjer endringer eller når det dukker opp problemer i arbeidsforholdet. Det motsatte av solidaritet blir ofte oppsummert i begrepet ”gratispassasjer”, og slike ble det tatt avstand fra i begrunnelsen for medlemskap:

”Det er nyttig å være organisert i tider med mye omorganisering og endringer på arbeidsplassen. I utgangspunktet ble jeg medlem fordi det skulle man bare. Her er det få som bare surfer som gratispassasjerer og ikke er medlem noe sted.” (Seniortekniker, Herøya)

Selv om en informant uttrykte at "Det er likegyldig for meg hvor folk er organisert" (Ingeniør, Karmøy), gjorde utgangspunktet at LO er en familie at spørsmålene om overføring og grensdragning ble satt i et annet lys, spesielt for de forhenværende FLT-medlemmene på Herøya. Noen medlemmer var direkte kritiske til at LO-forbundene sentralt krangler om medlemmer:

"Kampen står ikke mellom medlemmene, men mellom forbundene sentralt. Dette merker vi. Men jeg synes det er rart, for vi er jo alle i LO" (Laboratorietekniker, Herøya)

En av informantene våre satte til og med konfliktene om grensdragning innad i LO opp mot solidaritetsidealet:

"Jeg er solidarisk og vil ha det mest mulig likt. Derfor gir det ikke mening med fagforeninger som kjemper om de samme medlemmene." (Seniortekniker, Herøya)

På spørsmål om man ville valgt å gå tilbake til FLT dersom det ble aktuelt på Herøya preget denne holdningen svarene:

"Nei. Jeg mener at vi må være organisert i det samme forbundet alle sammen. Ellers er det risiko for intern kamp. Det er greit at IE og FLT tok kampen sentralt, og ikke blant medlemmene, men kampen burde ikke stått i det hele tatt" (Laboratorietekniker, Herøya).

En informant satte fagforeningsmedlemskapet i forbindelse med mer overgripende politiske og sosiale spørsmål:

"Savner du noen tema? Nei, ikke noen spesielle. Men noen generelle spørsmål er jeg opptatt av, for eksempel det at klasseskillene øker. Dette er en trussel i Norge i dag. Noen blir lutfattige i verdens rikeste land [...] Arbeiderklassens lønninger kan påvirkes av hva fagforeningene gjør. Folk på golvet gjør en like viktig jobb som dem på toppen, men lønnsgapet øker. Det går jo ikke i lengden." (Laboratorietekniker, Herøya)

### ***"Jeg er med i FLT til tross for, og ikke på grunn av LO"***

Som vi var inne på i kapitlet om data og metode kom det frem i intervjuene våre med ansatte på Herøya og Karmøy at det var tydelige forskjeller når det gjelder holdninger til både fagorganisering, LO og Arbeiderpartiet som har betydning for informantenes forståelse av og begrunnelse for det å være medlem eller ikke av FLT.

På Karmøy ble imidlertid FLT's forbindelse til LO og LO sin forbindelse til Arbeiderpartiet betraktet som en faglig ulempe og et politisk problem. LO-tilknytningen var dermed noe som gjorde FLT relativt mindre attraktivt i medlemmenes øyne:

"Jeg er med i FLT til tross for, og ikke på grunn av LO. Men du svelger noen kameler hvis du har de rette folka rundt deg. Til syvende og sist gjelder det arbeidsplassene og folka der, og da blir det viktig hvilke ledere foreningene har. Jeg er skeptisk til LO fordi jeg ønsker å ha mer valg, nå er det blitt så stort. Innflytelsen blir for liten. Vi hører bare om de store forbundene, de setter dagsorden. Hovedpoenget for meg er at vi har en god, dyktig lokal leder." (Funksjonær, Karmøy)

Som vi ser av sitatet blir LO-tilknytningen av denne informant til og med oppfattet som å "svelge noen kameler", og her ser vi igjen et eksempel på faktoren vi påpekte over: betydningen av den lokale tillitsvalgte. Begrunnelsen for å anse LO-tilknytningen som en ulempe var for denne innfor-

manten at LO i for stor grad domineres av store forbund på bekostning av de mindre, slik som FLT. For andre var begrunnelsen at LO, gjennom holdningene til andre dominerende forbund, ikke egentlig verdsetter kompetanse.

”LO er bare interessert i operatørens kompetanse og vedlikehold av denne. Ikke kompetanse som gjør deg til mer enn operatør [...] Opptil 90 prosent her er fagorganiserte. Da er man en del av en type fellesskap. Ikke gratispassasjer [...] Jeg forstår ikke at unge melder seg inn i IE, de dolkes jo i ryggen ved første korsvei (ansiennitet), får ingenting igjen for det. IE verdsetter ikke kompetanse.” (Ingeniør, Karmøy)

En annen informant på Karmøy var enig i at ”IE/LO fokuserer bare på ansiennitet, ikke kompetanse”, og denne informanten syntes dette var ”en dårlig strategi – dårlig både for bedriften og nye ansatte”. For andre er det linken til Arbeiderpartiet mer enn til LO som er problemet:

”Det er viktig for meg at FLT forblir innen LO [...] Hvorfor meldte folk seg inn i FLT? Av samme grunner som meg, antar jeg. Men igjen: jeg vet jo om folk som ikke vil være med i FLT fordi FLT er et LO-forbund. De er skeptiske til AP-tilknytningen.” (Ingeniør og arbeidsleder, Karmøy)

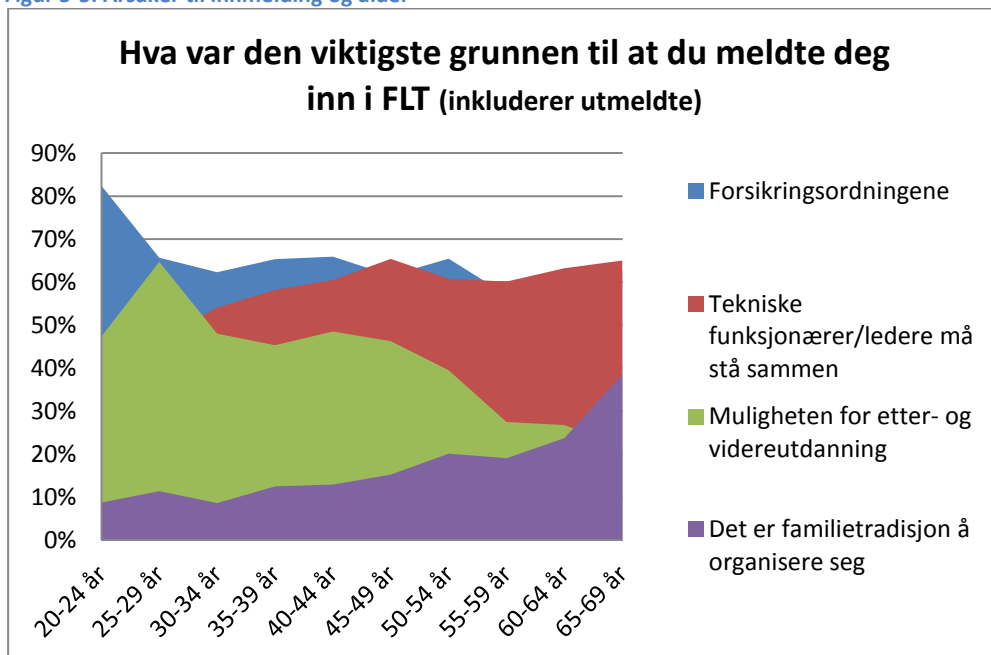
”De fleste her er organisert. LO hadde generelt gjort det bedre om de ikke hadde vært så knyttet opp mot AP. Er både mitt inntrykk fra arbeidsplassen her og min egen mening.” (Ingeniør og arbeidsleder, Karmøy)

Fagforeningsmedlemskap beskrives av de fleste, både på Herøya og Karmøy som viktig. Samtidig begrunnes, som vi har sett, det å være fagorganisert på ganske ulike måter ved enten å henge positivt sammen med et sosialt engasjement eller tradisjon, eller ved å henge negativt sammen med utrygghet og bekymring for fremtiden. Karmøy-informantenes medlemskap i FLT fremstår i større grad som et *bevisst valg av FLT basert på faglige, yrkesspesifikke interesser* og som et *bevisst fravalg* av for eksempel IE basert på *politiske vurderinger*, som i informantenes øyne både er et faglig og ideologisk uaktuelt alternativ, enn det som var tilfelle på Herøya. Dette kan henge sammen med at Herøya-informantene på undersøkelsestidspunktet var medlem av IE og ikke FLT, men samtidig virket fagforeningsmedlemskapet i mindre grad å være preget av automatikk ved Karmøy enn ved Herøya.

Ulike aldergrupper svarer noe ulikt på spørsmålet om hva som var den viktigste grunnen til at de meldte seg inn i FLT. I figuren under har vi valgt å inkludere de fire årsakene som varierer mest mellom aldersgruppene:



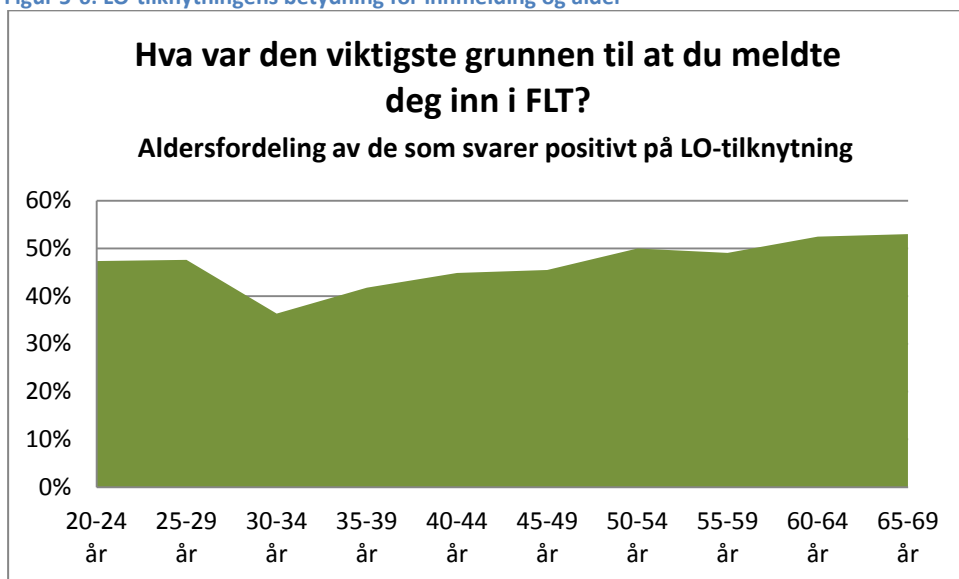
Figur 5-5: Årsaker til innmelding og alder



Som vi ser er det en større andel i de yngste aldersgruppene som oppgir forsikringsordningene som viktig årsak til innmelding. Det samme gjelder muligheten for etter- og videreutdanning. Dette viser at forbundets omfattende satsing på etter- og videreutdanning har stor betydning for de yngre medlemsgruppene. Dette er videre medlemmer som har lengst gjenstående medlemstid i forbundet og i den forstand er mest verdifulle. Det forholder seg motsatt med at det er familietradisjon å organisere seg. Om dette betyr at unge i dag i mindre grad handler etter tradisjon eller om å organisere seg ikke lenger er en tradisjon er vanskelig å si. Vi ser videre at en litt høyere andel i de eldste aldersgruppene oppgir det at tekniske funksjonærer/ledere må stå sammen som en viktig grunn til å melde seg inn i FLT.

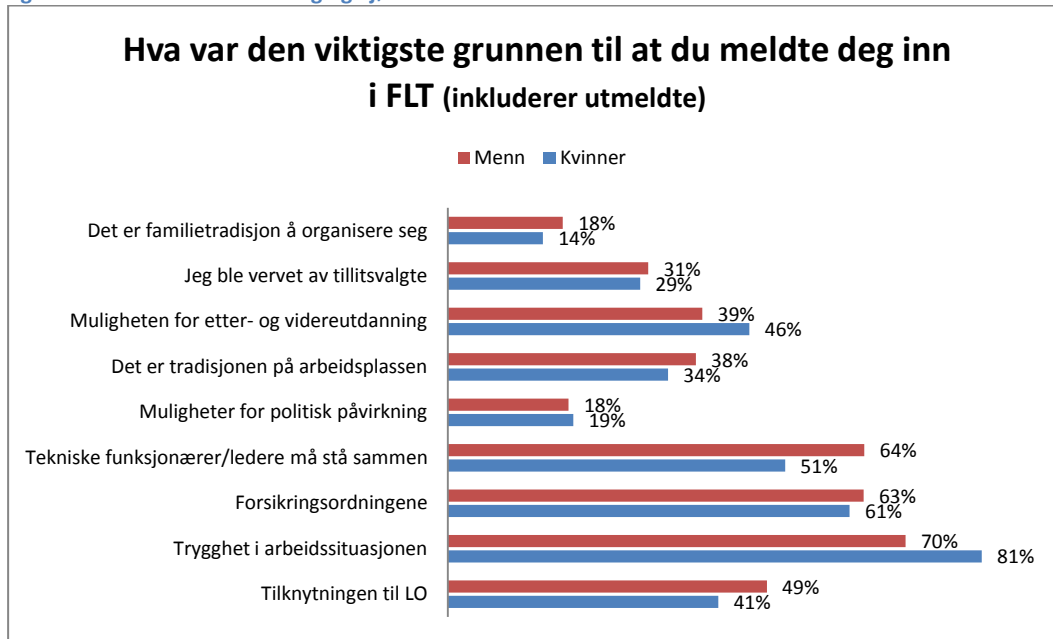
Til sammenligning er andelen som oppgir at de meldte seg inn fordi de ønsket å være tilknyttet LO mer stabil over alle aldersgrupper, selv om det er en lavere andel blant "middelaldrende":

Figur 5-6: LO-tilknytningens betydning for innmelding og alder



Menn og kvinner svarer noe forskjellig på spørsmålet om hva som var den viktigste grunnen til at de meldte seg inn i FLT. Følgende figur illustrerer dette:

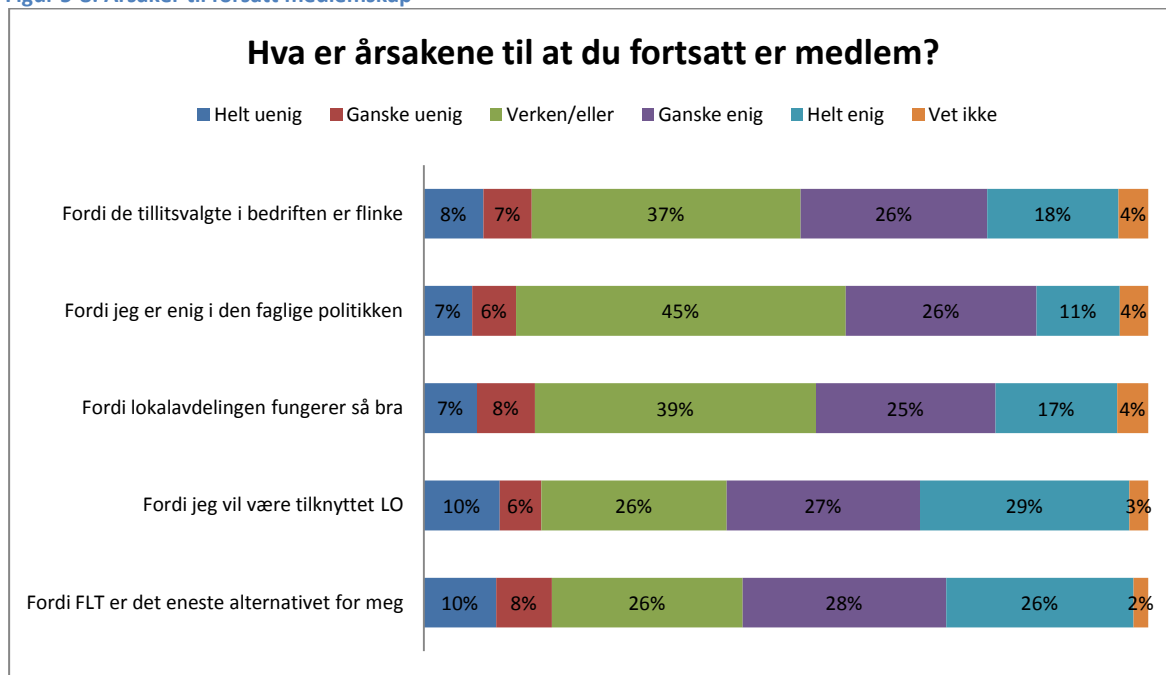
Figur 5-7: Årsaker til innmelding og kjønn



Fafo (2004) fant at kvinner i større grad oppga trygghet i arbeidssituasjonen som begrunnelse for medlemskapet, mens menn i større grad vektla faglig felleskap. Figuren over viser at dette også gjelder vårt utvalg. Mens 81 prosent av kvinnene i undersøkelsen oppgir at trygghet i arbeidssituasjonen stemmer godt eller svært godt som viktigste grunn til at de meldte seg inn i FLT er andelen menn som oppgir det samme 70 prosent. Tilsvarende oppgir 64 prosent av mennene at de kjenner seg igjen i begrunnelsen at tekniske funksjonærer/arbeidsledere må stå sammen, mens det gjelder 51 prosent av kvinnene. Det var videre en større andel blant mennene i undersøkelsen som oppgir at tilknytningen til LO var viktigste grunn til at de meldte seg inn i FLT (49 prosent, sammenlignet med 41 prosent av kvinnene). På den andre siden kan det se ut til at mulighetene for etter- og videreutdanning har blitt en viktigere grunn for kvinner å melde seg inn enn menn. I Fafos (2004) undersøkelse var forskjellen mindre mellom menn og kvinner på dette spørsmålet (anslagsvis ett prosentpoeng).

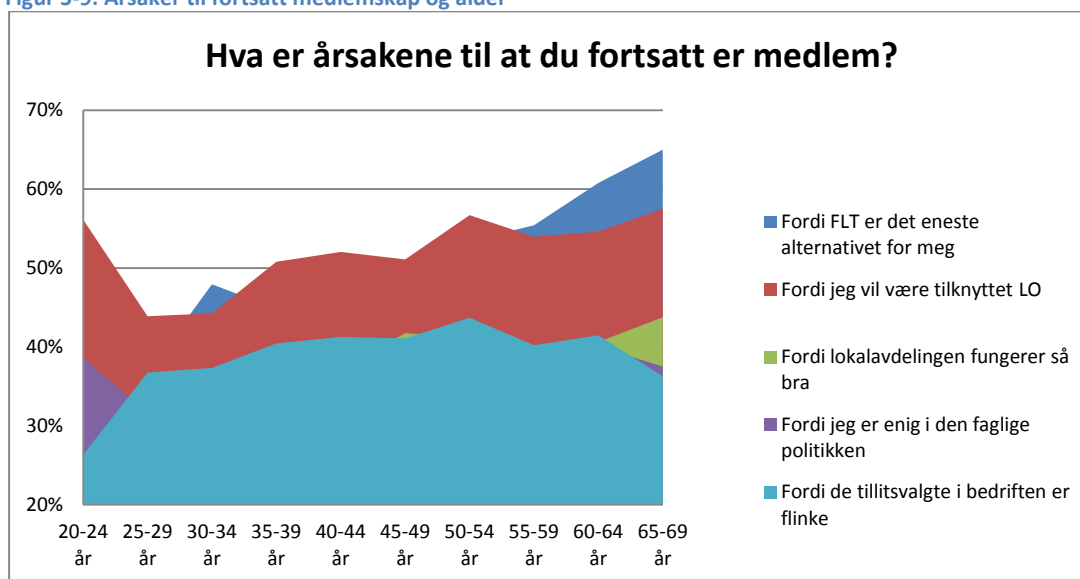
Som vi skrev innledningsvis til attraktivitetsforklaringen kan, men trenger ikke, årsaker til å melde seg inn være sammenfallende med årsaker til å bli værende i organisasjonen. Mens rekruttering ofte dreier seg om å skape forespeilinger blant potensielle medlemmer, er det å beholde nåværende medlemmer ofte forbundet med såkalt "medlemspleie", det vil si å tilfredsstille medlemmenes ønsker og behov. Vi stilte dermed også spørsmål om hva som er årsakene til fortsatt medlemskap. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

Figur 5-8: Årsaker til fortsatt medlemskap



Som vi ser oppgir den største andelen at de fortsatt er medlem fordi de ønsker å være tilknyttet LO (56 prosent ganske eller helt enige), fulgt av at FLT er det eneste alternativet (54 prosent) og at de tillitsvalgte i bedriften er flinke (44 prosent). Det vil si at blant de årsakene flest oppgir at de er ganske eller helt enige i er to basert på et ønske om å være del av LO-familien og/eller FLT, mens én er basert på tilfredshet med FLT som fagorganisasjon på arbeidsplassnivå. Figuren kan også tolkes som at for 42 prosent spiller LO-tilknytningen ingen rolle for medlemskapet. På dette spørsmålet varierer det hvor stor andel i de ulike aldersgruppene som oppgir at de er ganske eller helt enig i de oppgitte årsakene:

Figur 5-9: Årsaker til fortsatt medlemskap og alder

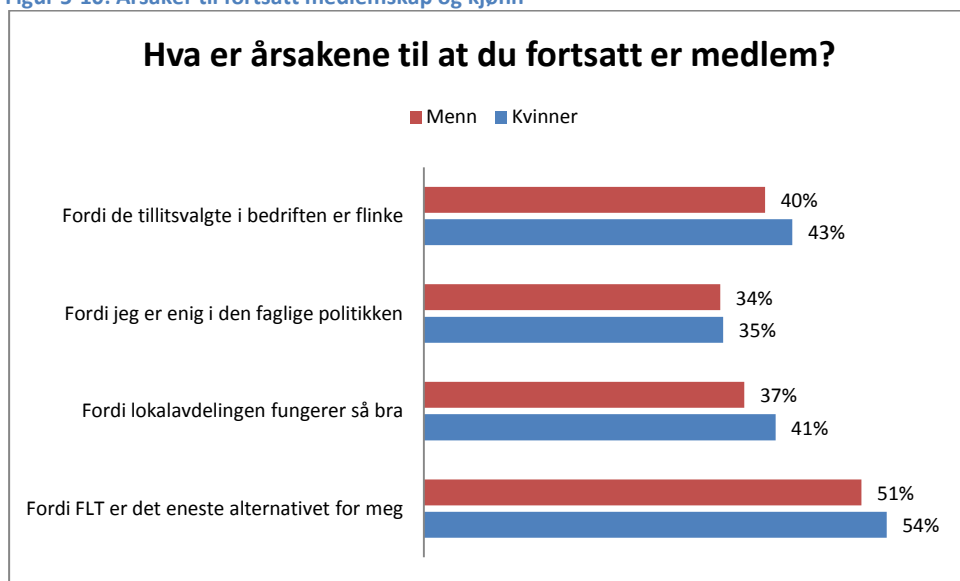


Som vi ser er det en større andel i de eldste aldersgruppene som oppgir at de er ganske eller helt enige i at en viktig årsak til at de fortsatt er medlem er at FLT er det eneste alternativet. Det samme gjelder at det er på grunn av at lokalavdelingen fungerer så bra. Det er en viss tendens til at andelen

er økende med alder også når det gjelder den andre begrunnelsen som dreier seg om FLT lokalt – ”fordi de tillitsvalgte i bedriften er flinke” – selv om andelen synker igjen i aldersgruppen 65-69 år. Selv om en stor andel i den yngste aldersgruppen oppgir tilknytningen til LO som en viktig årsak til fortsatt medlemskap, viser den fra 25-29 år en økende trend i andel. Det er en større andel i den yngste aldersgruppen som oppgir at det at de er enige i den faglige politikken er viktig årsak til at de fortsatt er medlem.

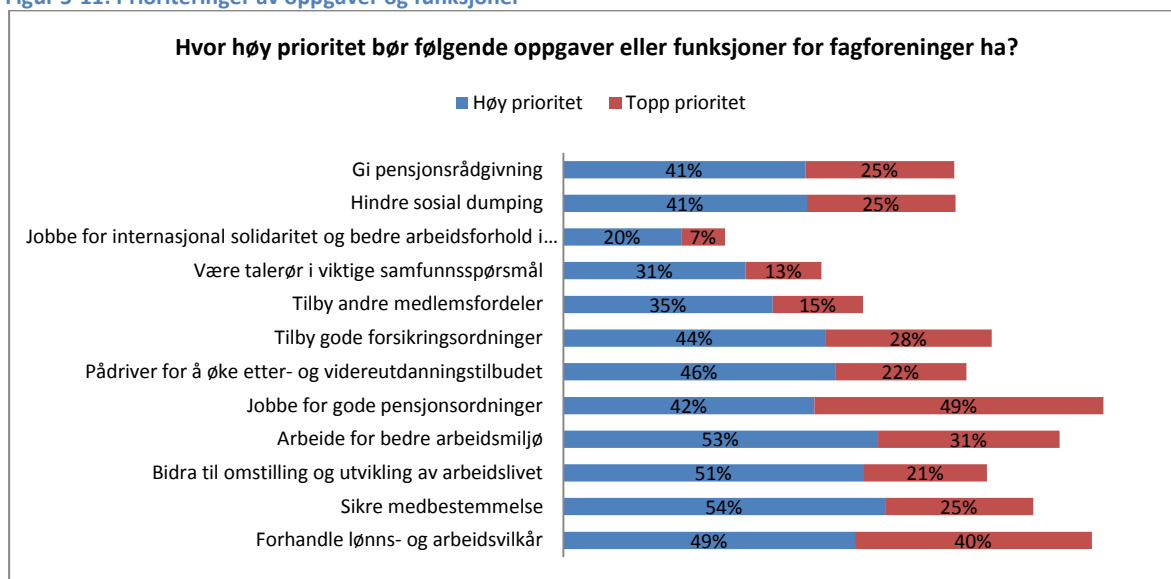
Det er her veldig små forskjeller mellom menn og kvinner. På svaralternativet om tilknytning til LO blir ikke engang forskjellene statistisk signifikante. De små, men signifikante, forskjellene er illustrert i følgende figur:

Figur 5-10: Årsaker til fortsatt medlemskap og kjønn



For å få mest mulig tilfredse medlemmer er det viktig å vite hva disse mener fagforeninger bør prioritere. Vi ba i undersøkelsen medlemmene i FLT om å rangere hvor høy prioritet de mente et sett av oppgaver eller funksjoner bør gis.

Figur 5-11: Prioriteringer av oppgaver og funksjoner



Vi ser her at de to oppgavene og funksjonene som skiller seg ut er den tradisjonelle fagforeningsoppgaven å forhandle lønns- og arbeidsvilkår (89 prosent høy eller topp prioritet), samt det å jobbe for gode pensjonsordninger (91 prosent). Det er faktisk en større andel som oppgir at det å jobbe for gode pensjonsordninger bør være topp prioritert enn som oppgir at det å forhandle lønns- og arbeidsvilkår bør være det. Disse to oppgavene er fulgt av å arbeide for et bedre arbeidsmiljø (84 prosent høy eller topp prioritet), å sikre medbestemmelse (79 prosent) og tilby gode forsikringsordninger (70 prosent). Ut fra dette kan vi si at mange av FLT's medlemmer er opptatt av at FLT skal prioritere oppgaver og funksjoner som dreier seg om å forbedre arbeidsforhold, men også at de skal prioritere fremtidig velferd samt ikke-arbeidslivsrelaterte oppgaver som det å tilby gode forsikringsordninger.

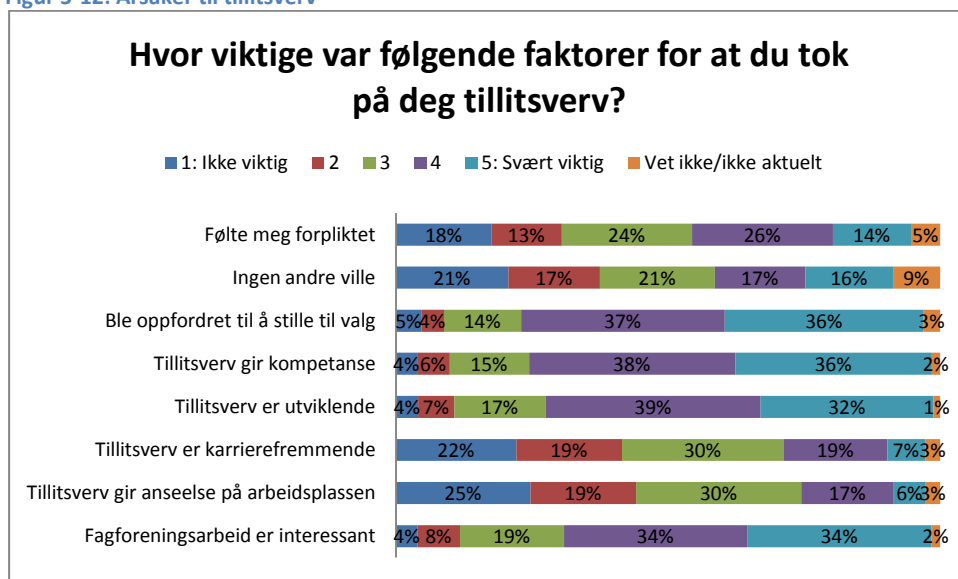
### Deltagelse

Et hovedfunn hos Trygstad og Skalle (2005:11) er at medlemmene i FLT er " passive – men fornøyde". Det å påta seg tillitsverv er den mest krevende formen for deltagelse. Tillitsvalgte blir også i litteraturen utpekt til å være rekrutteringsagenter (Mason og Bain 1993, Pekarek 2009). Dessuten så vi over at dyktige tillitsvalgte på bedriftsnivå for 44 prosent av medlemmene var en viktig grunn til at de forblir medlemmer. YS Arbeidslivsbarometer viser en synkende tidstrend i andelen fagforeningsmedlemmer som kan tenke seg å påta seg et slikt verv i Norge. Analyser av arbeidslivsbarometeret viser at andelen som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv synker hvert år i perioden 2009-2012, selv når vi kontrollerer for andre faktorer (Bergene et al. 2012). Dette er et svært robust funn som baserer seg på intervju med 5.464 medlemmer innen hele fagbevegelsen.

Som vi har sett oppgir 17 prosent av respondentene i undersøkelsen at de har tillitsverv på nåværende tidspunkt, mens 36 prosent tidligere har hatt det. Blant nåværende og forhenværende tillitsvalgte har 71 prosent hatt tillitsverv på bedriftsnivå, 42 prosent på avdelingsnivå og 6 prosent på forbundsnivå.

Det kan være flere årsaker til at medlemmer påtar seg et tillitsverv. Vi stilte i medlemsundersøkelsen spørsmål om hvor viktige et sett av faktorer var for at nåværende eller forhenværende tillitsvalgte påtok seg tillitsverv. Svarene på dette spørsmålet er presentert i følgende figur:

Figur 5-12: Årsaker til tillitsverv

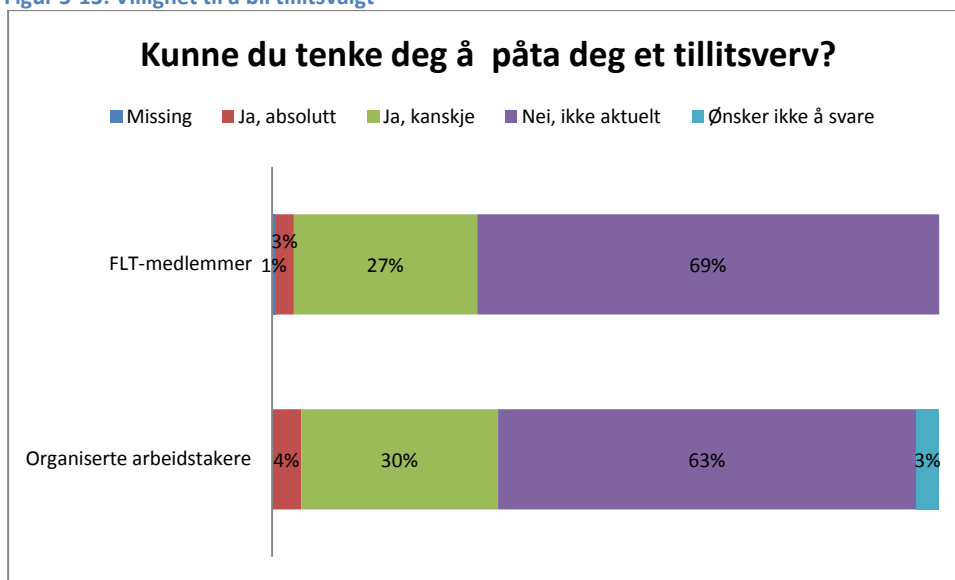


(N=1706)

Som vi ser oppgir den største andelen at en viktig faktor for at de påtok seg tillitsvervet er at det gir kompetanse (74 prosent viktig eller svært viktig), fulgt av at de ble oppfordret til å stille til valg og at fagforeningsarbeid er interessant. Det som flest oppgir at *ikke* var viktige faktorer for at de påtok seg tillitsvervet er at det gir anseelse på arbeidsplassen (25 prosent), at det er karrierefremmende (22 prosent) og at det var fordi ingen andre ville (21 prosent). Det var altså positive "pull-faktorer" som fikk størst oppslutning.

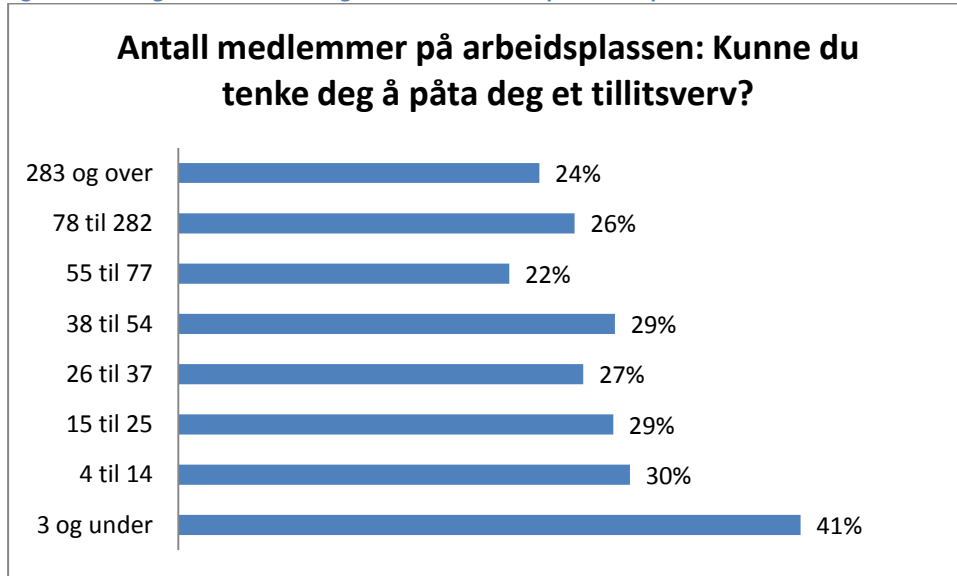
Vi stilte også spørsmål til de som på nåværende tidspunkt ikke er tillitsvalgt om de kunne tenke seg å påta seg et tillitsverv. Som nevnt over har andelen som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv sunket over de siste årene i det norske arbeidslivet generelt. Som vi ser av følgende figur er det en litt lavere andel blant FLT-medlemmer som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv enn det er blant organiserte arbeidstakere for øvrig. Dette er kanskje ikke overraskende siden FLT-medlemmer består av mange med lederansvar.

Figur 5-13: Villighet til å bli tillitsvalgt



Det er høyest andel i aldersgruppen 15-29 år som kan tenke seg å påta seg et tillitsverv (49 prosent), fulgt av aldersgruppen 30-44 år (33 prosent) og aldersgruppen 45-59 år (25 prosent). Andelen er lavest blant medlemmene over 60 år (9 prosent), og det kan dermed se ut til at villigheten til å bli tillitsvalgt synker med alder, slik vi også fant i YS Arbeidslivsbarometer (Bergene et al. 2012). Det er ikke signifikante forskjeller på menn og kvinner på dette spørsmålet. Det er det heller ikke på bransje, utdanningsnivå og stilling. Trygstad og Skalle (2005) hevdet at det er vanskelig å få medlemmer i små bedriftsgrupper til å påta seg tillitsverv. Vi finner imidlertid i vår undersøkelse at det er en større andel (40 prosent) i de små bedriftsgruppene (tre eller færre FLT-medlemmer på arbeidsplassen) som ser positivt på et slikt verv:

Figur 5-14: Villighet til tillitsverv og antall medlemmer på arbeidsplassen



Medlemmene som oppga at det ikke er aktuelt å påta seg et tillitsverv fikk oppfølgingsspørsmål om hvorfor det ikke er aktuelt. Svarfordelingen var som følger:

Figur 5-15: Begrunnelser for manglende villighet til tillitsverv



Som vi ser er den viktigste grunnen til at en stor andel av FLT's medlemmer ikke anser det som aktuelt å påta seg et tillitsverv er at det tar for mye tid (59 prosent). Det er imidlertid også en stor andel som oppgir at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid (39 prosent). På noen av disse variablene skiller FLT's medlemmer seg fra organiserte arbeidstakere for øvrig.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Vi har ikke data fra organiserte arbeidstakere for øvrig på variablene "Det er negativt for min egen lønnsutvikling", "Er for mye konflikt", "For mye ansvar", "Får ikke frikjøp/permisjon til å gjøre denne jobben", mens forskjellene ikke er statistisk signifikante på variablene "Arbeidsgiver er negativ" og "Det er negativt for min fremtidige karriere".

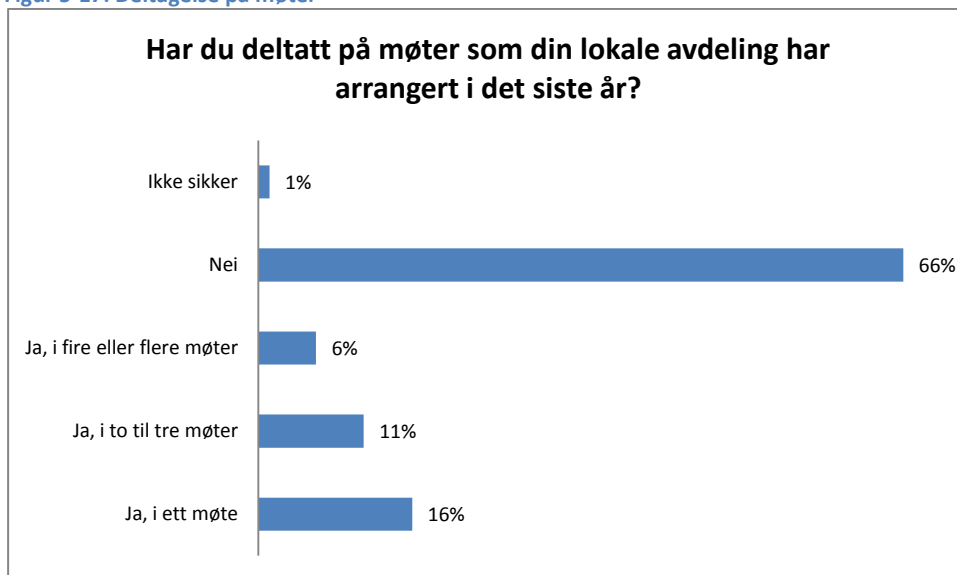
Figur 5-16: Begrunnelser for manglende villighet til tillitsverv i FLT sammenlignet med organiserte arbeidstakere forøvrig



Som vi ser oppgir en større andel FLT-medlemmer at det ikke er aktuelt å påta seg et tillitsverv fordi det tar for mye tid (59 prosent sammenlignet med 48 prosent), at de ikke er interessert i fagforeningsarbeid (39 prosent sammenlignet med 29 prosent) og at de ikke vet. Blant organiserte er det en noe høyere andel som oppgir at det er for vanskelig (11 prosent sammenlignet med 7 prosent) og at det er andre grunner (18 prosent sammenlignet med 9 prosent).

En mindre forpliktende form for deltagelse er å stille opp på møter i den lokale avdelingen. Vi spurte i undersøkelsen om medlemmene hadde deltatt på slike møter og i hvor mange. Svarfordelingen var som følger:

Figur 5-17: Deltagelse på møter



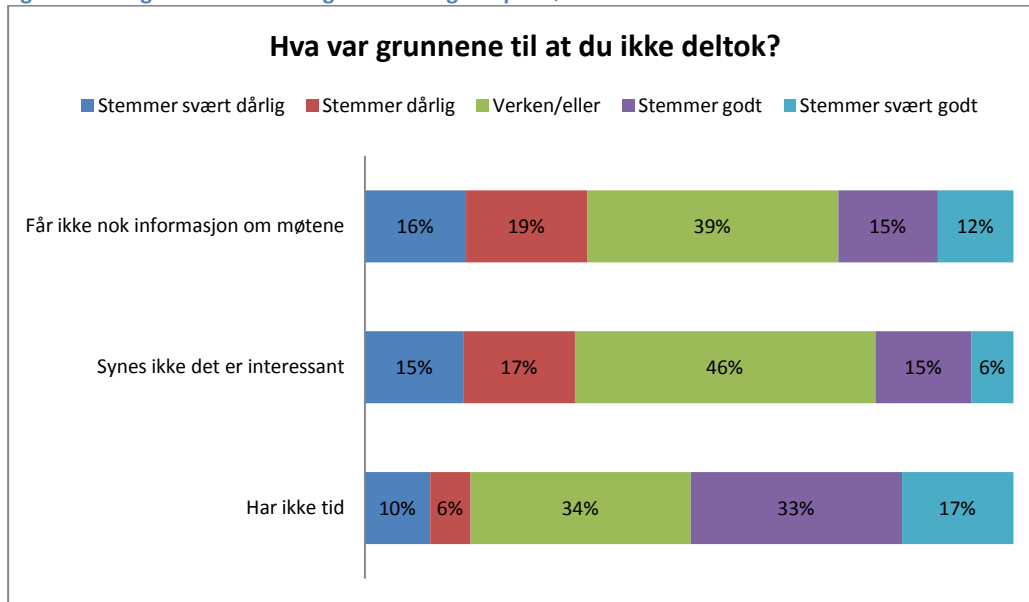
Som vi ser hadde to av tre medlemmer ikke deltatt på møter i regi av den lokale avdelingen det siste året, 16 prosent hadde deltatt i ett møte, 11 prosent på to og 6 prosent på fire eller flere. Kvinner deltar i større grad på møter enn menn. Mens 67 prosent av de mannlige respondentene oppgir at de ikke har deltatt på møter som den lokale avdelingen har arrangert det siste året oppgir 61 prosent



av de kvinnelige respondentene dette. Mens 19 prosent av kvinnene har deltatt i ett møte, har 15 prosent av mennene det.

Vi spurte respondentene som oppga at de ikke hadde deltatt på noen møter i regi av den lokale avdelingen om hva som var grunnen til at de ikke deltok. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

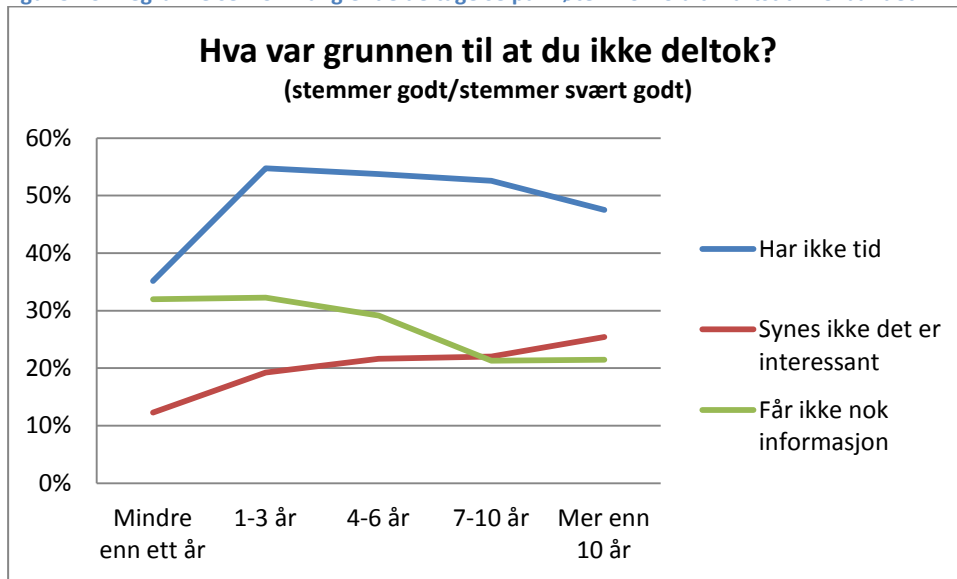
Figur 5-18: Begrunnelse for manglende deltagelse på møter



Figuren viser at grunnen flest oppgir til at de ikke deltok i møter arrangert av den lokale avdelingen er at de ikke har tid (50 prosent), fulgt av at de ikke får nok informasjon om møtene (27 prosent). Litt i overkant av én av fem (21 prosent) oppgir at de ikke deltar fordi de ikke synes det er interessant. Det er en større andel enn Fafo (2004) fant i forrige undersøkelse (ca 13 prosent), dog med en noe annen spørsmålsformulering ("Ikke interessant nok" på et spørsmål med kun ett svaralternativ mulig). Det var også tid som var den viktigste forklaringen i 2004-undersøkelsen (Fafo 2004). Det er her signifikante forskjeller mellom de ulike aldersgruppene, og andelen som oppgir at det stemmer godt eller svært godt at de ikke har tid er størst i den yngste aldersgruppen (60 prosent blant medlemmer på mellom 15 og 29 år) og lavest i den eldste aldersgruppen (46 prosent blant medlemmer på over 60 år). Dette er i tråd med funnene Fafo gjorde i 2004. Det ser også ut til at det er de yngste som i størst grad opplever å ikke få nok informasjon om møtene; i overkant av én av tre i aldersgruppen 15-29 år oppgir at dette stemmer godt eller svært godt som grunn til at de ikke deltok. Til sammenligning gjelder dette 22 prosent i aldersgruppen 45-59 og 23 prosent blant medlemmene over 60 år. Det er mindre forskjeller på aldersgruppene når det gjelder forklaringen at det ikke er interessant (fra 20 prosent i aldersgruppen 30-44 år til 27 prosent i aldersgruppen 15-29 år). På disse spørsmålene er det ikke noen signifikante kjønnsforskjeller.

Fafo (2004) fant i sin undersøkelse at det var en lavere andel som oppga at de ikke syntes møtene var interessante nok blant medlemmer med lengst fartstid i forbundet. Vi finner at det motsatte er tilfelle:

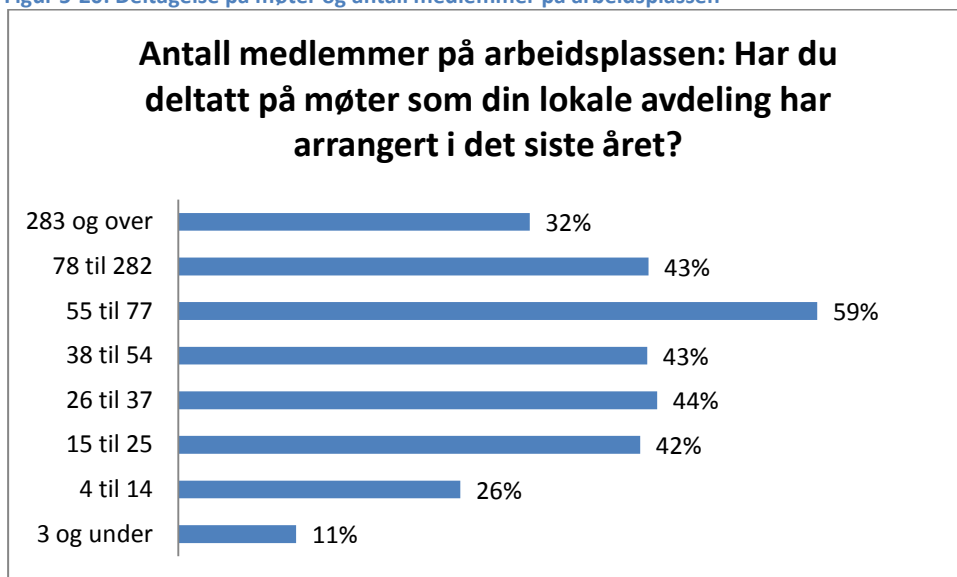
Figur 5-19: Begrunnelser for manglende deltagelse på møter i forhold til fartstid i forbundet



Dette kan bety to ting. For det første at det finnes et bra mobiliseringspotensial blant nyrekruttede siden disse i utgangspunktet er mindre uinteressert sammenlignet med medlemmer med lang fartstid. Det ser for nyrekruttede ut til at én av barrierene er mangel på inkludering gjennom å motta informasjon om møtene. For det andre kan det bety at det som per i dag foregår på møtene ikke er engasjerende nok slik at medlemmer etter hvert erverver erfaring med at møtene ikke er interessante.

Trygstad og Skalle (2005) fant at deltagelse i møter i avdelingen henger sammen med størrelsen på bedriftsgruppene. I undersøkelsen fra 2004 oppga for eksempel 15 prosent av medlemmene i bedriftsgrupper på inntil tre medlemmer at de hadde deltatt på møter i avdelingen det siste året, og at andelen for bedriftsgrupper på mellom 4 og 14 medlemmer nesten var dobbel så stor (Trygstad og Skalle 2005). I vår undersøkelse var svarfordelingen som følger:

Figur 5-20: Deltagelse på møter og antall medlemmer på arbeidsplassen

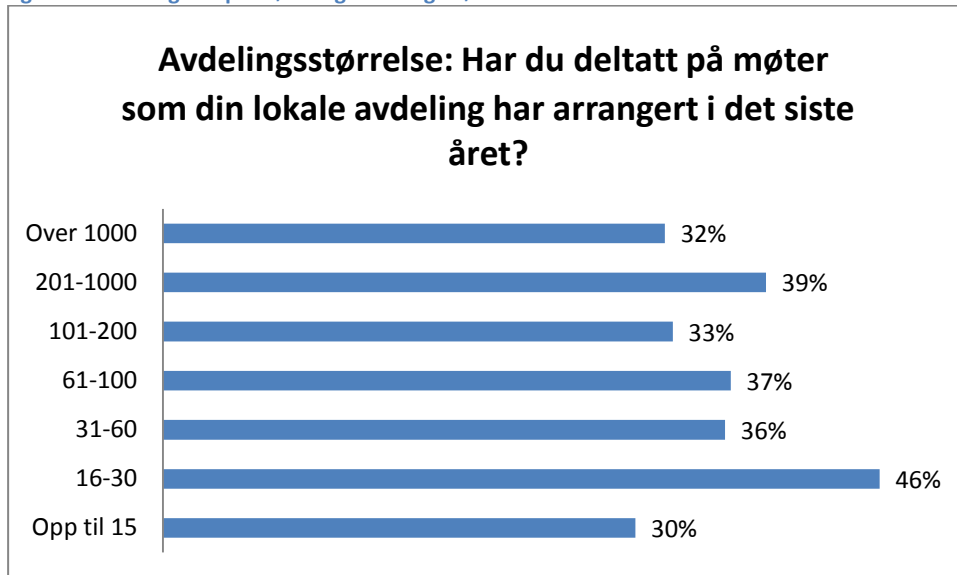


Det er med andre ord en noe lavere andel som har deltatt på møter blant medlemmene i små bedriftsgrupper, det vil si tre eller færre FLT-medlemmer på arbeidsplassen, i vår undersøkelse, og

det er en mer enn dobling i andelen opp til bedriftsgrupper med 4 til 14 medlemmer. Det er videre en tendens til at deltagelse øker med bedriftsgruppe størrelse frem til et viss punkt før den reduseres igjen når bedriftsgruppen passerer rundt 80 medlemmer.

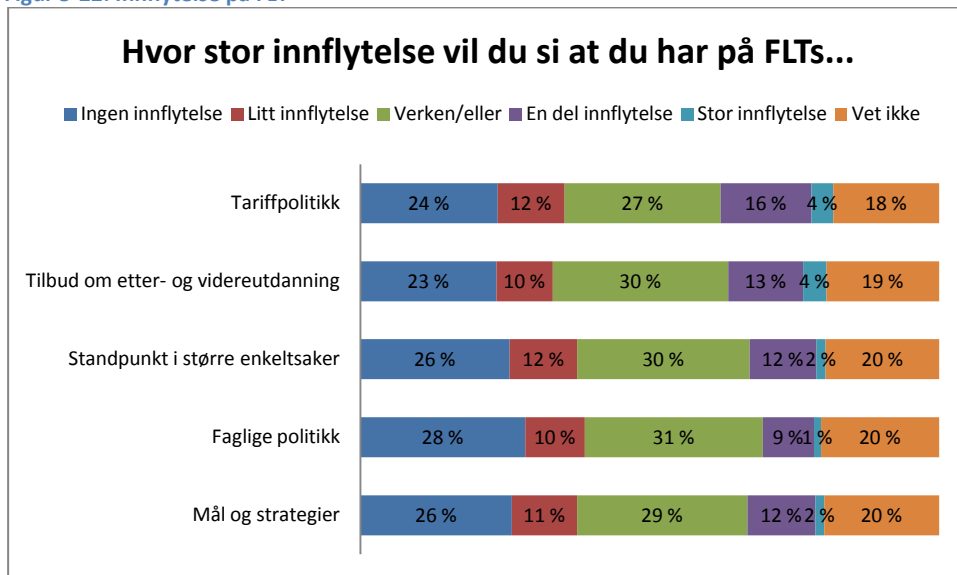
Det er mindre forskjell i deltagelse på møter i forhold til avdelingsstørrelse:

Figur 5-21: Deltagelse på møter og avdelingsstørrelse



Medlemmers deltagelse kan være viktig for demokratiet i fagbevegelsen. Vi spurte i undersøkelsen i hvilken grad medlemmene opplevde innflytelse på utvalgte saker innenfor FLT. Som vi ser opplever rundt én av fire at de ikke har noen innflytelse på de oppgitte sakene:

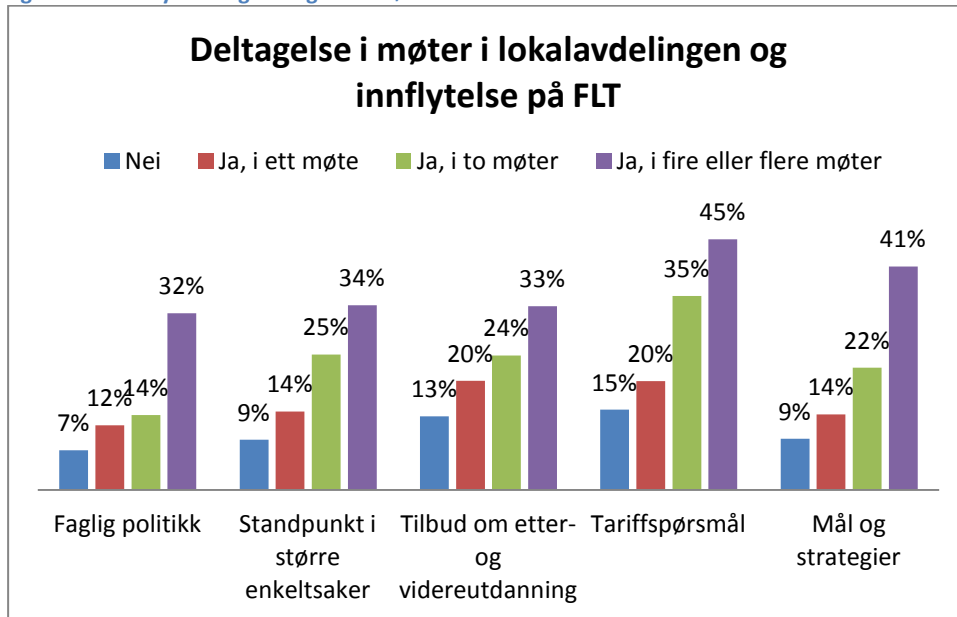
Figur 5-22: Innflytelse på FLT



Det er flest som opplever å ha en del eller stor innflytelse på tariffspørsmål (20 prosent) og færrest som opplever å ha det på FLT's faglige politikk (10 prosent). En stor andel ser ut til ikke å ha prøvd å øve innflytelse på FLT i disse sakene da det gjennomgående er bortimot 20 prosent som oppgir at de ikke vet.

Ifølge Trygstad og Skalle (2005:9) kan avdelingsnivået betraktes som limet i organisasjonsstrukturen i FLT, da det skal fungere som ”bindeleddet mellom forbundet sentralt og bedriftsgruppene”. Det er dermed gjennom avdelingsnivået at medlemmer skal oppnå innflytelse i forbundet. Vi undersøkte om dette gjør at medlemmer av store avdelinger har mer innflytelse enn medlemmer av små, men fant ingen signifikante forskjeller mellom avdelinger av ulik størrelse hva angår medlemmenes opplevelse av å ha innflytelse på ovenfor nevnte saker. Kanskje ikke overraskende var det imidlertid en sammenheng mellom aktiv deltagelse i avdelingene, gjennom møter, og opplevelse av å ha en del/stor innflytelse:

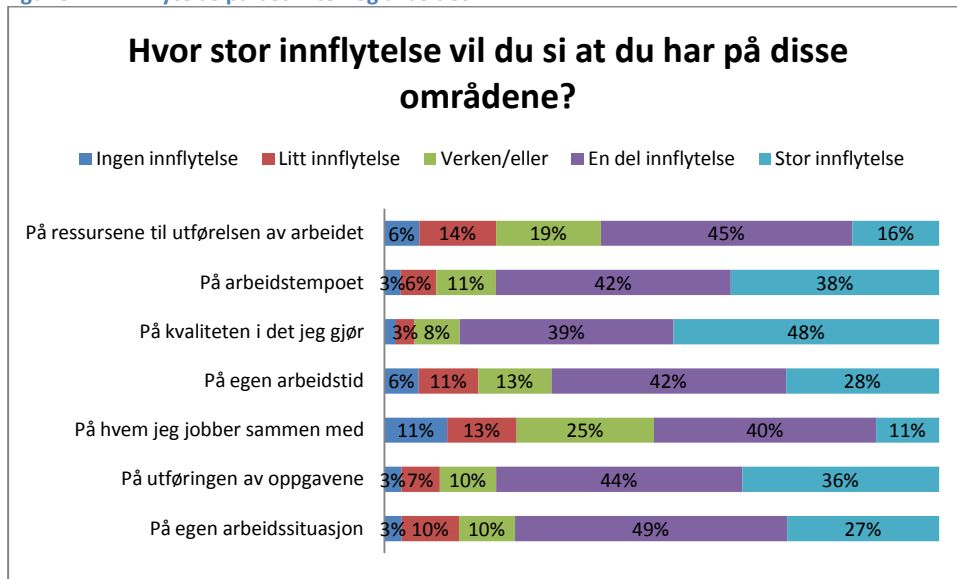
Figur 5-23: Innflytelse og deltagelse i møter



Opplevelse av innflytelse, spesielt hva angår mål og strategier og dernest faglig politikk, ser ut til å ha sammenheng med å delta i møter i lokalavdelingen. Dette er, som vi husker, også to av områdene færrest opplevde å ha innflytelse på i utgangspunktet. Det kan virke som at medlemmer i større grad opplever å ha en del/stor innflytelse på tilbud om etter- og videreutdanning uavhengig av møtedeltagelse.

Det fremgår av FLT's vedtekter at forbundet gjennom bedriftsgrupper og avdelinger ønsker å øke medlemmenes innflytelse i bedriftene, både hva angår strategisk arbeid og deltagelse i styrings- og planleggingsfunksjonene (Trygstad og Skalle 2005). Vi ser også at en større andel opplever at de har stor innflytelse på faktorer som relaterer seg til arbeidet enn andelen som oppgir at de har innflytelse på FLT. Dette er illustrert i følgende figur:

Figur 5-24: Innflytelse på bedriften og arbeidet

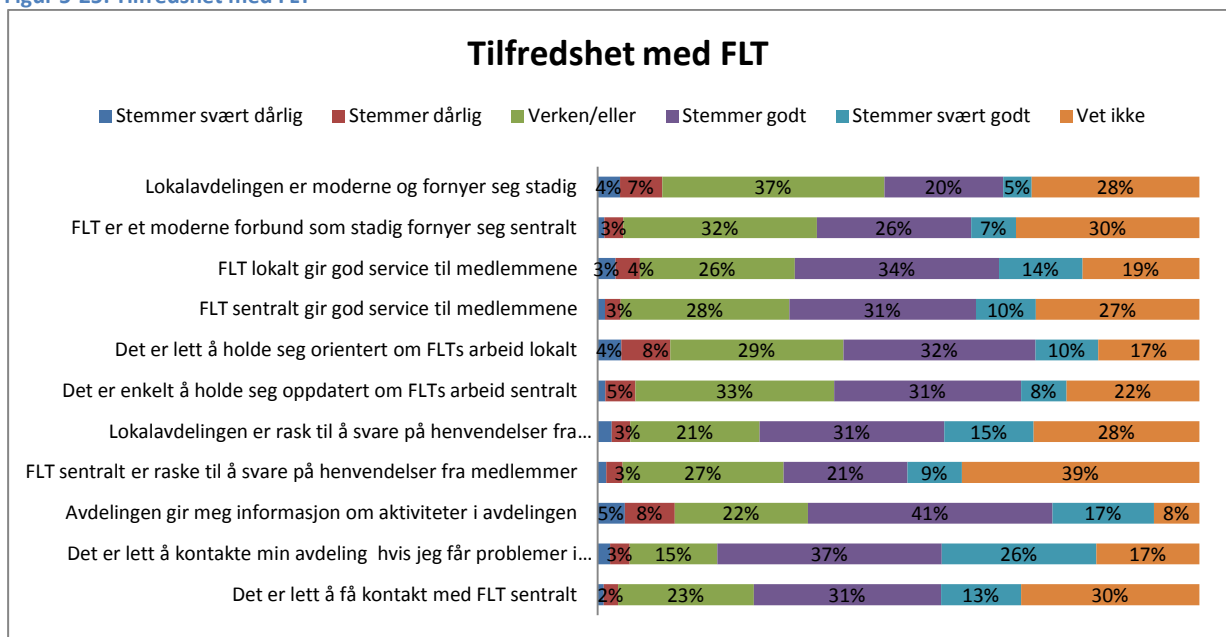


Nesten halvparten (48 prosent) oppgir at de har stor innflytelse på kvaliteten i det de gjør, 38 prosent på arbeidstempoet og 36 prosent på utføringen av oppgavene. Det er færrest som opplever å ha stor innflytelse på hvem de jobber sammen med (11 prosent) og på ressursene til utførelsen av arbeidet (16 prosent).

### “Service” og tilfredshet

FLT uttrykker i prosjektrapporten “FLT’s Organisasjonsprosjekt 2002-2005” at forbundet ønsker å være “best mulig tilpasset en ny tid med nye utfordringer og endrete krav til service og kommunikasjon” (side 4). Hvor fornøyde er medlemmene med FLT? Vi kom i undersøkelsen med en del påstander som respondentene ble bedt om å rangere etter hvor godt de syntes de stemte. Følgende figur illustrerer hvor tilfredse medlemmene er med FLT’s evne til fornyelse, FLT’s service, tilgjengelighet og informasjon:

Figur 5-25: Tilfredshet med FLT



Det første vi kan lese ut av figuren er at mange medlemmer tilsynelatende ikke har vært i kontakt med FLT sentralt. En stor andel (på mellom 22 prosent og 39 prosent) oppgir at de ikke vet hvor godt påstandene om forbundet sentralt stemmer. Andelen som oppgir "vet ikke" er imidlertid stor på alle påstandene, med unntak av påstanden om at avdelingen gir informasjon om aktiviteter i avdelingen. Det er generelt få som oppgir at påstandene stemmer dårlig, men det er flest som er uenige i at lokalavdelingen er moderne og fornyer seg stadig (11 prosent oppgir at det stemmer svært dårlig eller dårlig), i at det er lett å holde seg orientert om FLT's arbeid lokalt (12 prosent oppgir at det stemmer svært dårlig eller dårlig) og i at avdelingen gir informasjon om aktiviteter (13 prosent oppgir at det stemmer svært dårlig eller dårlig). På den sistnevnte er det imidlertid også en stor andel som oppgir at det stemmer godt eller svært godt (58 prosent). I tråd med funnene til Trygstad og Skalle (2005), er medlemmer som på undersøkelsestidspunktet var tillitsvalgte gjennomgående mer tilfredse enn både forhenværende tillitsvalgte og øvrige medlemmer.

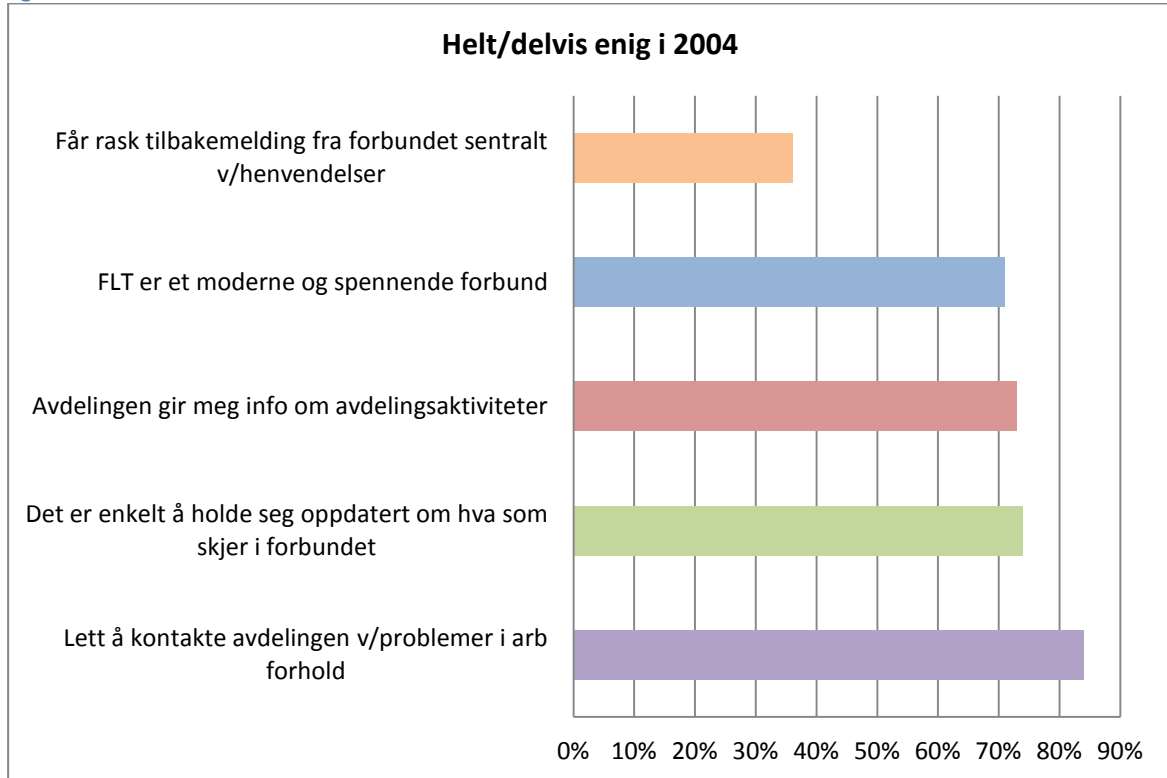
Ser vi på andelen som er misfornøyd viser figuren at det er stort sett under 10 prosent som sier at de positive påstandene "stemmer dårlig". Vi har gjort en multivariat analyse av hvilke kjennetegn som preger de misfornøyde, hvor vi kontrollerer for kjønn, utdanning, ansiennitet og alder. Analysen avdekker at det er en signifikant sammenheng med ansiennitet og alder. Medlemmer med lang ansiennitet (4-6 år, 7-10 år og mer enn 10 år) har høyere odds for å være misfornøyd sammenlignet med nyinnmeldte medlemmer. Samtidig har medlemmer over 50 signifikant lavere sannsynlighet for å være misfornøyd med minst fire tjenester sammenlignet med medlemmer under 50 år. Det er ingen signifikante forskjeller mellom menn og kvinner, ei heller mellom utdanningsgrupper. Det kan dermed se ut til at det har skjedd endringer i hvilke grupper som er misfornøyd siden Fafo gjorde forrige undersøkelse. Fafo fant, som oss, at de eldste medlemmene er mer tilfredse enn de unge, men, motsatt av oss, at medlemmer med lang fartstid er mer fornøyd enn nyrekruttede (Fafo 2004, Trygstad og Skalle 2005).

### *Utvikling siden 2004-undersøkelsen*

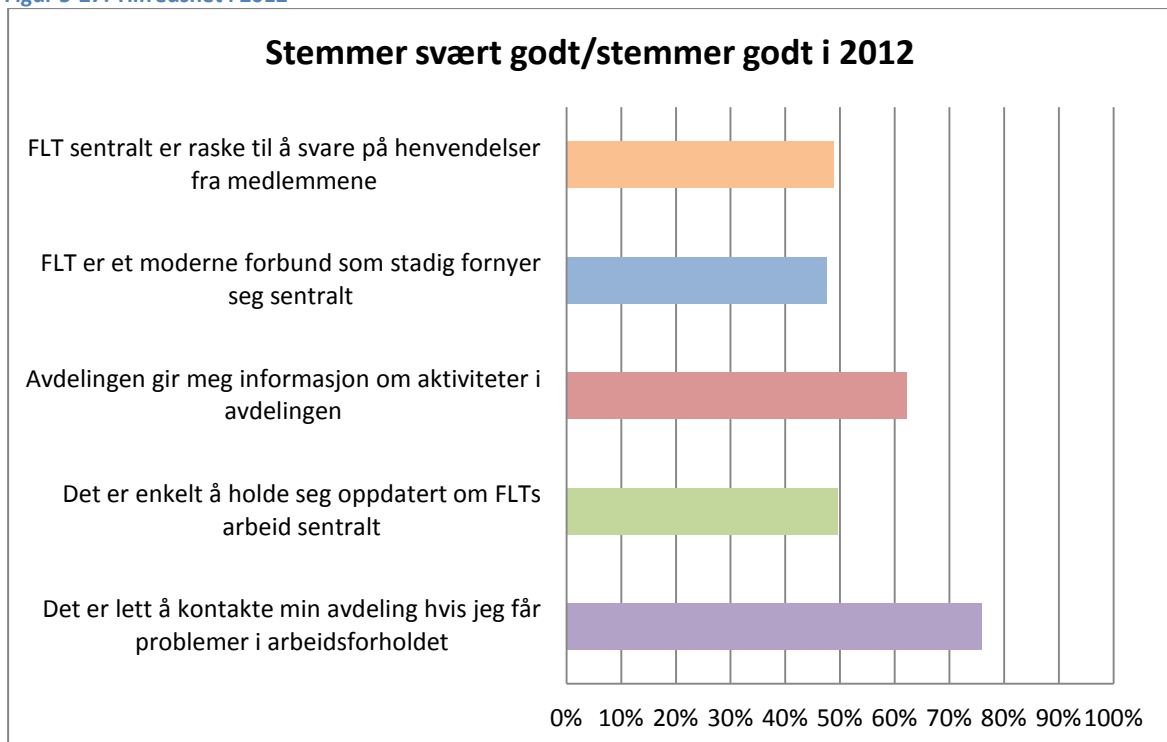
Opinion gjorde en telefonisk intervjuundersøkelse blant FLT's medlemmer i 2004. Vi har brukt tilsvarende spørsmålsformuleringer, men en noe annerledes skala enn Opinion gjorde. Ved telefonintervju vil man som oftest ikke ha "vet ikke" kategorien. Dessuten gir ofte telefonundersøkelser en dårligere svar kvalitet (Haraldsen 1999). Dette fordi telefonintervju både legger respondenten under et større tidspress i forhold til å komme opp med et svar uten pinlig tenkepause og fordi det ikke sikrer anonymitet på samme måte. Et telefonintervju er med andre ord en sosial situasjon, noe som også kan gjøre respondentene motvillige mot å gi uttrykk for visse holdninger og meninger (Haraldsen 1999). Det kan med andre ord være en tendens til "ja-svar" fordi respondentene gjerne vil framstå som positive overfor intervjueren.

Sammenligninger med 2004-undersøkelsen må derfor gjøres med varsomhet, vi har derfor valgt å illustrere svarfordelingen i to separate figurer (under). Hvis vi likevel sammenligner, viser det seg at medlemmer gjennomgående er klart mindre tilfreds i 2012 enn åtte år tidligere. Scoren på helt/delvis enig i 2004 ligger mellom 10-20 prosentpoeng høyere enn i 2012, med ett unntak; det er en større andel som oppgir at FLT sentralt er raske til å svare på henvendelser. Forskjellene er såpass markante og så like på alle spørsmålene at vi heller i retning av å tolke forskjellene som virkninger av intervju-metode og skala. På den annen side gir dette mønsteret mindre grunnlag for å konkludere med at medlemmene er mer tilfreds med forbundet. Følgende to figurer illustrerer svarene i henholdsvis 2004- og 2012-undersøkelsene:

Figur 5-26: Tilfredshet i 2004



Figur 5-27: Tilfredshet i 2012

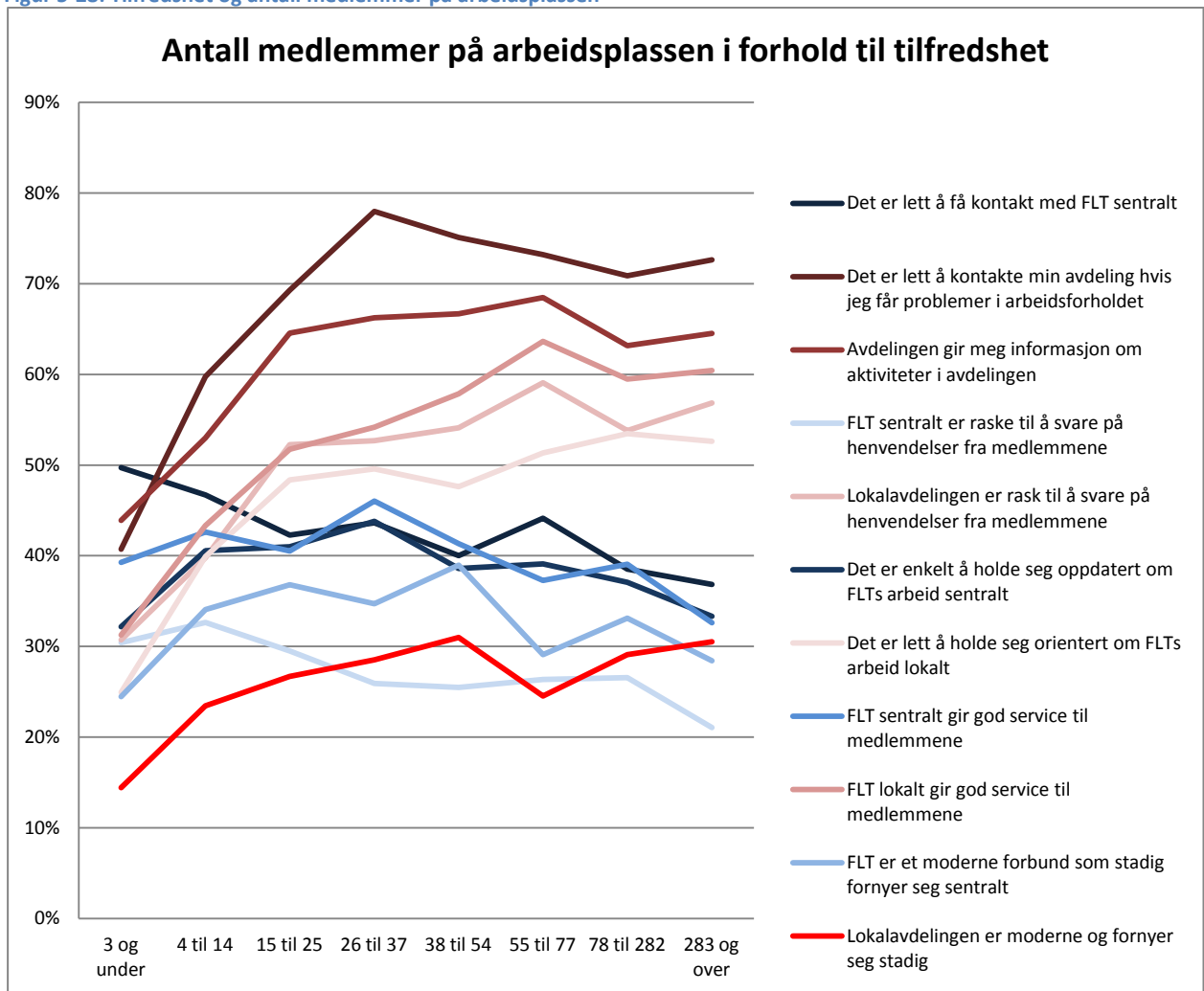


I den grad vi kan spore noen endring må det være den relative fornøydheten med FLT sentralt. Mens påstandene om at FLT er et moderne og spennende forbund og at det er enkelt å holde seg oppdatert om FLTs arbeid sentralt hadde omtrent like stor andel enige/helt enige som øvrige påstander i 2004, har de en lavere andel i 2012, spesielt sammenlignet for eksempel med vurderingene av avdelingenes informasjon om aktiviteter og av om det er lett å kontakte avdelingene ved problemer i

arbeidsforholdet. Det er imidlertid kun på påstanden at FLT sentralt er raske på å svare på henvendelser at andelen som oppgir at de er enige/at det stemmer godt er høyere i 2012 enn 2004.

Trygstad og Skalle (2005) fant at medlemmenes vurdering av forbundets ulike nivå hadde sammenheng med størrelsen på bedriftsgruppen. Følgende figur illustrerer hvordan bedriftsgruppestørrelse påvirker hvorvidt respondentene i vår undersøkelse oppga at påstandene relatert til avdelingsnivået (rødlige linjer) og forbundsnivået (blålige linjer) stemmer godt/svært godt:

Figur 5-28: Tilfredshet og antall medlemmer på arbeidsplassen



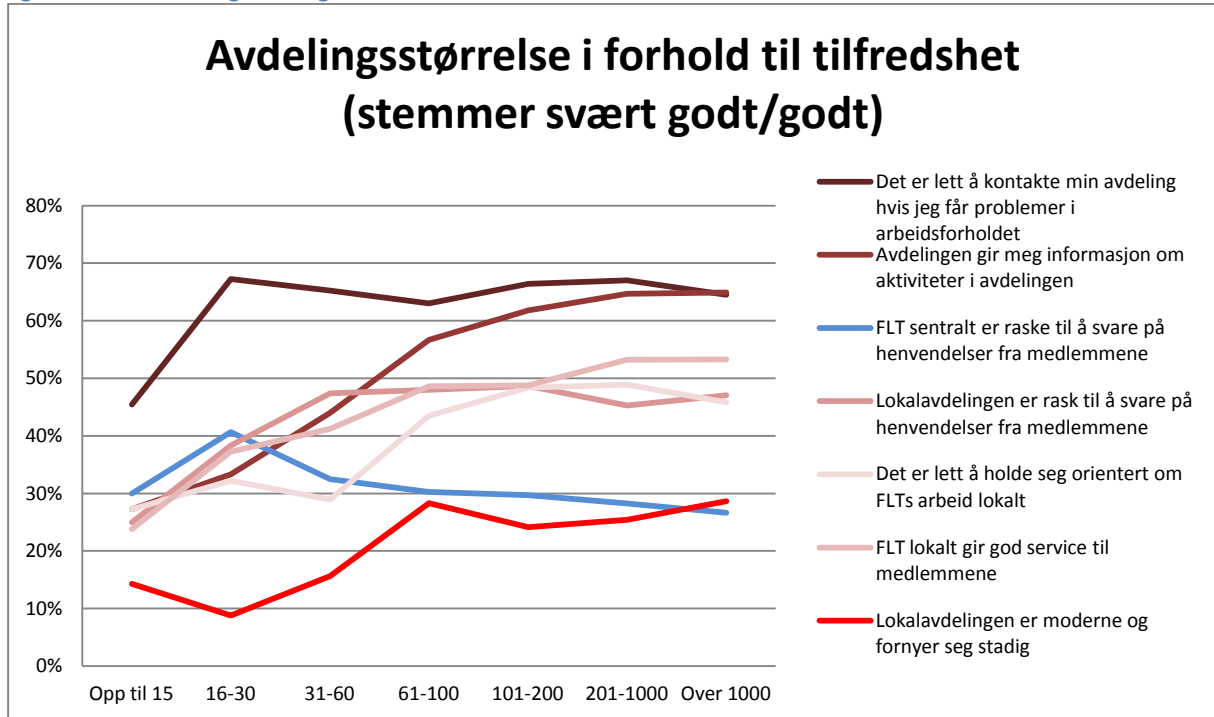
Som vi ser virker det til å være en tendens i retning av at andelen som er tilfreds med avdelingsnivået øker med størrelsen på bedriftsgruppen. Det er imidlertid en svak tendens i motsatt retning når det gjelder forbundsnivået. Andelen er imidlertid her i størst grad preget av stabilitet på tvers av bedriftsgrupper av ulik størrelse.

Som vi så i kapittel 4 er arbeidsplassene med flest FLT-medlemmer å finne innen energi, engineering og industri, mens de med færrest er hotell og restaurant, og bygg og anlegg. Trygstad og Skalle (2005) trekker særlig frem industrien som et område hvor organisasjonsgraden også tradisjonelt har vært høy og hvor det å være fagforeningsmedlem er del av "etiketten", noe som kan påvirke medlemmenes vurdering av forbundet. Vi så imidlertid i case-beskrivelsene av Hydro Karmøy og Statoil på Herøya at dette bildet av industrien bør nyanseres (jmfør kapittel 3).



Hva med størrelsen på avdelingene? På en del av påstandene blir ikke forskjellene mellom de ulike avdelingsstørrelsene signifikante. Dette gjelder spesielt påstandene knyttet til forbunds nivået (blå linje i figuren under). Vi ser av følgende figur at det er en tendens til at avdelingsstørrelse henger sammen med vurderingen av avdelingsnivået (rødlige linjer):

Figur 5-29: Tilfredshet og avdelingsstørrelse

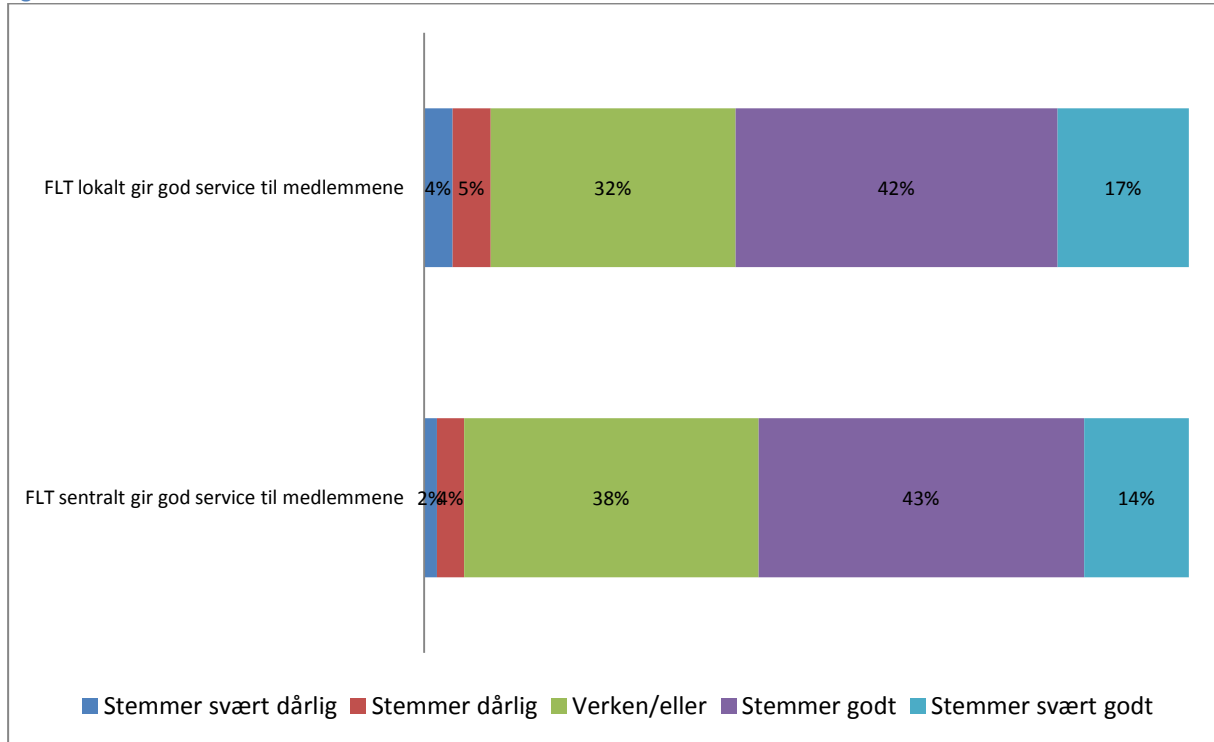


Som vi ser er det spesielt andelen som opplever å få informasjon om aktiviteter i avdelingen som varierer med avdelingsstørrelse – mens over 60 prosent av medlemmene som er tilknyttet avdelinger på over 200 tilslutter seg påstanden om at informasjon blir gitt, gjelder dette kun 30 prosent av medlemmene tilsluttet små avdelinger.

### Opplevelse av service

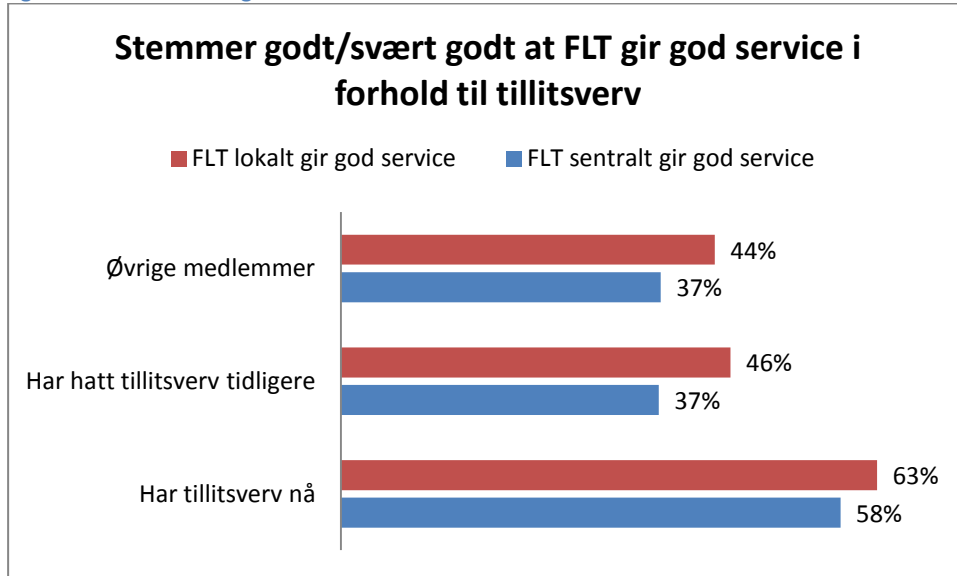
Som nevnt skriver FLT i sin prosjektrapport for organisasjonsprosjektet at formålet er å fremme en organisasjonsform som er tilpasset endrede krav til service, hvor det blir anerkjent at innbetalt ytelse fra medlemmene må stå i forhold til forbundets gjenytelse. Som vi ser i figuren over oppgir 41 prosent at de synes påstanden "FLT sentralt gir god service til medlemmene" stemmer godt eller svært godt, og tilsvarende 48 prosent at FLT lokalt gir god service til medlemmene. I Fafos (2004) undersøkelse oppga i underkant av 70 prosent at de var helt eller delvis enige i at FLT yter god service. Denne store forskjellen skyldes nok mest sannsynlig undersøkelsens design, blant annet at Fafo ikke hadde en "vet ikke"-kategori. Dersom vi fjerner de som ikke vet og de som ikke har svart finner vi at blant medlemmene som har tatt stilling til service-nivået oppgir 59 prosent at det stemmer godt eller svært godt at FLT lokalt gir god service og 57 prosent at FLT sentralt gjør det:

Figur 5-30: Tilfredshet med FLT's service



Fafo (2004) bemerket at en stor andel oppga verken/eller i deres undersøkelse (ca 22 prosent). Vi ser at denne andelen har økt. Fafo (2004) fant videre at medlemmer var samstemte på dette spørsmålet på tvers av aldersgrupper og kjønn. Vi finner imidlertid at kvinner i større grad oppgir at det stemmer svært godt at FLT sentralt og lokalt gir god service (henholdsvis 14 prosent og 17 prosent) sammenlignet med menn (henholdsvis 9 prosent og 13 prosent). Menn svarer i større grad verken/eller på begge. Andelen som oppgir at påstandene om service lokalt og sentralt stemmer godt eller svært godt øker også med medlemmenes alder. Det er her forskjeller også blant medlemmer med ulik fartstid, men stort sett i retning av at nyrekrutterte i større grad oppgir "vet ikke". På påstanden om at FLT sentralt gir god service er det små forskjeller mellom medlemmer på arbeidsplasser med få og mange andre FLT-medlemmer, mens andelen som oppgir at FLT lokalt gir god service øker med størrelsen på bedriftsgruppen, fra 31 prosent blant medlemmer på arbeidsplasser med inntil tre FLT-medlemmer til 61 prosent blant medlemmer på arbeidsplasser med over 283 medlemmer. Den største forskjellen, som også Fafo (2004) påpeker, er at medlemmer som har tillitsverv i mye større grad oppgir at FLT både sentralt og lokalt gir god service:

Figur 5-31: Tilfredshet og tillitsverv



Det at andelene som oppgir at påstandene om service stemmer godt eller svært godt er nokså like mellom forhenværende tillitsvalgte og øvrige medlemmer kan tyde på at det er selve rollen som tillitsvalgt som gjør at disse opplever bedre service enn at disse har en annen, og mer positiv, innstilling til forbundet. Vi finner også, som Fafo (2004), at tillitsvalgte på forbunds nivå i størst grad oppgir at FLT sentralt gir god service, mens det ikke er signifikante forskjeller mellom tillitsvalgte på ulike nivå hva angår FLT lokalt.

#### Den tillitsvalgte – FLT's kontaktpunkt med medlemmene

Tillitsvalgte representerer et viktig kontaktpunkt lokalt. Vi stilte i medlemsundersøkelsen spørsmål om hvorvidt respondentene har tatt kontakt med den tillitsvalgte på arbeidsplassen. Vi ser av følgende figur at flertallet (54 prosent) svarer bekreftende på spørsmålet, hvor 16 prosent har vært i kontakt med tillitsvalgt siste uke:

Figur 5-32: Kontakt med tillitsvalgt

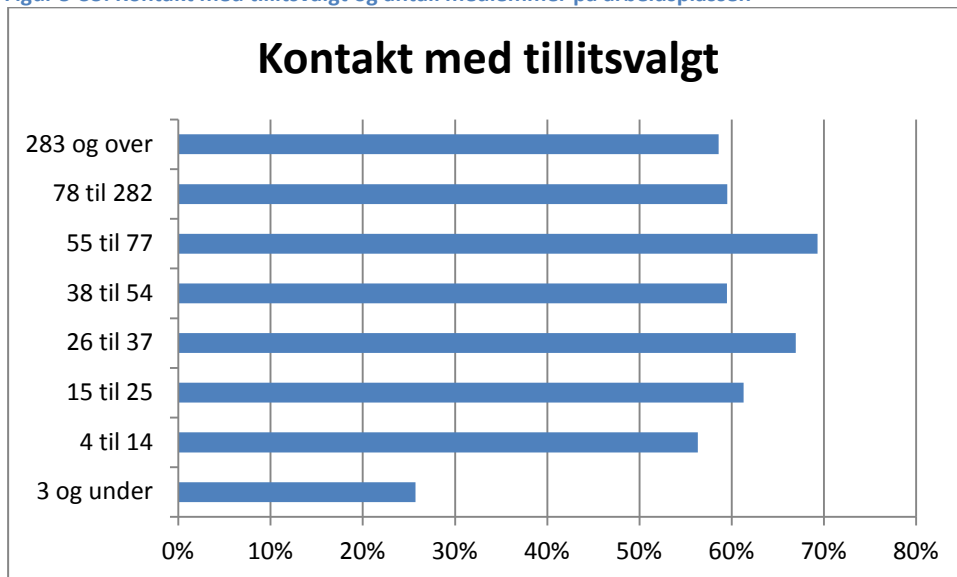


Det er med andre ord en relativt stor andel, bortimot én av seks, som har hatt kontakt med sin lokale tillitsvalgte siste uke. Dette kan tyde på at tillitsvalgte er sentrale aktører i FLT ved å være et viktig

kontaktpunkt, hvilket øker betydningen av å ha gode tillitsvalgte. I Fafos (2004) undersøkelse oppga 57 prosent at de ikke hadde vært i kontakt med den tillitsvalgte i bedriften i løpet av det siste året. Denne andelen har dermed sunket betraktelig. Andelen som har vært i kontakt med tillitsvalgt siste uke er mer stabil, selv om det har skjedd en liten økning (12 prosent i 2004 og 16 prosent i 2012).

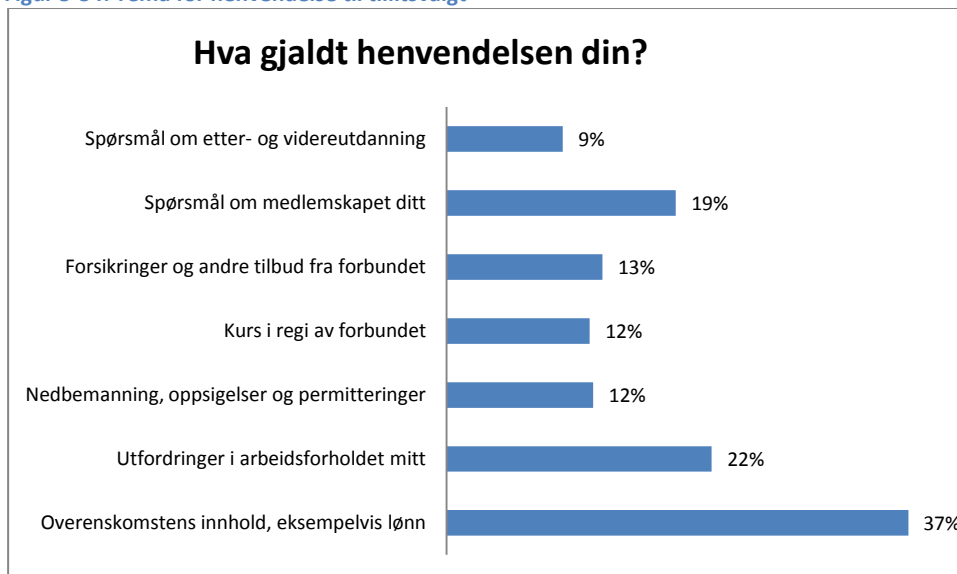
Fafo (2004) fant videre at antall FLT-medlemmer i virksomheten hadde innvirkning på andelen som tok kontakt med tillitsvalgt. Medlemmene ved arbeidsplasser med tre eller færre FLT-medlemmer hadde minst kontakt, mens bedriftsgruppene av middels størrelse hadde mest. Vi finner også en lignende sammenheng:

Figur 5-33: Kontakt med tillitsvalgt og antall medlemmer på arbeidsplassen



Medlemmer som oppga at de hadde vært i kontakt med tillitsvalgt ble stilt oppfølgingsspørsmålet om hva henvendelsen gjaldt. Svarfordelingen var som følger:

Figur 5-34: Tema for henvendelse til tillitsvalgt

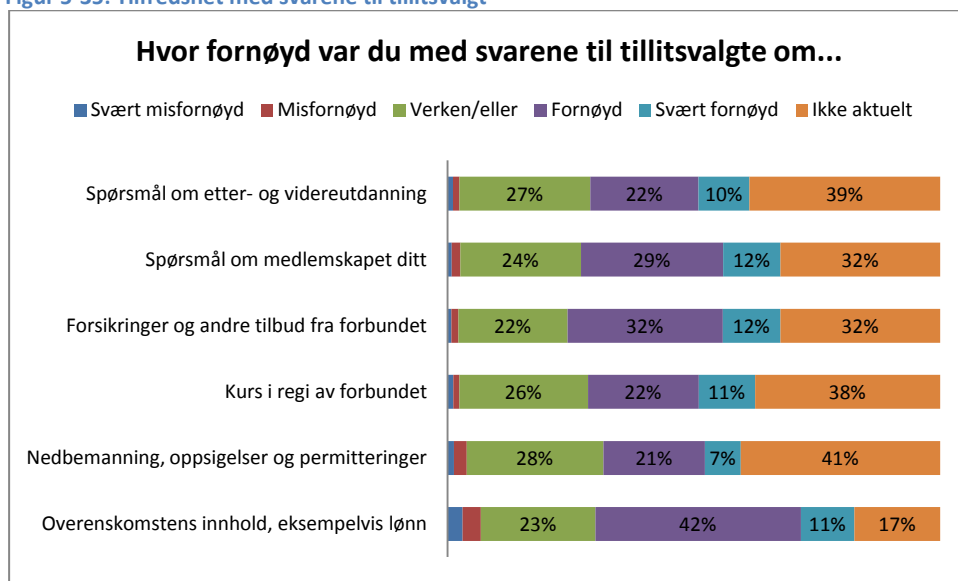


Av de som har tatt kontakt med tillitsvalgt på arbeidsplassen oppgir litt i overkant av én av tre (37 prosent) at henvendelsen gjaldt overenskomstens innhold. Litt i overkant av én av fem oppgir at det

gjaldt utfordringer i arbeidsforholdet og litt i underkant av én av fem at det gjaldt spørsmål om medlemskapet. Til sammenligning var det litt i overkant av 40 prosent som oppga at henvendelsen gjaldt overenskomstens innhold i Fafos (2004) undersøkelse, fulgt av "annet" med ca 25 prosent, sivilrettslige spørsmål (for eksempel oppsigelser) og forsikringer, begge de sistnevnte med en andel på ca 11 prosent. Det kan se ut til at "utfordringer i arbeidsforholdet", som kun er med i vår undersøkelse, i ganske stor grad dekket "annet"-kategorien, mens spørsmål om medlemskapet har blitt viktigere (19 prosent i vår undersøkelse mot 10 prosent i 2004-undersøkelsen). Fafo (2004) fant at det stort sett er blant de unge (under 35 år) at henvendelsen gjaldt kurs i regi av forbundet. I vår undersøkelse er det ikke signifikante aldersforskjeller på dette. Vi finner imidlertid at unge medlemmer i mye større grad kontakter tillitsvalgt angående spørsmål om etter- og videreutdanning (27 prosent blant medlemmer på 15-29 år enn det eldre gjør (for eksempel 8 prosent blant medlemmer i aldersgruppen 45-59 år). Det samme gjelder spørsmål om medlemskapet (31 prosent i aldersgruppen 15-29 år og 24 prosent i aldersgruppen 30-44 år, sammenlignet med 15 prosent i aldersgruppen 45-59 år). Det er størst andeler i aldersgruppene 30-44 og 45-59 år (henholdsvis 20 prosent og 24 prosent) som kontaktet tillitsvalgt på grunn av utfordringer i arbeidsforholdet (til sammenligning gjaldt dette 11 prosent i yngste aldersgruppe og 19 prosent i eldste).

Medlemmene som oppga at de hadde vært i kontakt med tillitsvalgt ble også spurt om hvor fornøyde de var med svarene de fikk:

Figur 5-35: Tilfredshet med svarene til tillitsvalgt



Som vi ser er det veldig få som oppgir at de var misfornøyde med svarene til tillitsvalgte. Hvis vi ser bort fra de som oppgir "ikke aktuelt" sitter vi igjen med at mellom tre og åtte prosent er misfornøyde eller svært misfornøyde. Det er størst andel (8 prosent) som er misfornøyde med svarene til tillitsvalgte om overenskomstens innhold og nedbemanning, oppsigelser og permitteringer (6 prosent), og lavest andel (3 prosent) som er misfornøyde med svarene angående forsikringer. Det er lavest andel (47 prosent) som oppgir at de er fornøyd eller svært fornøyd med svarene til tillitsvalgte om nedbemanning, oppsigelser og permitteringer, og størst andel som oppgir at de er fornøyd eller svært fornøyd med svarene angående forsikringer og overenskomstens innhold. Som vi ser av figuren over er det en mye høyere andel som har henvendt seg til tillitsvalgt angående overenskomstens innhold, og dermed en lavere andel som oppgir "ikke aktuelt". Det er i vår undersøkelse små for-

skjeller i andelen menn og kvinner som er svært fornøyde med tillitsvalgtes svar på de ulike henvendelsene. Dette skiller seg fra Fafos (2004) funn at det var langt flere svært fornøyde menn.

### Velfungerende avdelinger og bedriftsgrupper?

Som nevnt har FLT 84 avdelinger, og disse vil også være et kontaktpunkt og kilde til informasjon for medlemmene. Vi stilte derfor spørsmål i medlemsundersøkelsen om medlemmene hadde mottatt informasjon fra den lokale avdelingen det siste året. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

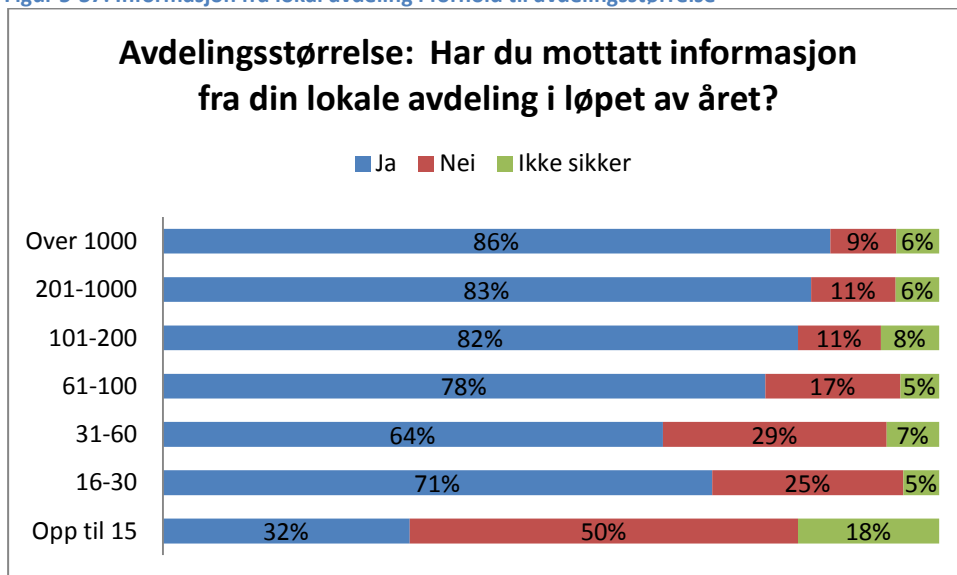
Figur 5-36: Informasjon fra lokal avdeling



Et stort flertall (78 prosent) oppgir at de i løpet av året har mottatt informasjon. Omtrent halvparten oppgir at de har mottatt informasjon enten siste måned (31 prosent) eller siste uke (20 prosent). Det er 14 prosent som oppgir at de ikke har mottatt informasjon fra den lokale avdelingen, og 7 prosent som ikke er sikre.

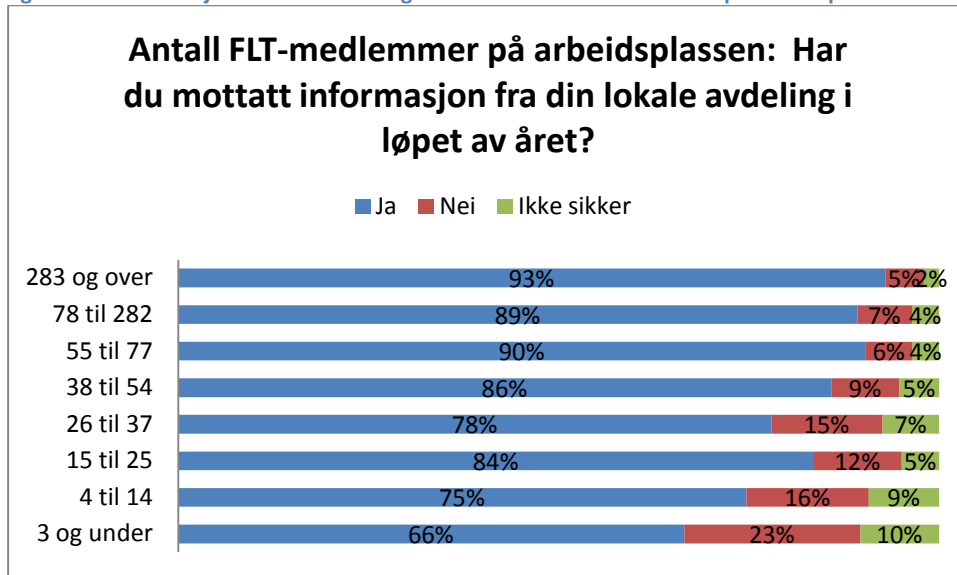
Det er systematiske forskjeller i hvem som mottar og/eller husker å ha mottatt informasjon fra den lokale avdelingen. For det første er det forskjeller i forhold til avdelingsstørrelse:

Figur 5-37: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til avdelingsstørrelse



Som vi ser er andelen som er usikre ganske stabil innenfor de ulike avdelingsstørrelsesgruppene, med unntak av den minste (avdelinger med opp til 15 medlemmer), mens andelen som oppgir at de ikke har mottatt informasjon i det store og det hele synker med avdelingsstørrelse. Hva med forholdet mellom antall FLT-medlemmer på arbeidsplassen og informasjon? Vi ser av følgende figur at et lignende bilde tegner seg, hvilket kan tyde på at større bedriftsgrupper er bedre til å spre informasjon på arbeidsplassene:

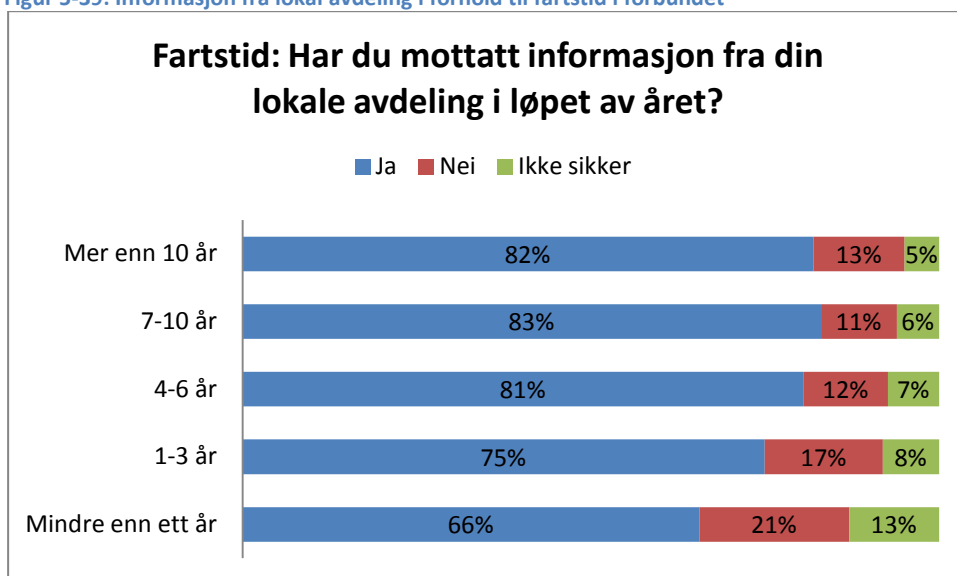
Figur 5-38: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til antall medlemmer på arbeidsplassen



At andelen som oppgir å ha mottatt informasjon øker i takt med antall FLT-medlemmer på arbeidsplassen er i tråd med funnene i Fafos (2004) undersøkelse.

I Fafos (2004) undersøkelse fremgikk det videre at til tross for at avdelingene har et særskilt ansvar for oppfølging av nye medlemmer oppga nyrekrutterte i mindre grad at de hadde mottatt informasjon enn medlemmer med lengre fartstid i forbundet. Vi finner at dette fortsatt gjelder:

Figur 5-39: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til fartstid i forbundet

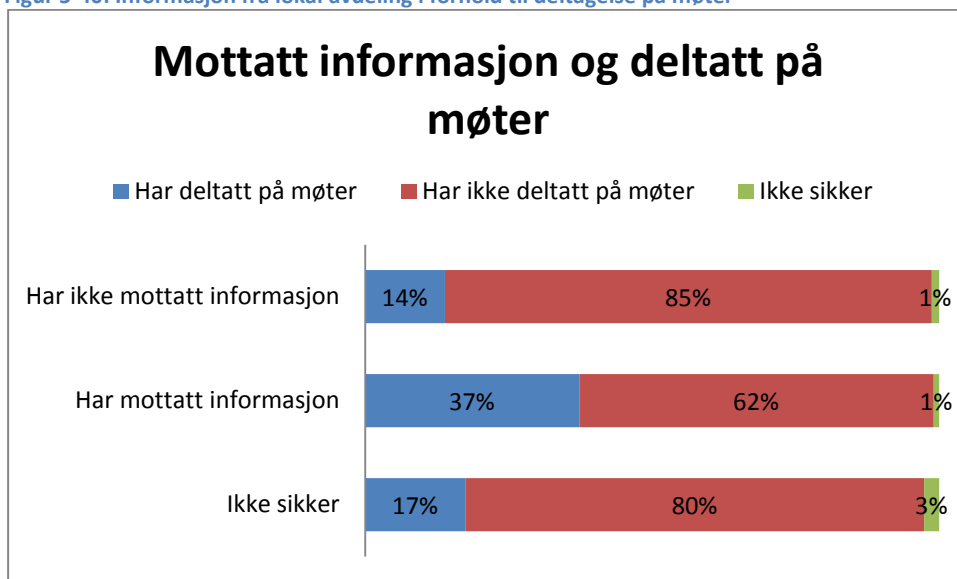


Andelen nyrekrutterte som oppgir å ha mottatt informasjon fra den lokale avdelingen i løpet av året er nesten lik i vår undersøkelse (66 prosent) sammenlignet med forrige undersøkelse (64 prosent) (Fafo 2004). Vi har ikke de samme kategoriseringene av fartstid utover denne første kategorien nyrekrutterte, hvilket vanskeliggjør en mer detaljert sammenligning. Likevel er tendensen den samme; jo lengre fartstid desto større andel oppgir å ha mottatt informasjon.

Fartstid i forbundet henger sammen med alder. Vi ser derfor et tilsvarende mønster der. Det er likevel verdt å merke seg at hele 20 prosent i den yngste aldersgruppen (15-29 år) ikke er sikre på om de har mottatt informasjon fra den lokale avdelingen det siste året. Til sammenligning gjelder det 8 prosent i aldersgruppen 30-44 år, 6 prosent i aldersgruppen 45-59 år og 4 prosent blant medlemmene over 60 år. Dette er i tråd med Fafos (2004:24) funn at "[e]ldre husker i større grad enn yngre medlemmer å ha mottatt informasjon fra sin lokale avdeling". Andelen som oppgir at de ikke har mottatt informasjon er imidlertid ganske stabil på tvers av aldersgruppene (mellom 12 prosent og 17 prosent, hvor det er en størst andel i aldersgruppen 30-44 år).

Følgende figur viser at det kan se ut til at det å motta informasjon henger sammen med det å delta på møter. Dette kan være fordi informasjonen også inkluderer invitasjon til møtene. Andre forklaringer kan være at det gis informasjon i disse møtene, samtidig som at det øker interessen for å følge med på informasjon som mottas utenfor:

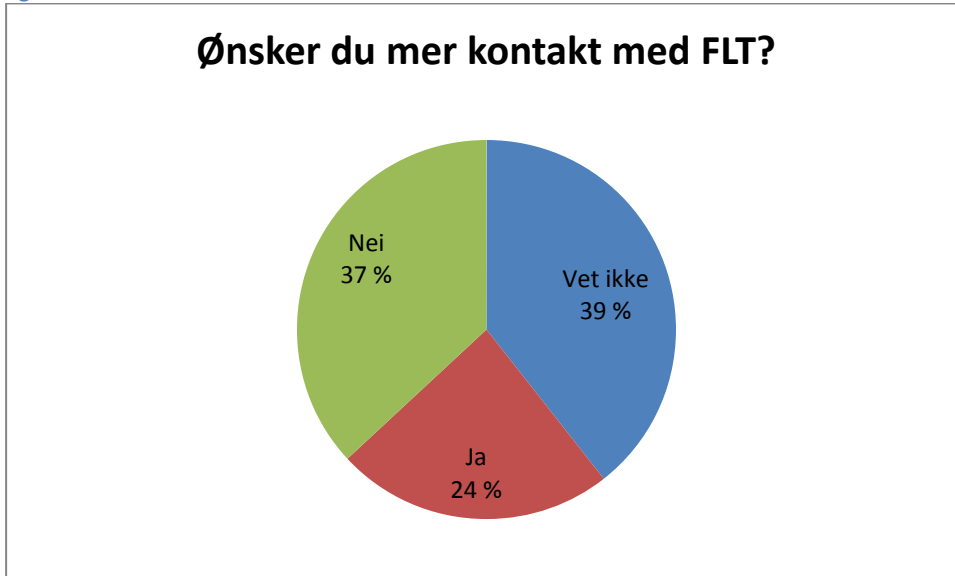
Figur 5-40: Informasjon fra lokal avdeling i forhold til deltagelse på møter



Til slutt stilte vi spørsmål om medlemmene ønsker mer kontakt med FLT. Som vi ser av følgende figur ønsker omtrent én av fire det, mens flertallet ikke vet (39 prosent) eller ikke ønsker mer kontakt (37 prosent):

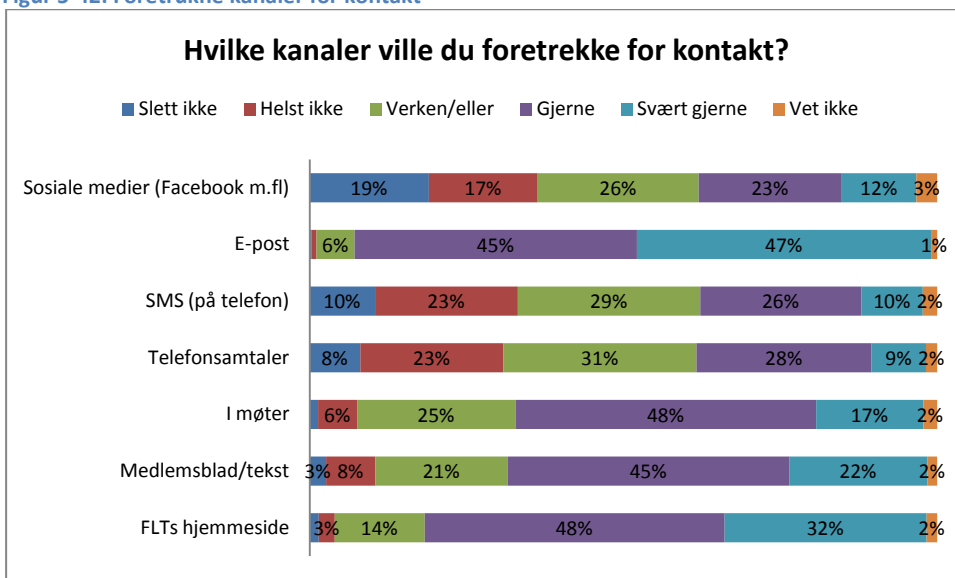


Figur 5-41: Behov for kontakt med FLT



De som oppga at de ønsket mer kontakt med FLT ble spurt om hvilke kanaler de ville foretrekke. Av svarene som ble gitt kommer det tydelig frem at de fleste foretrekker e-post (92 prosent gjerne eller svært gjerne), fulgt av FLT's hjemmeside (80 prosent) og medlemsbladet/tekst (67 prosent). Kanalene færrest foretrekker er sosiale medier (25 prosent), sms (36 prosent) og telefonsamtaler (37 prosent). De tre sistnevnte kanalene er det også en del medlemmer som uttrykker at de helst eller slett ikke ønsker kontakt gjennom. Det er 36 prosent som oppgir at de helst eller slett ikke foretrekker sosiale medier som kanal, og henholdsvis 33 prosent og 31 prosent som uttrykker det samme i forhold til sms og telefonsamtaler:

Figur 5-42: Foretrukne kanaler for kontakt



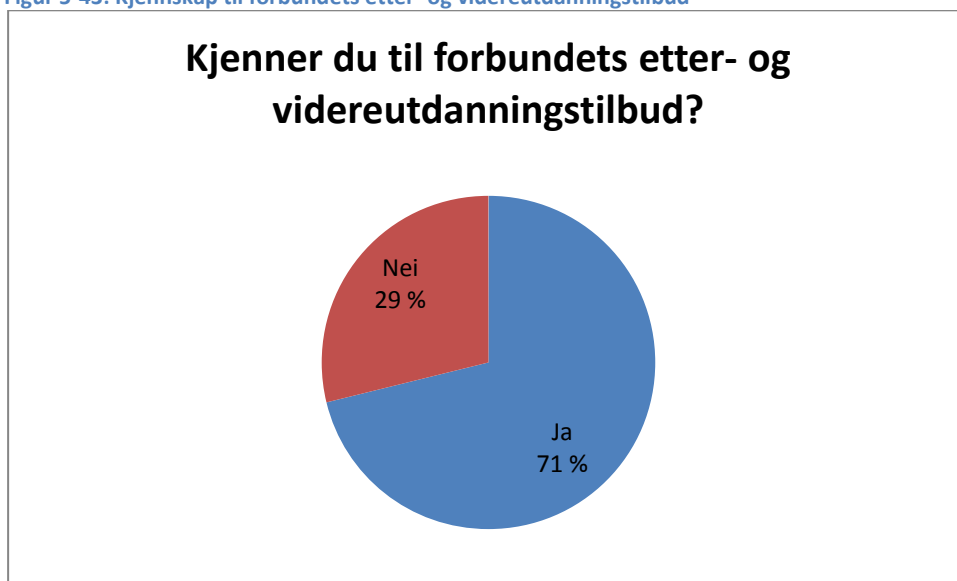
I Fafos (2004) undersøkelse viste det seg at medlemmene foretrakk personlig kontakt og telefonkontakt, mens mange foretrakk e-post dersom de selv skulle henvende seg til forbundet. I vår undersøkelse skilte vi ikke mellom å ta kontakt og å bli kontaktet, men det virker generelt som at digitale medier, som e-post og hjemmeside, har blitt mer populære kanaler for kontakt. Fafo (2004) fant videre at det var en tendens til at tillitsvalgte (53 prosent) i større grad foretrakk telefon enn

øvrige medlemmer (36 prosent). Vi finner også at dette er tilfelle; mens 44 prosent av de som på undersøkelsestidspunktet hadde tillitsverv oppgir at de gjerne eller svært gjerne ville foretrekke telefonsamtaler, gjelder dette 35 prosent av de som aldri har hatt tillitsverv. Det samme gjelder også møter som kanal for kontakt, hvor 74 prosent av de som på undersøkelsestidspunktet hadde tillitsverv oppgir gjerne eller svært gjerne, sammenlignet med 61 prosent blant medlemmer som aldri har hatt tillitsverv. På de øvrige kanalene er det ingen statistisk signifikante forskjeller.

### **Etter- og videreutdanningstilbud**

Etter- og videreutdanning har lenge stått sentralt i FLT's medlemstilbud. I tariffoppgjøret i 1992 fikk FLT forhandlet frem et utdanningsfond. Gjennom dette fondet kan medlemmer få inntil 50.000 kroner i stipend til etter- og videreutdanning.<sup>6</sup> Figuren under viser at 71 prosent av medlemmene kjenner til FLT's etter- og videreutdanningstilbud, mens 29 prosent ikke gjør det:

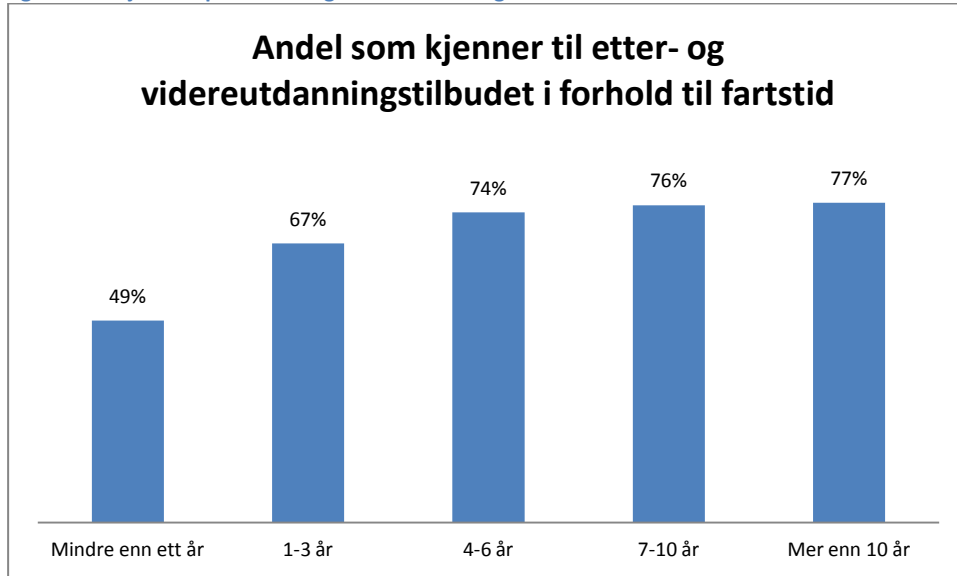
Figur 5-43: Kjennskap til forbundets etter- og videreutdanningstilbud



I den yngste aldersgruppen (15-29 år) er det høyest andel som kjenner til forbundets etter- og videreutdanningstilbud (79 prosent), mens det er lavest andel blant medlemmer over 60 år (70 prosent). Kjennskap til FLT's etter- og videreutdanningstilbud varierer også med hvor lenge man har vært medlem:

<sup>6</sup> <http://www.flt.no/www/Medlemskap/Medlemsfordeler/Etter- og videreutdanning/>

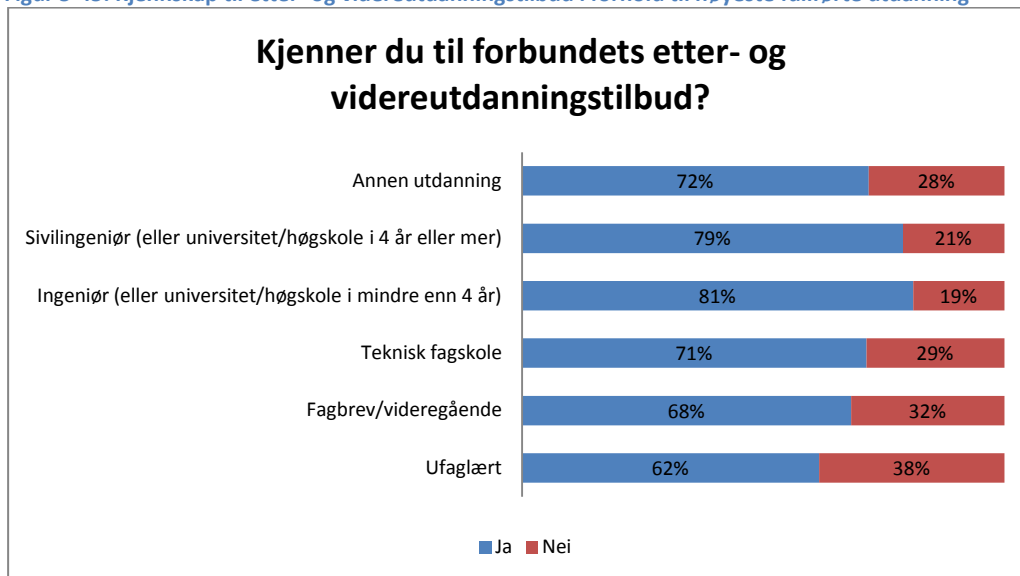
Figur 5-44: Kjennskap til etter- og videreutdanningstilbud i forhold til fartstid i forbundet



Som vi ser er det en betraktelig lavere andel blant respondentene som har vært medlem i under ett år (49 prosent) som kjenner til FLT's etter- og videreutdanningstilbud enn blant de som har vært medlem lenger.

Varierer dette med kompetansen medlemmene har fra før? Hvis vi sammenstiller kjennskap til etter- og videreutdanningstilbudet med medlemmenes høyeste fullførte utdanning får vi følgende svarfordeling:

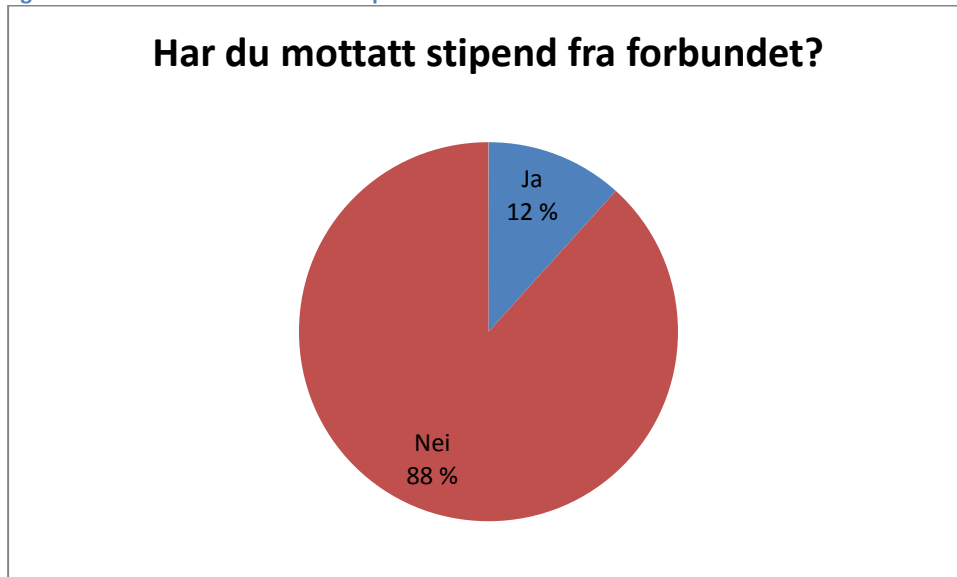
Figur 5-45: Kjennskap til etter- og videreutdanningstilbud i forhold til høyeste fullførte utdanning



Som vi ser av figuren over er det en størst andel blant ingeniører (eller universitet/høgskole på opp til 4 år) (81 prosent) som kjenner til forbundets etter- og videreutdanningstilbud, mens andelen er lavest blant ufaglærte (62 prosent), fulgt av medlemmer med fagbrev eller videregående opplæring som høyeste fullførte utdanning (68 prosent). Vi finner dessuten at en større andel kvinner (76 prosent) kjenner til FLT's etter- og videreutdanningstilbud sammenlignet med menn (69 prosent).

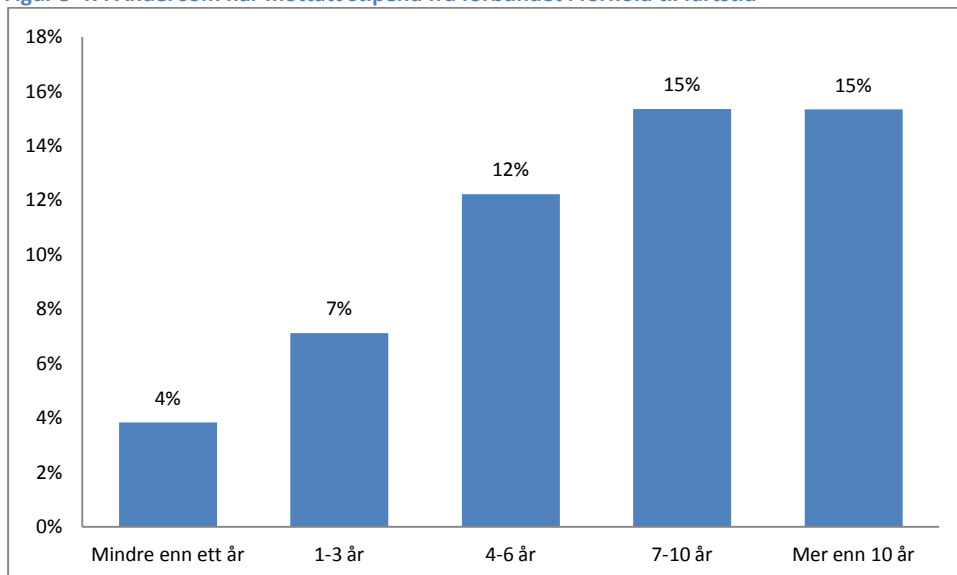
Som nevnt kan medlemmer motta inntil 50.000 kroner i stipend til etter- og videreutdanning. Hvor stor andel av vårt utvalg har mottatt slikt stipend? Dette er illustrert i følgende figur:

Figur 5-46: Andel som har mottatt stipend fra forbundet



Det er, som vi ser, litt i overkant av én av ti (12 prosent) som faktisk har mottatt stipend fra FLT, mens 88 prosent ikke har det. Igjen er det en størst andel i den yngste aldersgruppen (15-29 år) som har mottatt stipend (23 prosent) og lavest (4 prosent) i den eldste (over 60 år). Følgende figur illustrerer forholdet mellom andelen som har mottatt stipend fra forbundet og medlemskapets varighet:

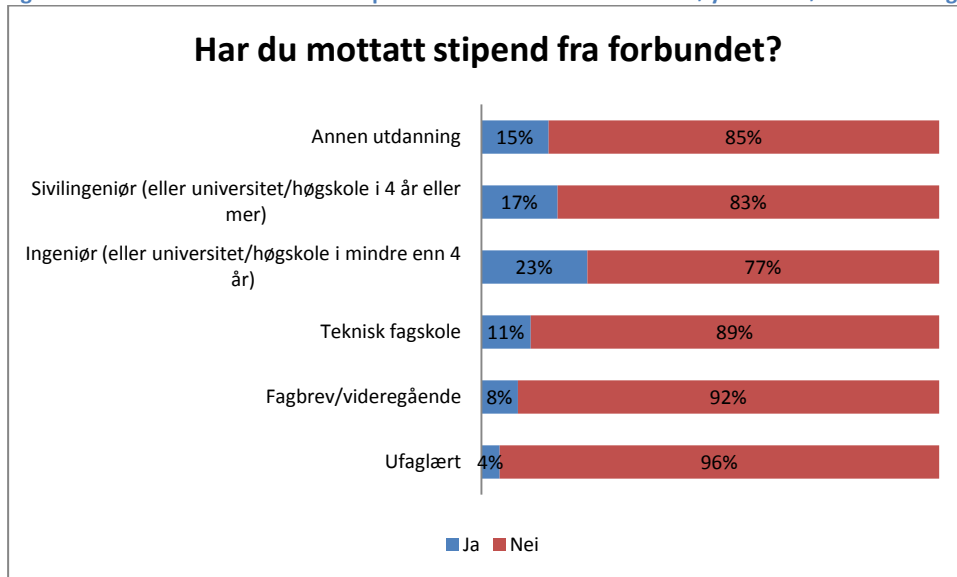
Figur 5-47: Andel som har mottatt stipend fra forbundet i forhold til fartstid



At det er en positiv sammenheng mellom stipendmottak og medlemsansiennitet er naturlig. Desto lenger du er medlem, desto høyere er sannsynligheten for at du mottar stipend. Stipend kan dermed i noen grad fungere som premiering for langt medlemskap – blant de som er motivert for etter- og videreutdanning.

På spørsmål om man faktisk har mottatt stipend er det enda større forskjeller mellom medlemmer med ulik utdanningsbakgrunn:

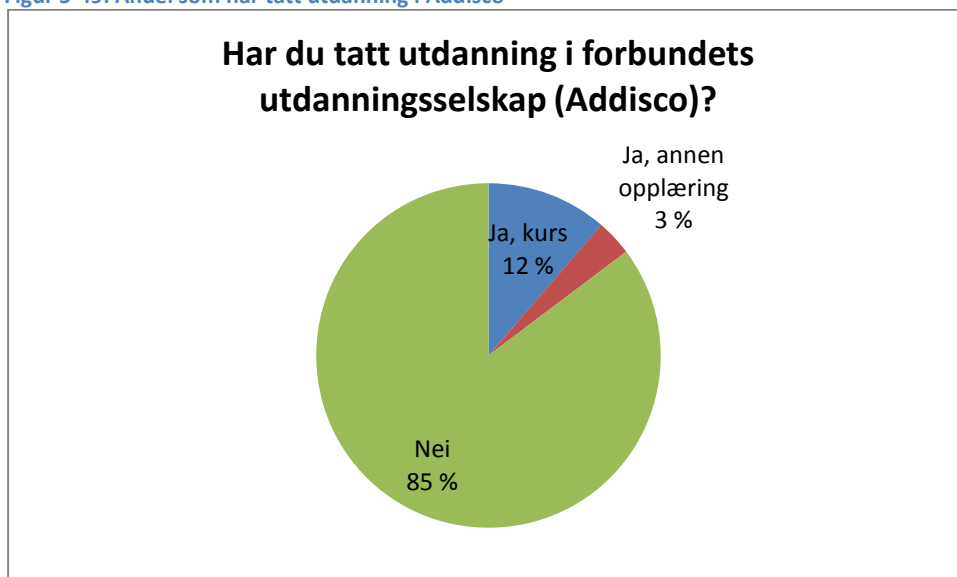
Figur 5-48: Andel som har mottatt stipend fra forbundet i forhold til høyeste fullførte utdanning



Det er kun 4 prosent blant ufaglærte medlemmer som har mottatt stipend sammenlignet med 23 prosent blant ingeniører (eller universitet/høgskole i mindre enn 4 år). Det er videre en høyere andel kvinner (17 prosent) som har mottatt stipend sammenlignet med menn (10 prosent).

FLT etablerte i 1999 utdanningsselskapet Addisco, som utvikler og arrangerer universitets- og høgskolekurs. Addisco forvalter og administrerer FLT's støtteordning for etter- og videreutdanning. Vi stilte spørsmål i spørreundersøkelsen om FLT's medlemmer hadde tatt utdanning i Addisco. Følgende figur illustrerer svarfordelingen:

Figur 5-49: Andel som har tatt utdanning i Addisco

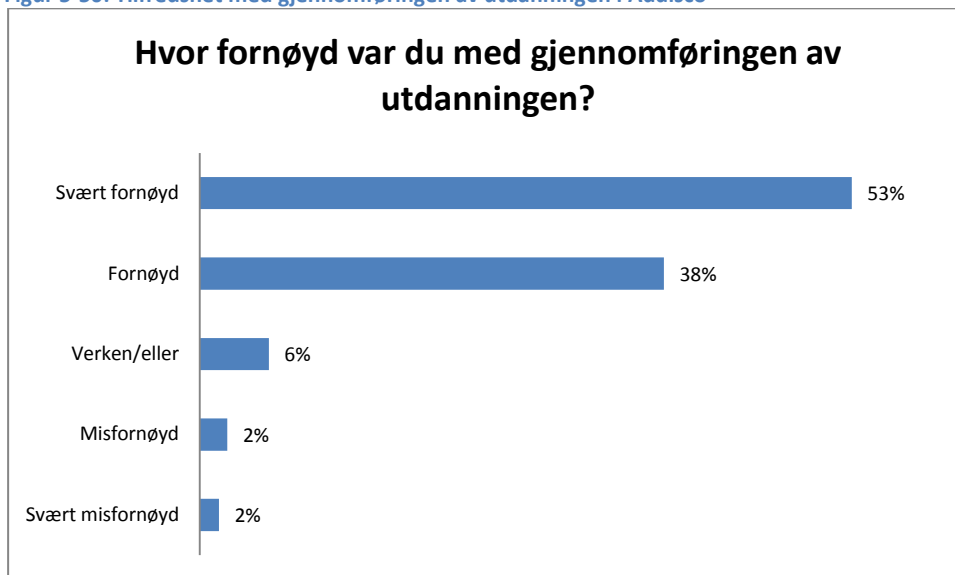


Mens det er en betraktelig større andel yngre arbeidstakere mellom 15 og 29 år (14 prosent) som har tatt kurs enn blant arbeidstakere over 60 år (6 prosent), er det mindre forskjell på andelen som har tatt annen opplæring (henholdsvis 3 prosent og 2 prosent). Det er totalt sett en andel på 1 prosent

som har tatt både kurs og annen opplæring. Det er også her en høyere andel blant de yngste (5 prosent) enn de eldste (0,3 prosent). Videre er det en høyere andel kvinner som har tatt kurs (14 prosent) og annen opplæring (5 prosent) enn menn (henholdsvis 9 prosent og 2 prosent). Det er en størst andel ingeniører (eller blant de med universitets-/høgskoleutdanning på mindre enn 4 år) som har tatt både kurs (19 prosent) og annen opplæring (5 prosent), fulgt av medlemmer med "annen utdanning" (henholdsvis 13 prosent og 3 prosent). Igjen er det lavest andel ufaglærte som har tatt både kurs (6 prosent) og annen opplæring (1 prosent) i Addisco. Til slutt er det høyest andel blant de som har medium fartstid i forbundet (4-10 år) som har tatt kurs (11 prosent blant de med 4-6 års fartstid og 14 prosent blant de som har vært medlemmer i 7-10 år), mens det er høyest andel blant de som har vært medlem lenge (over 10 år) som tar kurs (3 prosent) i regi av Addisco.

De 15 prosentene (446 respondenter) som oppga at de hadde tatt utdanning i forbundets utdanningsselskap Addisco ble stilt oppfølgingsspørsmålet om hvor fornøyde de var med gjennomføringen. Svarfordelingen er illustrert i følgende figur:

Figur 5-50: Tilfredshet med gjennomføringen av utdanningen i Addisco



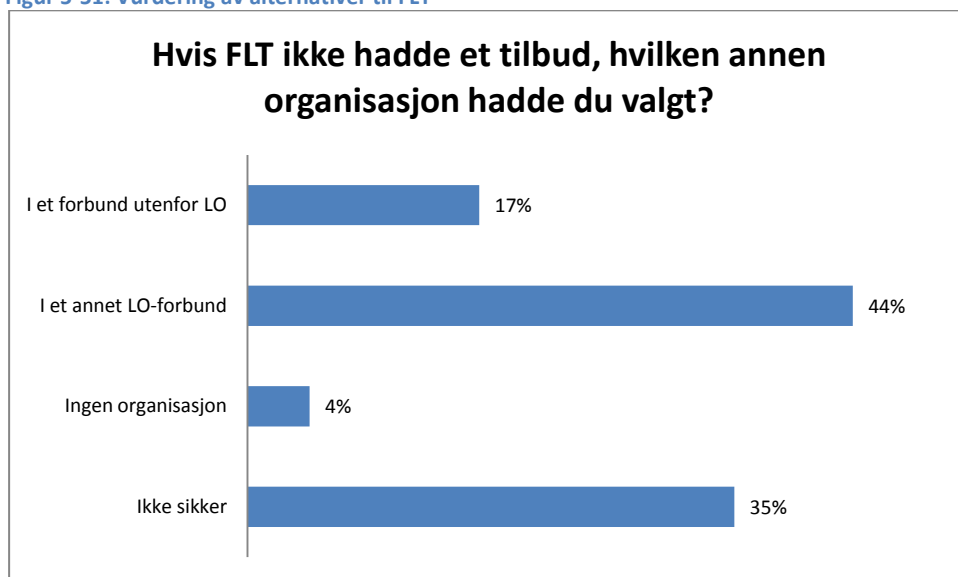
Som vi ser er hele 91 prosent av de som har tatt utdanning i Addisco fornøyd med gjennomføringen av utdanningen. Det er omtrent like stor andel blant de som har tatt kurs og som har tatt annen opplæring som er fornøyd.

### *FLT som ett av flere mulige valg*

Attraktivitet er også et relativt begrep, da den ofte måles opp mot alternativer. Som overgang til de eksterne forklaringene vil vi dermed til slutt tilnærme oss spørsmålet om hva medlemmene anser som alternativer, og hva som er årsaker til utmelding.

Vi stilte i spørreundersøkelsen spørsmål om hvilken annen organisasjon de ville valgt dersom FLT ikke hadde et tilbud. Svarfordelingen var som illustrert i følgende figur:

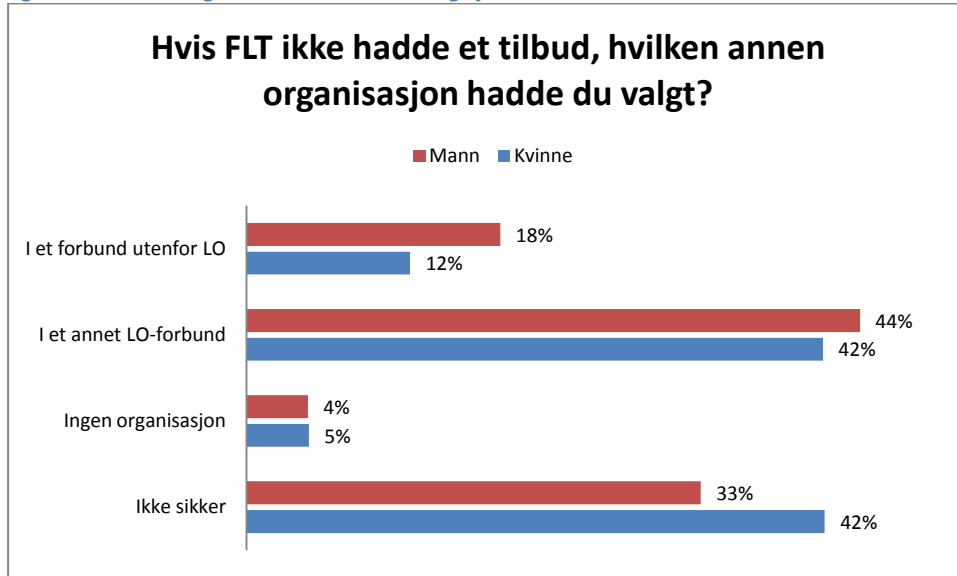
Figur 5-51: Vurdering av alternativer til FLT



Vi ser igjen utslag av at mange av FLT's medlemmer ønsker å være medlem i LO-familien. Hele 44 prosent ville valgt å være medlem i et annet LO-forbund dersom FLT ikke hadde et tilbud. Dette er høyere enn andelen Olberg (1998) fant i sin undersøkelse, hvor bortimot 35 prosent ville valgt et annet LO-forbund. Til sammenligning ville 17 prosent ha valgt et forbund utenfor LO. Dette kan være en indikasjon på at LO-tilhørighet er viktigere enn profesjons-/yrkestilhørighet for FLT's medlemmer. Kun 4 prosent ville valgt å være uorganisert, mens hele 35 prosent er usikre. Til sammenligning oppga 20 prosent at de ikke var sikre i Olbergs (1998) undersøkelse.

På dette spørsmålet er det signifikante forskjeller mellom menn og kvinner. Disse er illustrert i følgende figur:

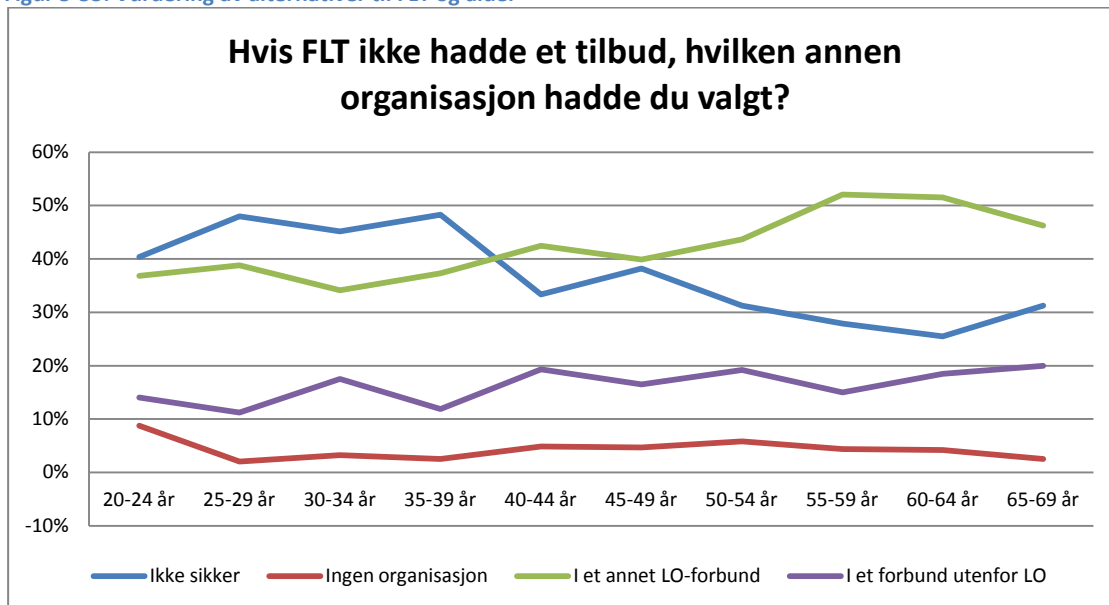
Figur 5-52: Vurdering av alternativer til FLT og kjønn



Som vi ser er det en større andel menn enn kvinner som oppgir at de ville valgt å melde seg inn i et forbund utenfor LO dersom FLT ikke hadde hatt et tilbud. Det er en betraktelig større andel kvinner som ikke er sikre på hva de ville valgt sammenlignet med menn. Det er ganske like andeler mellom menn og kvinner som ville valgt å være medlem av et annet LO-forbund eller å ikke melde seg inn i noen annen organisasjon.

Det er også variasjon mellom de ulike aldersgruppene:

Figur 5-53: Vurdering av alternativer til FLT og alder



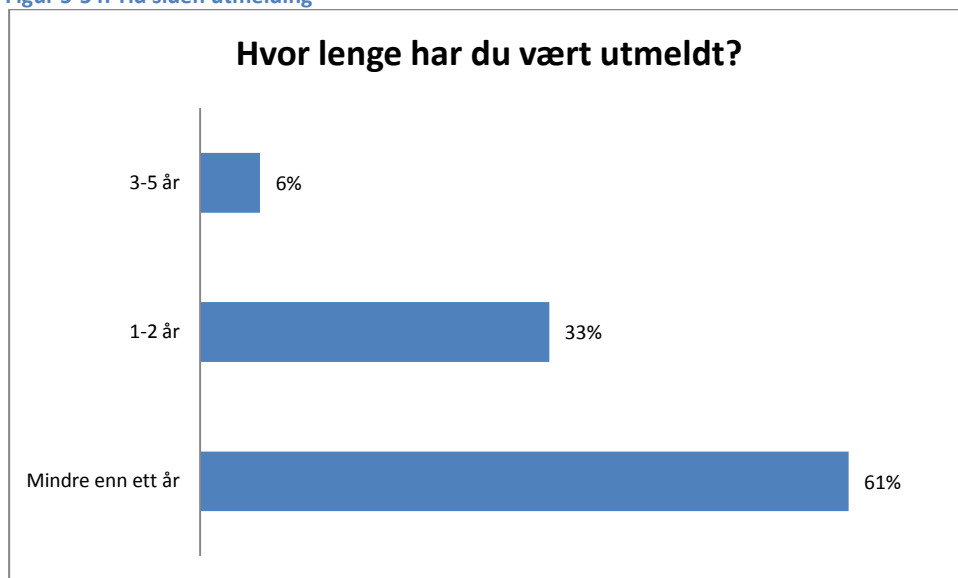
Vi ser av figuren at andelen som ville valgt et annet LO-forbund er høyest i de eldste aldersgruppene, mens andelen usikre er høyest i de yngste aldersgruppene. Andelene som enten ville vært i et forbund utenfor LO eller ikke medlem av noen organisasjon er likere på tvers av aldersgruppene.



## Årsaker til utmelding

Vi sendte også et forkortet spørreskjema til personer som i perioden 2002-2012 har meldt seg ut av FLT. Vi fikk inn svar fra 108 respondenter. Av disse hadde 61 prosent meldt seg ut for under ett år siden, 33 prosent for 1-2 år siden og 6 prosent for 3-5 år siden:

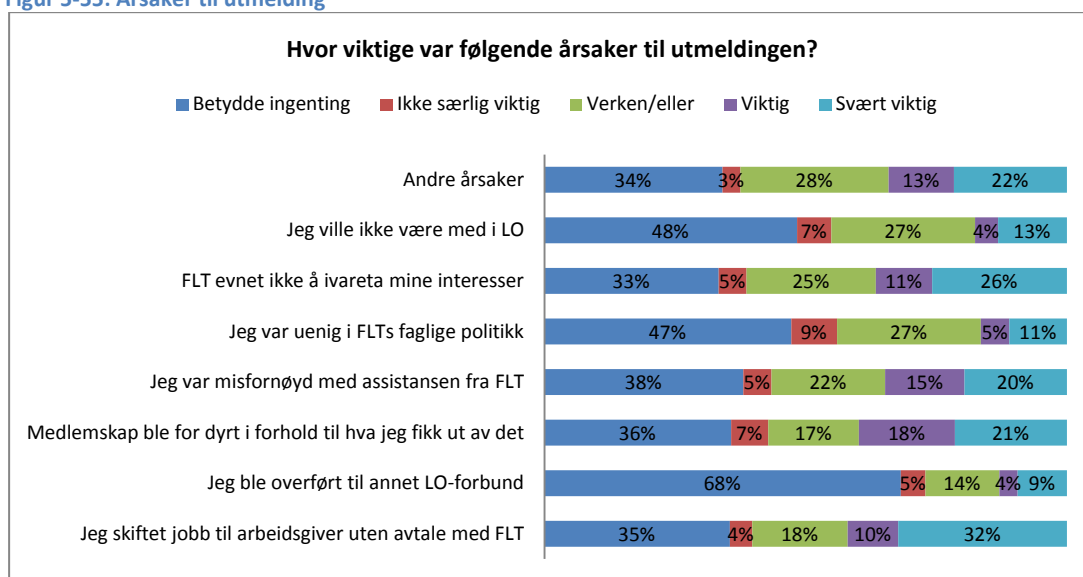
Figur 5-54: Tid siden utmelding



Det betyr at 94 prosent meldte seg ut for inntil to år siden. Svarene vi fikk er dermed preget av nylig utmeldte.

For FLT er det viktig å vite hva som var utløsende faktorer for utmeldingen. De utmeldte fikk dermed spørsmål om hvor viktige et sett av begrunnelser var for utmeldingen. Svarfordelingen kan presenteres på følgende måte:

Figur 5-55: Årsaker til utmelding



Vi ser her at det å skifte jobb til arbeidsgiver uten avtale med FLT er årsaken flest utmeldte oppgir som viktig eller svært viktig for at de meldte seg ut (42 prosent). Det er imidlertid også en ganske stor andel (39 prosent) som oppgir at medlemskapet ble for dyrt i forhold til hva de fikk ut av det som

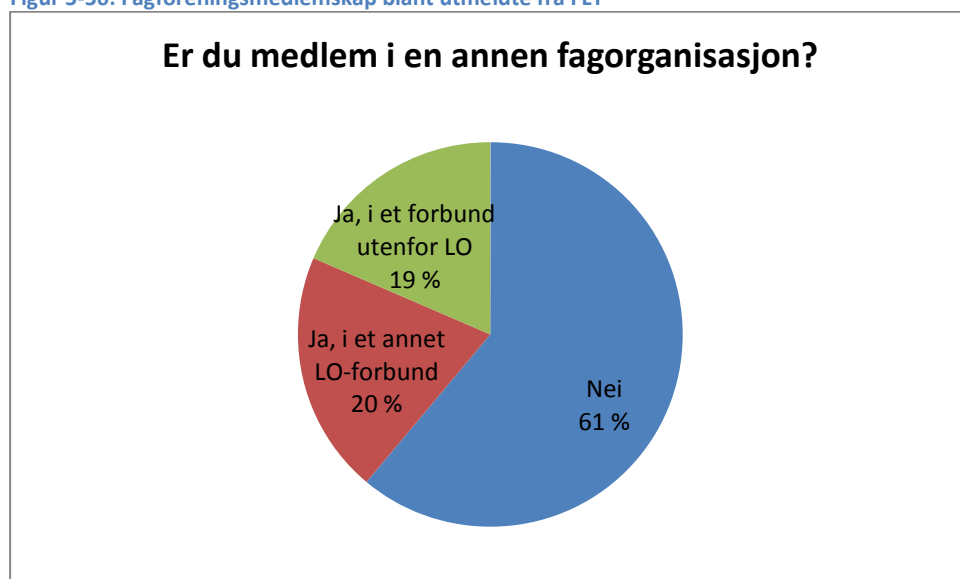
viktig eller svært viktig. Det betyr at for disse medlemmene var ikke medlemskapet tilfredsstillende. Det samme gjelder andelen på 37 prosent som oppgir at viktige eller svært viktige årsaker til utmeldingen var at FLT ikke evnet å ivareta deres interesser og andelen på 35 prosent som svarer at misnøye med assistansen fra FLT var en viktig eller svært viktig årsak. Det er også en relativt stor andel som oppgir at det var andre årsaker som var viktige eller svært viktige (35 prosent). Vi ser at 17 prosent oppgir at ikke å ville være med i LO var viktig eller svært viktig grunn til utmeldingen. Det viser at LO til en viss grad virker i begge retninger: mange melder seg inn i og forblir i FLT på grunn av tilknytningen til LO, mens noen melder seg ut på grunn av denne tilknytningen. Vi fikk også e-poster som tydet på dette, med "trusler" om utmelding. Følgende tekst fikk vi tillatelse til å bruke i rapporten:

"Det forundrer meg at det ikke er et felt der jeg kan gi mine synspunkter på f.eks LO, LOs ledere , LOs koblinger til politikere og politikk, FLTs politikk samt mye mer. Etter det som har kommet frem med Flåthen og Giske og Kongsberggruppen er jeg usikker på om jeg vil være medlem av FLT fremover da de er tilsluttet LO og Flåthen som igjen ikke har nor særlig godt politisk gangsyn. For å si det rett ut, etter [at] Hågensen forsvant fra LO har ledelsen hatt liten tillit hos meg."

#### Uttrykk for alternativer

Hvor blir det av de utmeldte? Havner de i andre forbund med avtalerett, forblir de i LO-familien eller ut av fagbevegelsen? Vi stilte i undersøkelsen spørsmål om de utmeldte på nåværende tidspunkt er medlem av en annen fagorganisasjon. Vi ser av følgende figur at bortimot to av tre (62 prosent) nå er uorganisert. Dette kan henge sammen med den relativt store andelen som oppgir at en viktig årsak til utmeldingen var at de skiftet jobb til arbeidsgiver uten avtale med FLT. Det kan hende at det på disse arbeidsplassene ikke foreligger noen tariffavtale. Siden målgruppen for undersøkelsen var yrkesaktive, kan den høye andelen uorganiserte blant utmeldte ikke forklares ved at de fleste har gått av med pensjon. De resterende fordeler seg jevnt på at de er medlem av forbund innenfor og utenfor LO (rundt 20 prosent hver).

Figur 5-56: Fagforeningsmedlemskap blant utmeldte fra FLT

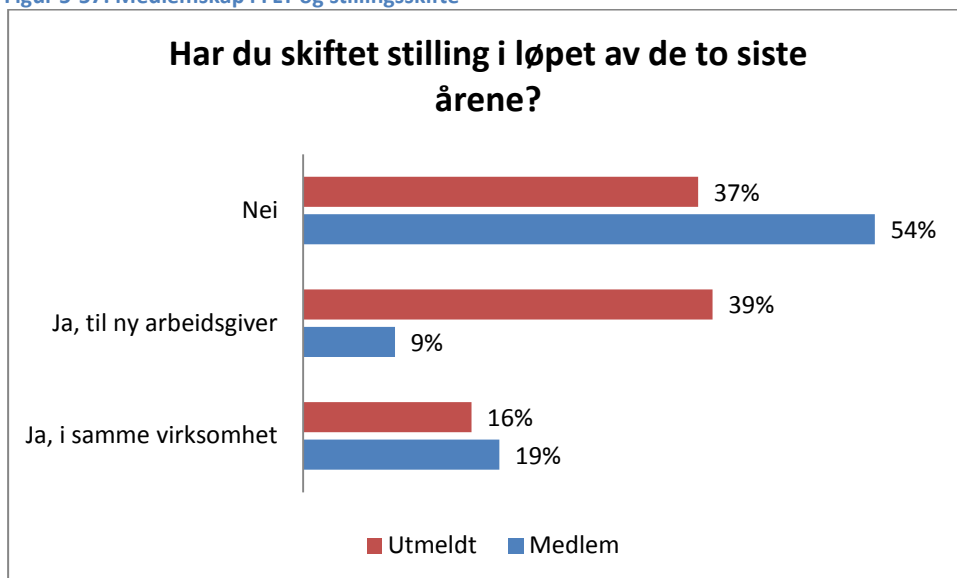


Det lave antallet respondenter i kategorien utmeldt setter begrensninger for analyse. Vi kan likevel beskrive noen av svarfordelingene, men velger å ikke fremstille dem i figurer. Dette fordi funnene ikke er statistisk signifikante, hvilket betyr at vi ikke kan si at det observerte svarmønsteret

sannsynligvis er det generelle bildet for utmeldte. Vi så over at begrunnelsen flest oppga som viktig for utmeldingen var at de skiftet jobb til arbeidsgiver uten avtale med FLT. Blant disse har flertallet (49 prosent) ikke meldt seg inn i et annet forbund, mens én av tre på nåværende tidspunkt er medlem av et annet LO-forbund, og 18 prosent er medlem av et forbund utenfor LO. For begrunnelsene som uttrykker misnøye tyder svarene på spørsmålet om hvorvidt man nå er medlem i en annen fagorganisasjon at disse forhenværende medlemmene var misfornøyde med fagbevegelsen som sådan og ikke FLT spesielt. For eksempel oppgir 85 prosent av de som svarte at medlemskap ble for dyrt i forhold til hva de fikk ut av det at de på nåværende tidspunkt ikke er medlem i en annen fagorganisasjon. Tilvarende svarer 71 prosent av de utmeldte som oppga at FLT ikke evnet å ivareta deres interesser og 66 prosent av respondentene som oppga misnøye med FLTs assistanse at de på nåværende tidspunkt er uorganisert. I disse to siste gruppene går imidlertid en større andel til forbund utenfor LO (rundt 20 prosent) enn til andre LO-forbund (rundt 10 prosent).

Hvis vi sammenligner medlemmer med utmeldte kan det se ut til at manglende fagorganisering hos noen arbeidsgivere forårsaker noen av utmeldingene når arbeidstakere bytter jobb:

Figur 5-57: Medlemskap i FLT og stillingsskifte



Til dette kommer det at 61 prosent av de utmeldte ikke lenger var fagorganisert på undersøkelsestidspunktet.

Oppsummert forteller analysen av utmeldte oss:

- Jobbskifte er den viktigste faktoren for utmelding.
- De utmeldte oppgir en motstand og/eller manglende interesse og motivasjon for fagorganisering generelt

## 6 Eksterne forhold

FLT's vekst kan også skyldes eksterne forhold, det vil si forhold som i stor grad ligger utenfor forbundets kontroll. Vi har valgt å dele de eksterne forholdene inn i en *strukturforklaring*, det vil si hvorvidt FLT's vekst skyldes endringer i sysselsettingen, i en *holdningsforklaring*, som innebærer at medlemsveksten er grunnet endringer i holdninger til fagorganisering, og i en *grensedragningsforklaring*, det vil si hvorvidt FLT har fått tildelt medlemmer fra andre LO-forbund.

### Strukturforklaringen: Skyldes FLT's vekst endringer i sysselsettingen?

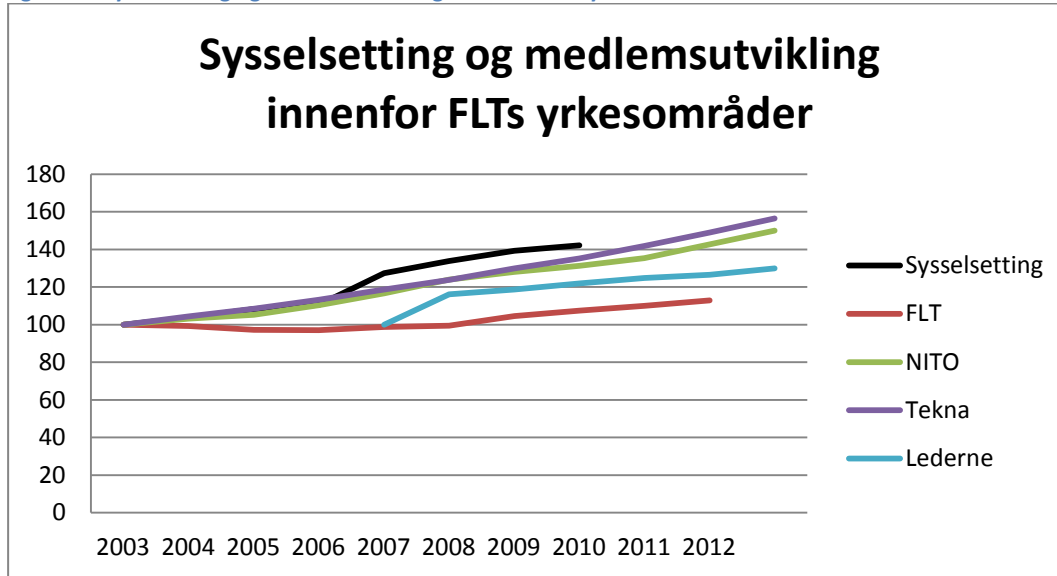
Ideelt ønsker vi å studere endringer i andelen av arbeidstakere som organiserer seg i FLT, dette kan forstås som FLT's markedsandel. Det er vanskelig å definere FLT's marked i henhold til SSBs yrkesgrupper.<sup>7</sup> Ifølge FLT går antallet operatører i norsk arbeidsliv ned, mens antallet funksjonærer øker. Vi har valgt ut 9 yrkesgrupper som er aktuelle for FLT (se fotnote). Det er ledere (men ikke toppledere) og ingeniører/teknikere innen industri, bygg/anlegg og energi. Disse dekker ikke FLT's organisasjonsområde perfekt, men vi tror at de vesentlige gruppene arbeidsledere og tekniske funksjonærer innen NHO-området er dekket. Ikke minst er det grunnlag for å anta at sysselsettingsutviklingen skulle være omtrent lik. I figuren under har vi satt nivået i 2003 til 100 og også lagt inn medlemsutviklingen for NITO, Lederne og Tekna. Det er her viktig å ha in mente at disse konkurrerende forbundene ikke er tilknyttet LO, og dermed ikke har sine organisasjonsområder definert på samme måte som FLT. Alle tre kan, for eksempel, organisere i offentlig sektor, hvilket FLT ikke kan. Dette er med andre ord forbund med varierende grad av felles konkurranseflater med FLT. Figuren viser at FLT's medlemsutvikling ikke har vært spesielt gunstig verken i forhold til sysselsettingsutviklingen eller i forhold til de andre fagforbundene. Sysselsettingsutviklingen har vært meget sterk – over 40 prosent vekst fra 2003 til 2010. NITO og Tekna har økt sitt medlemstall med over 50 prosent til 2013. Lederne har hatt en vekst på 30 prosent, mens FLT vekst ligger klart under. Som nevnt over, kan noe av veksten til NITO, Tekna og Lederne være i offentlig sektor, offshore eller andre områder hvor FLT er utestengt i kraft av grensedragnings i LO.

---

<sup>7</sup> FLT's kjerneområde er her definert som:

1312 Ledere industri/utvinning  
1313 Ledere bygg/anlegg  
3111 Bygningsingeniører /-teknikere  
3112 Elkraftingeniører/-teknikere  
3113 Elektro/telekomm.ingeniører/-tekn.  
3114 Maskingeniører/-teknikere  
3115 Kjemiingeniører/teknikere  
3116 Olje-/bergverkingeniører/teknikere  
3119 Andre ingeniører/ teknikere

Figur 6-1: Sysselsetting og medlemsutvikling innenfor FLT's yrkesområder



Figuren viser at medlemsutviklingen for FLT har tatt seg positivt opp siden 2008, hvilket stemmer overens med bildet vi fikk i tabell 4-1 i kapittel 4. Mens medlemsutviklingen fram til 2008 ikke fulgte sysselsettingsutviklingen, kan vi si at den siden 2008 har holdt noenlunde samme veksttakt som sysselsettingen. Så langt kan det derfor se ut til at strukturforklaringen kan bidra til å forklare noe av den positive medlemsutviklingen.

For å gå strukturforklaringen nærmere i sømmene utførte vi en regresjon av eksterne årsaker til innmelding og utmelding hos FLT. Formålet med regresjonsanalysen er med grunnlag i statistiske data å forsøke å forklare faktorer som ligger bak medlemsutviklingen. Regresjonen bygger på Oesch (2012).

Det som skal forklares (de avhengige variablene) er med andre ord innmelding og utmelding i FLT's medlemsmasse. For å finne vekst har vi talt opp medlemsbeholdningen per 31.12.01 for hvert enkelt fylke. Deretter har vi tatt utgangspunkt i utmeldings- og innmeldingsdatoer fra medlemsregisteret og aggregert opp til bevegelser for hvert kvartal for hvert enkelt fylke.

Vi ønsker å teste om blant annet arbeidsledighet og endringer i denne eller sysselsetting påvirker innmelding og utmelding (det vil si de uavhengige variablene). Disse variablene er generert fra SSB. For det første er det rimelig å anta at arbeidsledighet kan påvirke både innmelding og utmelding. Variabelen fra SSB måler arbeidsledigheten per fylke per måned i perioden 2002 til 2012. Andelen arbeidsledige for hver måned er aggregert opp til kvartalsvise tall og måles i prosentpoeng. Det var ikke mulig å finne arbeidsledighetsraten for FLT sine kjernebransjer via SSB og statistikkbanken, variabelen måler dermed arbeidsledighet generelt. Det kan også tenkes at innmelding og utmelding påvirkes mer av endringer i arbeidsledighet enn om det i et fylke er høy eller lav ledighet. Den andre variabelen vi velger å inkludere måler dermed endringen i arbeidsledighetsraten, det vil si om arbeidsledigheten øker eller avtar sammenlignet med forrige kvartal, og måler prosentvis endring. For det tredje kan innmelding og utmelding påvirkes av endringer i sysselsetting. Vi inkluderer dermed en variabel som måler endring i sysselsetting i FLT's industrier. Vi har tatt utgangspunkt i den tosifrede NACE-koden og talt opp antall sysselsatte i industri (EI/IT og kraftindustri er utelatt), og hotell og restaurant. Dataene finnes for fylker per år i perioden 2002-2008, og variabelen måler prosentvis endring. Det er i internasjonal litteratur en antagelse at kvinner er vanskeligere å

organisere, mens norske undersøkelser viser en overrepresentasjon av kvinner i fagbevegelsen. Det kan dermed se ut til at kjønn spiller en rolle for organisering. Den fjerde variabelen vi inkluderte måler kvinneandelen i næringene definert over som prosentpoeng, også denne per år per fylke. En siste antagelse er at organiseringstilbøyelighet varierer geografisk, og at sentrale strøk har mer tradisjon for fagorganisering, spesielt i industrien. Vi valgte dermed å ta med en femte variabel som måler sentralitet. Fylkene Rogaland, Hordaland, Oslo, Akershus og Sør-Trøndelag er definert som sentrale fylker.<sup>8</sup>

Statistikk over gjennomsnitt og standardavvik på de avhengige variablene og de kontinuerlige uavhengige variablene er gjengitt i tabell 1.

Tabell 6-1: Deskriptiv statistikk for årene 2002-2008

	Gjennomsnitt	Std.avvik
Innmeldingsrate	1,83	1,06
Utmeldingsrate	1,67	0,89
Arbeidsledighet	3,00	1,09
Endring i ledigheten	-0,01	0,12
Sysselsettingsvekst	0,88	3,11
Kvinneandel	25,73	5,44

Variabelen "innmeldingsrate" viser andelen av nyinnmeldte medlemmer per kvartal relativt til beholdningen per forrige kvartal. For eksempel hadde ett fylke 1348 medlemmer per 31.12.2001. I første kvartal fikk de 16 nye medlemmer, en vekst på 1,18 prosent. I samme periode mistet de 19 medlemmer, en nedgang på 1,41 prosent. I første kvartal 2002 hadde fylket en negativ utvikling i medlemsmassen, og ved utgangen av mars var beholdningen 1.345 medlemmer. Som vi ser i tabellen er den gjennomsnittlige, kvartalsvise innmeldingsraten i perioden 2002-2008 på 1,83 prosent, og utmeldingsraten på 1,67 prosent i samme periode. Det gjennomsnittlige nivået på arbeidsledigheten er 3 prosent, mens den gjennomsnittlige endringen i arbeidsledighet er -0,01 prosentpoeng. Den årlige sysselsettingsveksten i FLT's næringer er i gjennomsnitt på 0,88 prosent for årene 2002-2008. Standardavviket er på 3,11 prosentpoeng, hvilket betyr at det er store variasjoner over fylker og over år. I snitt er ca. en av fire arbeidstakere i FLT's næringer kvinner, men et standardavvik på 5,44 prosentpoeng viser at det er store variasjoner på tvers av fylker og over tid.

Regresjonene, presentert i tabell 2, viser i hvor stor grad de eksterne faktorene kan forklare FLT's innmeldings- og utmeldingsrater. Modellen lengst til venstre viser hva som påvirker innmelding, mens modellen til høyre viser hvordan de samme faktorene påvirker utmelding:

<sup>8</sup> Disse er gitt verdien 1 på en dikotom variabel som skiller mellom sentrale og ikke-sentrale arbeidsmarkeder.

Tabell 6-2: Regresjon av innmeldings- og utmeldingsraten

Uavhengige variabler	Innmeldingsrate			Utmeldingsrate		
	Koeffisient	sig.	std.feil	Koeffisient	sig.	std.feil
Arbeidsledighet	0,017		0,106	0,086		0,077
Endring i arbeidsledighet	-0,987	**	0,308	-0,587	*	0,211
Endring i sysselsetting	0,074	*	0,034	0,056		0,033
Kvinneandel	-0,019		0,016	0,014		0,011
Sentralitet	0,298		0,176	0,137		0,112
(Kontroll for år utelatt)	(2003 - 2008)			(2003 - 2008)		
Konstant	2,147	***	0,261	0,738	**	0,191
Forklart varians	0,29			0,12		
Antall observasjoner	529			532		

\*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*\*\*  $p \leq 0,001$ ; Robuste standardfeil.

Tabellen viser at strukturvariablene, det vil si de lokale arbeidsmarkedsforholdene (arbeidsledighet og sysselsetting i næringene på fylkesnivå), forklarer mer av veksten i innmeldinger enn endringer i utmeldingsraten. Det at endring i ledighetsraten både gir lavere innmelding og lavere utmelding kan tolkes dit hen at det for det første er en lavere tilgang på nye medlemmer, og dernest at det er færre som flytter på seg når arbeidsledigheten er på en stigende utvikling.

Hvis vi ser nærmere på tabellen viser modellen for innmelding at dersom arbeidsledigheten øker med ett prosentpoeng, så harmonerer det med en økt innmeldingsrate på 0,017 prosent. Det er en svak og ikke statistisk signifikant sammenheng. Nivået på arbeidsledigheten har dermed liten forklaringskraft i forhold til innmeldingsraten. Ser vi derimot på endringer i ledigheten i forhold til forrige periode, har den en statistisk signifikant påvirkning på innmeldingsraten. Veksten i innmeldinger avtar dersom ledigheten øker fra forrige periode. Regresjonen viser med andre ord at endring i arbeidsledigheten fra en periode til den neste har negativ sammenheng med innmeldingsraten. Hvis arbeidsledigheten øker med ett standardavvik (0,12 prosentpoeng), reduseres veksten i innmelding med omlag 0,12 prosent. Det vil si at hvis arbeidsledigheten øker med ett prosentpoeng, reduseres veksten i innmelding med 0,987 prosent. Endring i sysselsettingen har også statistisk signifikant sammenheng med innmeldingsraten. Dersom sysselsettingen til FLTs næringer (her definert som industri, og hotell og restaurant) stiger med ett standardavvik (3,11 prosentpoeng) øker innmeldingsraten med 0,25 prosent. Sagt på en annen måte, hvis det er en sysselsettingsvekst i FLTs næringer på ett prosentpoeng, øker innmeldingsraten med 0,074 prosent.

De to gjenværende forklaringsfaktorene i modellen, kvinneandelen i næringene og sentralitet, har ingen statistisk signifikant sammenheng med innmeldingsraten. Det er kontrollert for år, selv om det ikke er presentert i tabell 2. Til sammen forklarer variablene i modellen 29 prosent av variasjonen i innmeldingsraten.

Dersom vi beveger oss over til modellen for utmeldingsraten finner vi at det bare er endring i arbeidsledigheten som har statistisk signifikant forklaringskraft. Hvis arbeidsledigheten øker med ett standardavvik fra forrige periode synker utmeldingsraten med 0,07 prosent, det vil si at hvis arbeidsledigheten øker med ett prosentpoeng, synker utmeldingsraten med 0,29 prosent. Nivået på arbeidsledigheten, endring i sysselsettingen til næringene, kvinneandel i næringene eller sentralitet har ingen statistisk signifikant sammenheng med utmeldingsraten. Det er også her kontrollert for år.

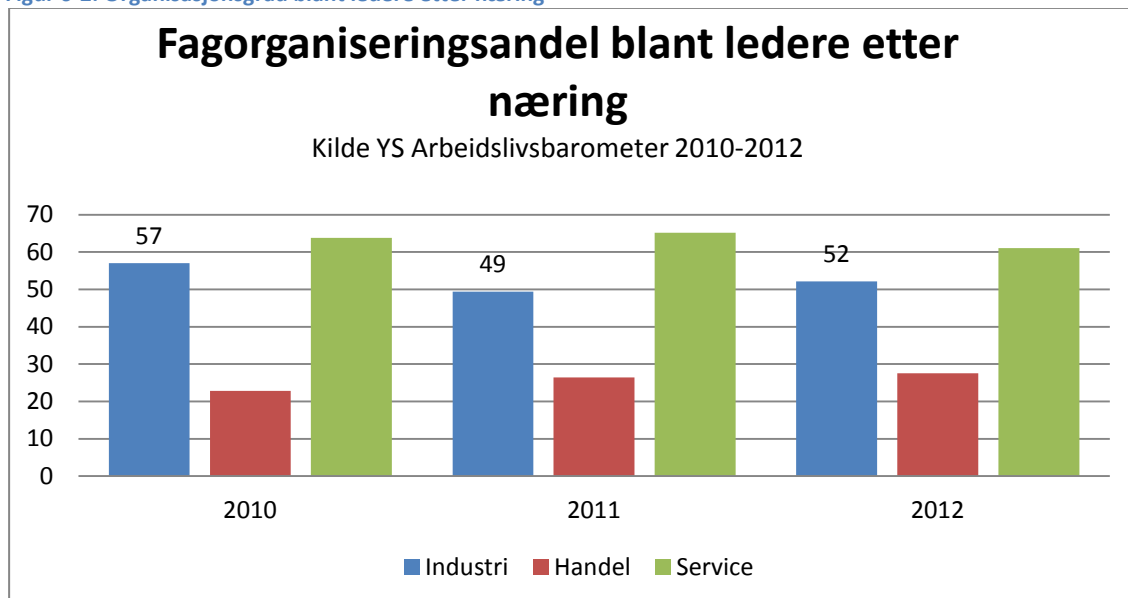
Til sammen forklarer variablene 12 prosent av variasjonen i utmeldingsraten. De eksterne forholdene forklarer dermed enda mindre av variasjonen i utmelding enn i innmelding.

### Holdningsforklaringen: Skyldes medlemsveksten endringer i holdninger til fagorganisering?

Som én av mange mulige medvirkende årsaker til den positive medlemsveksten nevnte vi i prosjekt-skissen (endringer i) holdninger til fagorganisering. YS Arbeidslivsbarometer viser tegn til en samlet sett svekket fagforeningslegitimitet blant norske arbeidstakere, spesielt på grunn av manglende villighet til å delta for eksempel i form av å være tillitsvalgt (Bergene et al. 2012). Holdningene norske arbeidstakere har til fagforeningers rolle i samfunnet virker imidlertid ganske stabile i perioden 2009-2013. Ved å stille de samme spørsmålene til FLT's medlemmer kan vi sammenligne disse holdningene (samt utmeldte) med holdningene i det norske arbeidslivet for øvrig.

En analyse av YS Arbeidslivsbarometer viser at organisasjonsandelen blant arbeidstakere med ledende stilling i norsk industri har gått ned fra 57 prosent i 2010 til 52 prosent i 2012. Denne endringen er ikke signifikant. 8 av 10 av de organiserte lederne i industrien er LO-organiserte.

Figur 6-2: Organisasjonsgrad blant ledere etter næring

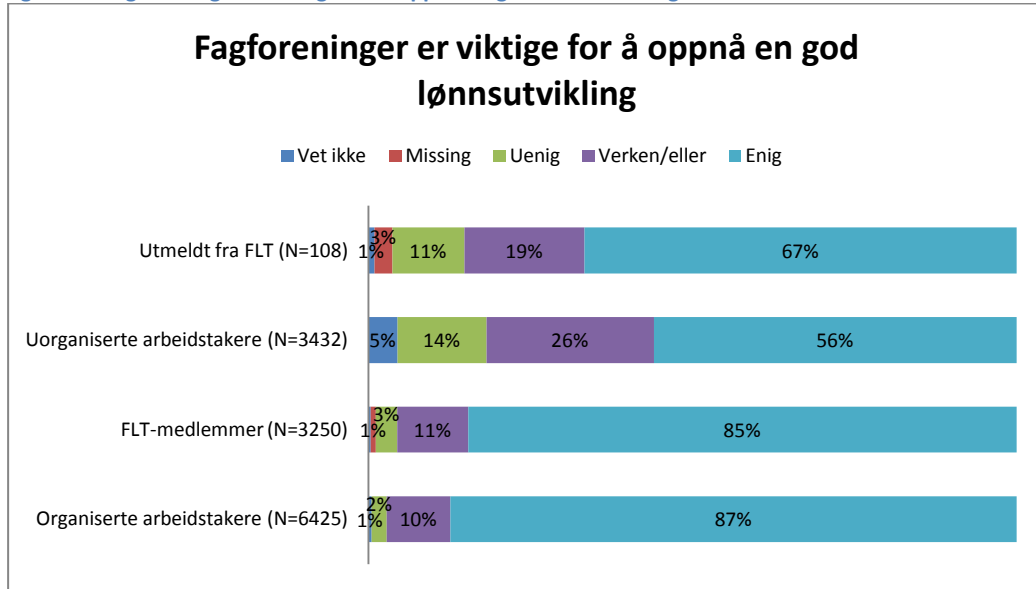


Det kan med andre ord se ut til at ledere i mindre grad ønsker å organisere seg heller enn motsatt, selv om bildet i størst grad uttrykker stabilitet (spesielt siden endringen ikke er statistisk signifikant). La oss se på holdningene FLT's medlemmer uttrykker til fagforeninger, og sammenligne disse med andre arbeidstakere.

Fagforeninger er ofte forbundet med å forhandle og å sikre gode lønns- og arbeidsvilkår. Under ser vi andelen organiserte og uorganiserte arbeidstakere (fra YS Arbeidslivsbarometer) som er enige eller uenige i påstanden om at fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling sammenlignet med tilsvarende andeler FLT-medlemmer og utmeldte fra FLT.



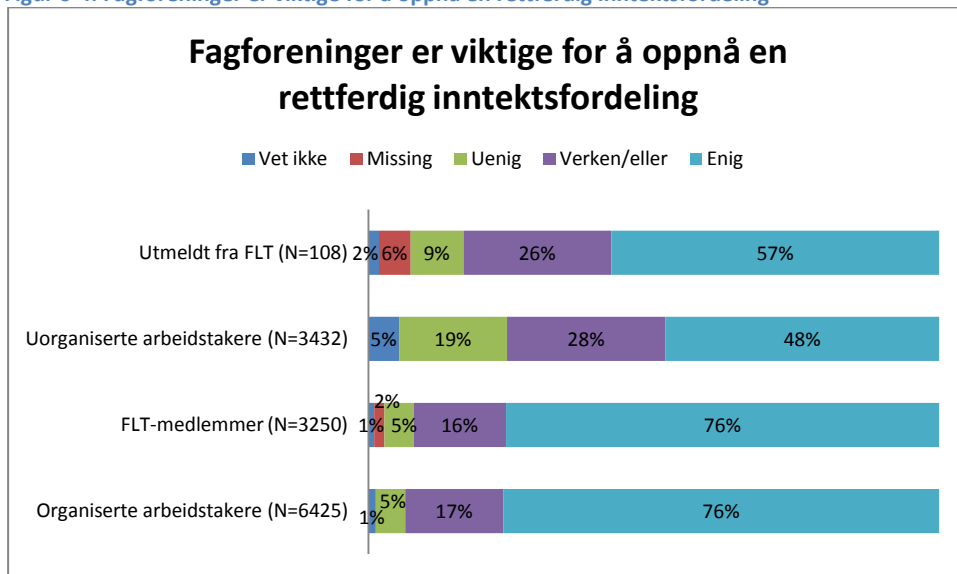
Figur 6-3: Fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling



Det er slående hvor stor likhet det er i svarmønsteret mellom FLT-medlemmer og organiserte arbeidstakere generelt på den ene siden og utmeldte fra FLT og uorganiserte på den andre siden.

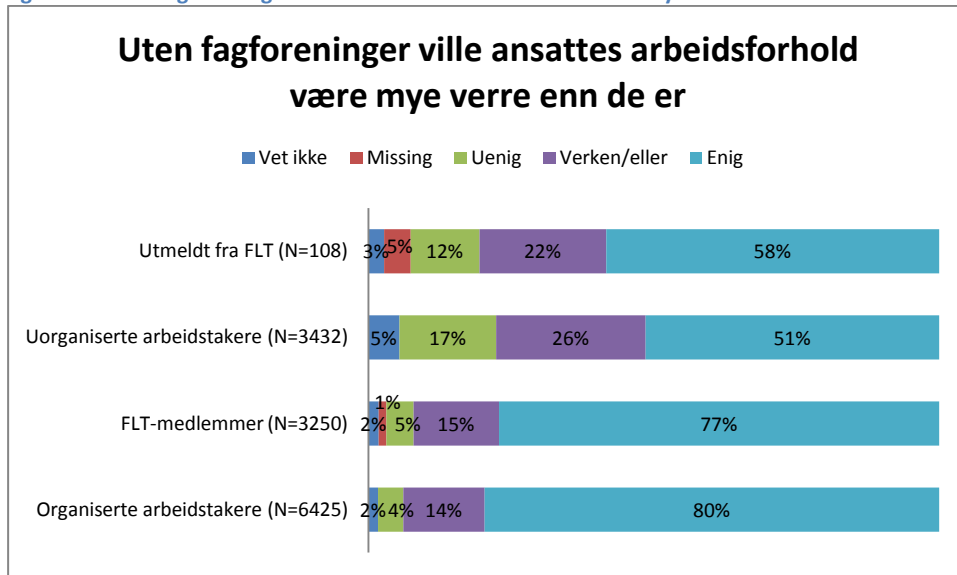
Som vi ser er andelen FLT-medlemmer som er enige i påstanden om at fagforeninger er viktige for å oppnå en god lønnsutvikling (85 prosent) omtrent lik som for organiserte arbeidstakere generelt (87 prosent), mens tilsvarende andel blant utmeldte (67 prosent) er nærmere andelen blant uorganiserte arbeidstakere (56 prosent). Det er imidlertid en mye større andel blant uorganiserte arbeidstakere som ikke egentlig har tatt stilling til denne påstanden (5 prosent "vet ikke" og 26 prosent "verken/eller") enn blant tidligere FLT-medlemmer (henholdsvis 1 prosent og 19 prosent). Andelen som er uenig i påstanden er dermed svært lik mellom utmeldte (11 prosent) og uorganiserte (14 prosent). Vi ser det samme mønsteret tegne seg på påstanden om at fagforeninger er viktige for å oppnå rettferdig inntektsfordeling:

Figur 6-4: Fagforeninger er viktige for å oppnå en rettferdig inntektsfordeling



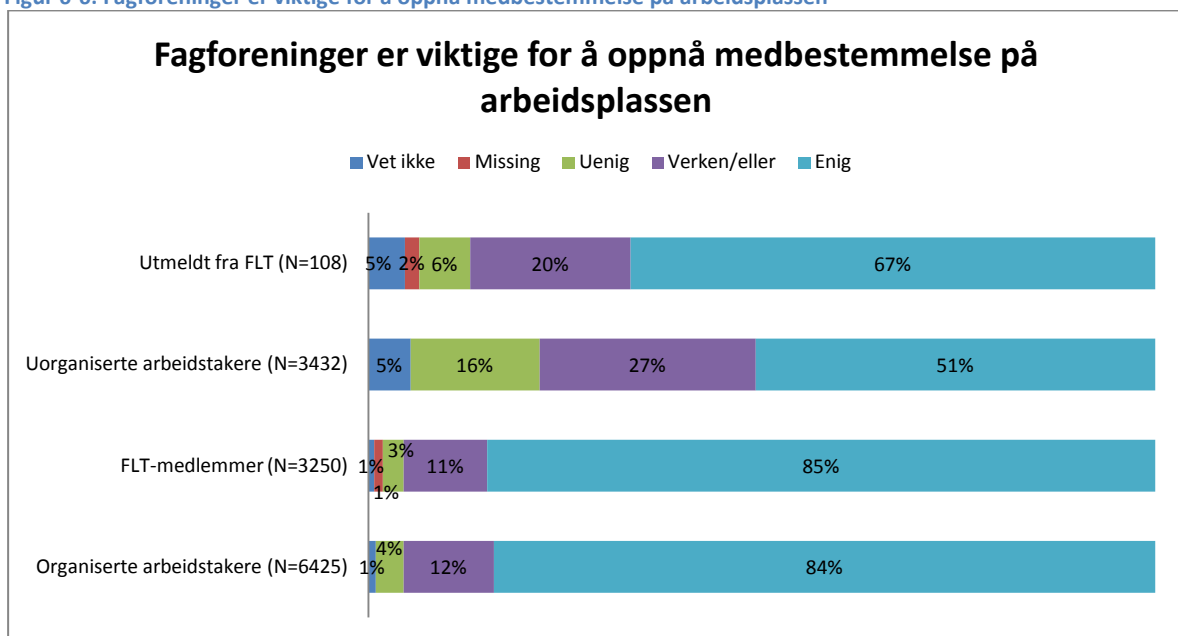
Hva angår arbeidsforhold oppgir en større andel organiserte arbeidstakere og FLT-medlemmer (henholdsvis 80 prosent og 77 prosent) at de er enige i påstanden om at arbeidsforholdene ville vært mye verre uten fagforeninger enn tilsvarende andel uorganiserte og utmeldte fra FLT (henholdsvis 51 prosent og 58 prosent). Svarfordelingen er illustrert i følgende figur:

Figur 6-5: Uten fagforeninger ville ansattes arbeidsforhold være mye verre enn de er



Medbestemmelse står sentralt i den norske modellen, og vi ser av følgende figur at flertallet, også blant uorganiserte, anerkjenner fagforeninger som en viktig aktør i dette:

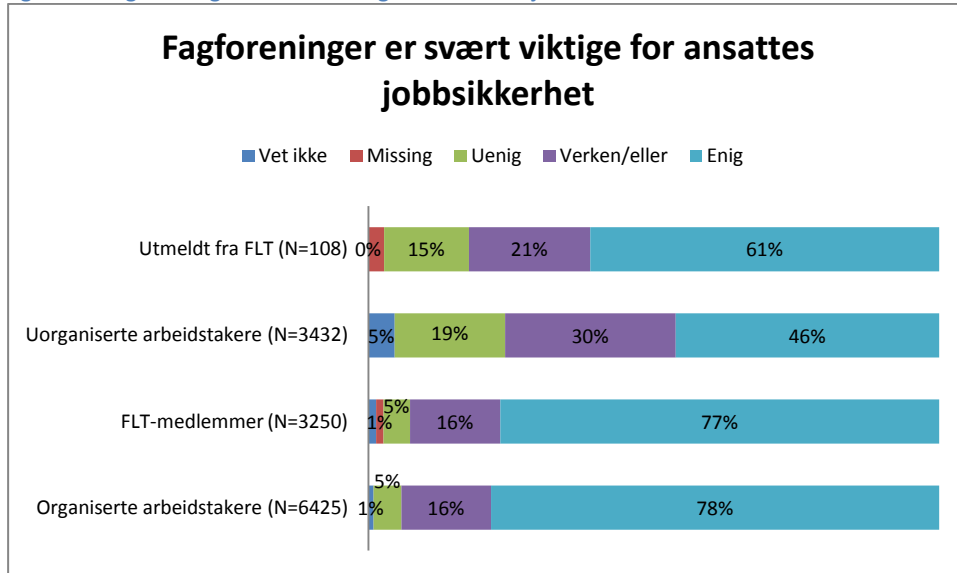
Figur 6-6: Fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen



Som vi ser følger også på denne påstanden FLT's medlemmer de organiserte arbeidstakerne for øvrig med henholdsvis 85 og 84 prosent som er enige i påstanden om at fagforeninger er viktige for å oppnå medbestemmelse på arbeidsplassen. Hva angår denne påstanden er det imidlertid en større forskjell mellom andelen blant de utmeldte (67 prosent) som er enige og blant uorganiserte (51

prosent). Denne forskjellen kommer av at uorganiserte i større grad både oppgir "Verken/eller" og at de er uenige enn hva utmeldte gjør. Uorganiserte arbeidstakere skiller seg også ut på andelen som er enige i at fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet (46 prosent). Dette er illustrert i følgende figur:

Figur 6-7: Fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet



Figuren viser at blant FLT-medlemmer og organiserte arbeidstakere for øvrig oppgir bortimot 80 prosent at de er enige i påstanden om at fagforeninger er svært viktige for ansattes jobbsikkerhet. Kun 5 prosent er uenige i påstanden i disse to gruppene. Blant arbeidstakere som tidligere var medlem av FLT er 61 prosent enige og 15 prosent uenige. Igjen skiller uorganiserte seg ut med at en større andel oppgir "Verken/eller" eller at de er uenige.

Basert på disse analysene blir konklusjonen at vi ikke kan finne noe som tyder på at holdningsendringer kan forklare medlemsveksten til FLT.

### Grensedragningsforklaringen: Hvordan påvirker organisasjonsgrensene medlemskap?

Som vi har sett ble prinsippene for LOs organisasjonsstruktur vedtatt i 1923 og revidert i 1957. De etablerte organisasjonsgrensene blir imidlertid kontinuerlig utfordret og justert, hvilket kan medføre endringer i FLT's organisasjonsområde. Endringer i FLT's organisasjonsområde kunne bidratt til FLT's vekst dersom organisasjonsområdet hadde blitt utvidet. Dette er imidlertid ikke tilfelle i stort omfang. Vi vil likevel i det følgende drøfte virkningene av grensedragningen i LO.

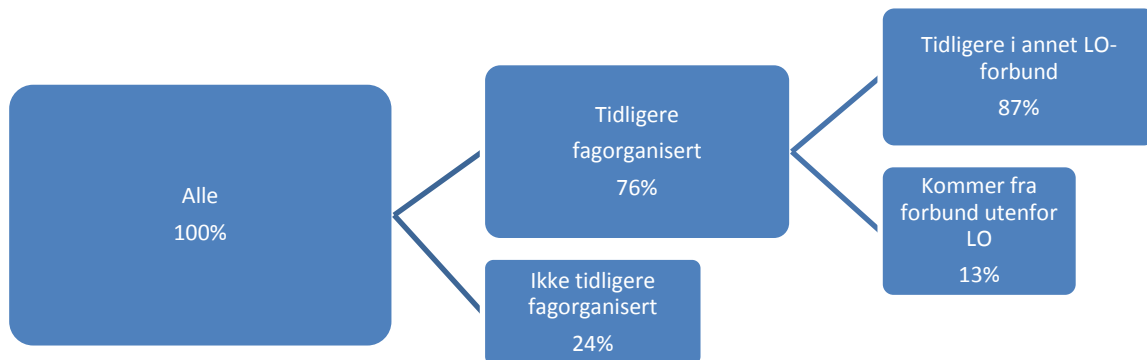
### Mulige gevinster for FLT av organisasjonsgrensene

Horizontal organisering innebærer at FLT mottar medlemmer fra andre LO-forbund dersom medlemmet endrer stilling og/eller arbeidsgiver. Samlet sett behøver dette ikke å ha noen betydning for tilslutningen til LO. Overføring av medlemmer mellom LO-forbund representerer en risiko for å disse ramler ut av fagforeningsmedlemskapet, noen vil reagere negativt på å måtte skifte forbund for eksempel på grunn av identifikasjon, jamfør de kvalitative intervjuene fra Herøya, mens andre vil oppfatte det motsatte. At LO har et tilbud om medlemskap selv om man har rykket opp til leder, oppfattes som en anledning til å videreføre tilknytningen til LO. Vi har ikke data som kan gi oss holdepunkter for å vurdere disse virkningene. Men det er viktig å understreke i denne sammenheng at selv om det åpenbart er positive virkninger for FLT, betyr det ikke at det er negative virkninger for

LO samlet. Det er andre LO-forbund som avgir medlemmer til FLT, det har ingen konsekvens for den samlede tilslutningen til LO. La oss allikevel se nærmere på positive virkninger for FLT.

Ut fra medlemsundersøkelsen kan vi konstruere følgende historie før vedkommende ble medlem av FLT:

Figur 6-8: Fagforeningsmedlemskap før medlemskap i FLT



Figuren viser at to tredjedeler av FLT-medlemmene oppgir at de har vært organisert i et annet LO-forbund før de ble medlem av FLT (87 prosent av 76 prosent). For disse to tredjedelene er det altså andre LO-forbund som har gjort en rekrutteringsjobb tidligere. I Organisasjonsundersøkelsen fra 2004 (Trygstad og Skalle, 2005) slås det fast at tilgangen av medlemmer fra andre LO-forbund er større for FLT's vedkommende enn for Fagforbundet. Her henvises det til en FLT-medlemsundersøkelse fra 1997 som viser at 30 prosent av medlemmene "ble overført fra et annet LO-forbund". Denne andelen på 30 prosent stammer fra et spørsmål om hvordan man ble medlem, altså rekrutteringsformen. Det er ikke sammenlignbart med spørsmålet som ligger til grunn for figuren over – her har vi spurt direkte om og hvor man var organisert før man meldte seg inn i FLT. De som svarte andre kategorier<sup>9</sup> knyttet til rekrutteringsform i 1997, kan også ha vært medlem i et annet forbund tidligere. Vi kan derfor ikke slå fast at medlemmer overført fra andre forbund har økt. Men vi kan slå fast at en vesentlig del av medlemmene har en forhistorie i et annet LO-forbund. Dette er kanskje ikke så overraskende med tanke på at mange først blir arbeidsledere etter å ha steget i gradene gjennom et langt arbeidsliv. Det er kanskje mer overraskende at en såpass stor andel som 13 prosent av de som også tidligere var fagorganisert kommer fra konkurrerende forbund utenfor LO. Dette gir en indikasjon på at for noen er FLT et attraktivt forbund. Det er også viktig å legge merke til at av FLT's medlemmer har 24 prosent blitt rekruttert av forbundet. Å kunne appellere til uorganiserte arbeidstakere blir enda viktigere i fremtiden, da flere og flere vil komme direkte fra høyskole eller universitet og inn i FLT's yrkesgrupper.

<sup>9</sup> Følgende kategorier ble brukt i 1997-undersøkelsen: 1) Ble bedt av kolleger, 2) Kontakt tillitsvalgte, 3) Tok selv initiativ, 4) Overført fra andre forbund, 5) Annet, 6) Ikke sikker

En årsak til at en så stor andel av FLT's medlemmer kommer fra andre LO-forbund er at når LO-organiserte skifter stilling (for eksempel fra operatør til arbeidsleder) blir de som følge av dette (på eget initiativ eller som en forbundshandling) overført til FLT. Av FLT's medlemmer ser vi at 22 prosent har skiftet stilling i samme virksomhet og 12 prosent har skiftet stilling til ny arbeidsgiver siste 2 år. Én tredjedel har altså skiftet stilling siste to år, noe som kan få betydning for forbundstilhørigheten. Vi vet imidlertid ikke i hvilken grad det er sammenheng mellom stillingsskifte og forbundstilhørighet. En indikasjon får vi ved å kun se på nye medlemmer. Av de som har vært medlem under ett år, har 42 prosent både skiftet stilling siste to år og vært medlem i et annet LO-forbund.

Vi så i kapittel 4 at gjennomsnittsalderen i FLT er stabil. Gjennomsnittsalderen blant nye medlemmer er også ganske stabil – ca 40 år. Dersom tilgangen av "gratismedlemmer", det vil si medlemmer med en lang og rotfestet LO-tilknytning fra andre forbund, som resultat av stillingsendring skulle vært et økende fenomen, burde snittalderen på nye medlemmer stige. Når snittalderen er stabil, er det et tegn på at også fenomenet er stabilt.

### *Mulig tap for LO av organisasjonsgrensene*

Vi har nå sett på de positive effektene for FLT av å være tilknyttet LO. FLT er imidlertid i kraft av denne tilknytningen utestengt fra deler av arbeidslivet i Norge. Det betyr at de ikke har rett til å organisere ledere og tekniske funksjonærer i enkelte segmenter. Bakgrunnen for denne utestengningen er redegjort for i kapittel 2. De negative effektene av slik utestenging for FLT er åpenbare, men er det noen negative effekter av utestengning for LO som helhet?

I denne analysen skal vi forsøke å anslå hvilke virkninger utestengningen kan ha for LO samlet. Vi ønsker å vurdere holdbarheten av følgende antakelse:

- Utestengning av FLT fra visse segmenter reduserer den samlede oppslutningen om medlemskap i LO-tilknyttede forbund

Denne antakelsen er drøftet av en arbeidsgruppe nedsatt av LO foran kongressen i 2013. I innstillingen fra arbeidsgruppen heter det:

*Det er ikke mulig å peke på noen klar sammenheng mellom avtalestruktur og organisasjonsgrad for LO-forbundene.<sup>10</sup>*

Det blir blant annet nevnt at vertikal avtalestruktur ikke har hindret forbund utenfor LO i å organisere det store flertallet av arbeidstakere med høyere utdanning i offentlig sektor, spesielt profesjonsutøvere og de med høyest utdanning, slik som sivilingeniører. LO (2012) hevder at det samme gjelder i privat sektor, hvor LO-forbund "ikke verver så godt som ønsket" innen "nye" vertikale områder preget av mange funksjonærer, for eksempel Telenor, IKT-bedrifter og ved forskningsinstituttene. Dette er alle områder hvor FLT er utestengt, og en hypotese er dermed at LO som helhet taper på å utestenge FLT ved å ha vertikal avtalestruktur.

Vi ønsker å analysere den overnevnte påstanden. Om det ikke er mulig å finne en "klar sammenheng", kan det være en slik sammenheng selv om den ved første øyekast ikke er "klar".

---

<sup>10</sup> Dagsorden pkt 9 del2. Grensetvister, kampkraft og styrke. Forslag og innstillinger. LOs 33. ordinære kongress 2013.

Bakgrunnen for antakelsen er at de LO-forbund som er tilkjent organisasjonsretten i FLT's utestengte segmenter ikke klarer å organisere arbeidstakere innen FLT's yrkesgrupper som ønsker å organisere seg. En andel som vi benevner som potensielle FLT-medlemmene forblir enten uorganiserte eller melder seg inn i konkurrerende forbund utenfor LO. LO som helhet taper medlemmer.

Hvis så er tilfelle burde LO oppheve utestengningen fordi LO-kollektivet da kommer bedre ut. Når dette eventuelt allikevel ikke skjer, kan en plausibel forklaring være at de forbundene som "tjener" på utestengning (for eksempel Industri og Energi, NTL og Fagforbundet) allikevel vil tape på å gi slipp på vertikal organisering. Selv om antallet nye FLT-medlemmer skulle bli større enn tapet av medlemmer fra vertikalt organiserende forbund, tilsier rasjonell organisasjonslogikk at enhver kjemper for sine potensielle medlemmer så lenge de ikke har noe å vinne på den kollektive fornuft. Så lenge et forbund får ett ekstra medlem, så representerer dette medlemmet en nettogevinst selv om FLT taper 100, og dermed LO som helhet taper 99. Det finnes ikke en pareto-optimal løsning, det vil si en løsning som gjør at alle (i betydningen alle LO-forbund) kommer bedre ut ved å samarbeide enn ved å forfølge en linje som prioriterer egen medlemsutvikling.

Sakskomplekset har også en annen side. Forbund som organiserer vertikalt har også prinsipielle grunner til å argumentere for at arbeidsledere og tekniske funksjonærer i en sektor skal organiseres i et vertikalt forbund. Det gjelder å få styrket gjennomslaget for vertikale organisasjonsprinsipper. Dette er en lang strid internt i LO som er omtalt innledningsvis i denne rapporten.

Det er vanskelig å vurdere om antakelsen om at utestengning av FLT gjør at LO taper i samlet oppslutning kan være riktig. Vi savner de avgjørende dataene om hvilke preferanser dagens ikke-FLT-medlemmer har med hensyn til fagorganisering og betydningen av LO-tilknytning. I mangel av disse, vil vi gjøre bruk av andre utviklingstrekk og indikasjoner som kan understøtte eller avkrefte antakelsen. Vi så imidlertid over at de forhenværende FLT-medlemmene som per i dag er medlem av IE stilte seg kritiske til at LO-forbundene krangler om medlemmer. Denne kranglingen, som er et resultat av grensdragning, vil dermed kunne virke negativt på LO. Enkelte uttrykte at kampen om medlemmer er «rar, for vi er jo alle i LO», mens andre uttalte direkte at det ikke gir mening eller at «kampen burde ikke stått i det hele tatt».

Indikasjon 1: Dersom konkurrerende organisasjoner utenfor LO har høyere medlemsvekst enn FLT kan det understøtte antagelsen at når ledere og tekniske funksjonærer utenfor FLT's organisasjonsområde (i de utestengte sektorer) ikke har FLT som alternativ, er de tilbøyelig til på velge fagorganisasjoner utenfor LO fremfor et vertikalt organiserende forbund i LO. Det vil si at de vil velge ut fra en profesjonsidentitet heller enn en LO-identitet. Det kom frem i de kvalitative intervjuene på Herøya, som er omfattet av en vertikal avtale med IE, at «lederne har gått til et annet forbund, for eksempel Tekna». At LO er tjent med å ha et tilbud til ledere og tekniske funksjonærer ble også oppgitt som begrunnelse for at Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund (NKIF) åpnet for at FLT kunne organisere på Karmøy: "Kjemisk hadde organisasjonsretten for alle i LO-familien. Det ga de opp i 2002 for å styrke LO-familien. Alle i ledende stillinger meldte seg jo inn i gule forbund".

Vi så at medlemsveksten hos FLT's konkurrenter har vært sterkere enn FLT i perioden 2003-2012. Fram til 2008 holdt ikke FLT's medlemstall tritt med sysselsettingsutviklingen. Fra 2008 har FLT hatt tilnærmedesvis samme vekst som sysselsettingsutviklingen. FLT's nærmeste konkurrenter utenfor LO, Tekna, Lederne og NITO, som opererer uten begrensinger, har i større grad fulgt sysselsettingsutviklingen – og over hele perioden hatt en større relativ vekst. Denne utviklingen understøtter

indikasjon 1; at utestengningen har bidratt til at forbund utenfor LO har hatt en medlemsvekst som alternativt kunne havnet hos FLT uten utestegning. Det er her imidlertid viktig å ha in mente at de konkurrerende forbundene også organiserer i deler av arbeidslivet hvor FLT er utestengt, blant annet i offentlig sektor. Dette gjør at de har et større vekstpotensial.

En annen måte å tilnærme seg spørsmålet om profesjonsidentitet veier tyngre enn LO-identitet er å se på hvordan de forhenværende FLT-medlemmene på Statoil Herøya reflekterte rundt overføringen til IE, som er et vertikalt organiserende forbund. Det generelle bildet var at disse medlemmene var lite engasjert i spørsmålet og har ikke tenkt noe videre over det. Informantene uttrykte «Overføringen er ikke et problem. Vi er jo i samme familie» (Seniortechniker, Herøya), «Overføringen var uproblematisk. Jeg har ikke merket noen forskjell» (Laboratorietechniker, Herøya), «Overføringen til IE tenkte jeg i grunnen ikke over» (Laboratorietechniker, Herøya), «Overføringen skjedde vel på grunn av ting som skjedde i Oslo. Jeg tenkte lite over det» (Seniortechniker, Herøya), og flere informanter påpekte at det stort sett var snakk om å bare «dilate etter» eller være «passive medlemmer som henger på lasset», og at det har vært lite snakk om det. En seniortechniker på Herøya uttrykte også at han ikke savner «noe faglig fellesskap å la det FLT sies å ha». Det var også et gjennomgangstema i intervjuene ved Statoil Herøya at det faglige interessefellesskapet FLT eventuelt kunne tilby måtte veies opp mot tyngden i IE. Det var derfor informanter som uttrykte at de ikke visste «om vi hadde tjent noe på å være med i FLT – noen hadde kanskje meldt seg inn i IE uansett; det er et spørsmål om makt». Dette kom fra en informant som mente at FLT ikke hadde «noe mer å tilby meg som tekniker enn IE», og dermed var styrken i medlemsmassen viktigere: «I Statoil er vi 5.000 som står bak kravene» (Seniortechniker, Herøya). På den andre siden innrømmet enkelte IE-medlemmer at de følte «mer tilhørighet» til FLT fordi FLT var «snevvrere» (Laboratorietechniker, Herøya). Samme informant uttrykte imidlertid at «vi ble veldig små og få» og at det «er en styrke å være mange». Dette argumentet om styrke gjorde at enkelte medlemmer uttalte at det egentlig var «bare bra» å bli overført til IE (Laboratorietechniker, Herøya), og at de nok ville blitt i IE om de fikk mulighet til å melde seg tilbake til FLT, fordi IE er «en mye større forening» (Seniortechniker, Herøya). Det var også informanter på Herøya som fortalte om at overføringen var en modningsprosess, at det ble opplevd som tvang og at de «ville helst være med i FLT» (Laboratorietechniker, Herøya). Disse syntes «ikke at det var positivt at vi måtte skifte». Igjen hadde tiden gjort at de innfant seg i IE, og «i dag ser jeg jo fordeler med å være med i IE også. FLT hadde nok ikke det gjennomslaget IE har. Men FLT kunne tatt seg av mer teknikerspesifikke ting. Det er et vanskelig valg» (Laboratorietechniker, Herøya). Samme informant syntes at å ha et «litt videre perspektiv på ting er positivt», men samtidig, «mer spissing å la FLT hadde vært bra». Likevel ble dette oppfattet som en balansegang slik at, i FLT, kunne det «faglige fokuset [kanskje] overskygge [...] det politiske fagforeningsfokuset», som er det sentrale spørsmålet mellom horisontal profesjonsorganisering og vertikal organisering. Som vi har vært inne på, var imidlertid hovedinntrykket at de forhenværende FLT-medlemmene ikke var spesielt opptatt av fagforeningstilhørighet, ei heller engasjert i fagforeningsrelaterte saker. Det var dermed enkelte som uttrykte at de ikke merket noen forskjell på om medlemskapet var i IE eller FLT med tanke på faglige fordeler, og dermed at de ikke har «merket noen forandringer verken den ene eller andre veien» (Laboratorietechniker, Herøya).

Som vi nevnte i kapittel 2 tok det tid før funksjonærer i ledende stillinger ble oppfattet som arbeidstakere, og arbeidsgivere ville i utgangspunktet ikke gi samme rettighetene til disse som til arbeidstakere for øvrig. Det var også, som vi så, skepsis i fagbevegelsen til å inkludere denne gruppen. Dette ble tatt opp av en informant som fortsatt problematisk: «Det er vanskelig å finne en arena som tar

opp ledernes arbeidsforhold. Det er ingen jeg kan diskutere dette med her". Denne personen mente dermed at "[d]ette burde FLT sentralt jobbe mer med", fordi "[f]agforeningene har glemt ansatte som meg – de ser bare på de store massene, ikke dem som er på nivået rett over".

Indikasjon 2: Dersom tilknytningen til LO er problematisk eller kontroversiell i deler av arbeidsmarkedet, vil et fravær av et organisasjonstilbud fra FLT kunne redusere tilslutningen til LO. FLT kan av enkelte som er skeptiske til LO, slik vi for eksempel så på Hydro Karmøy, oppleves som et mer aktuelt organiseringstilbud på tross av LO-tilknytningen – og barrieren mot LO-medlemskap kan oppleves mindre ved FLT enn de store vertikale LO- forbundene ettersom FLT er et tilbud rettet mot spesifikke yrkesgrupper som de i større grad identifiserer seg med. FLT senker barrieren mot LO. På Karmøy vektla dermed informantene både det faglige fellesskapet og rollekonflikten som springer ut av det å være i lederposisjon og samtidig fagforeningsmedlem. På Karmøy ble det dermed uttalt at "Jeg fortsetter i FLT – også utenfor LO. De fleste tror jeg vil ha en sterkere tilknytning til FLT enn til LO" og "Hva betydde det at FLT er med i LO? Lite".

Informantene på Karmøy så tilbake på tiden uten FLT som alternativ som en vanskelig periode hvor "funksjonærene ble stemoderlig behandlet. I konflikter mellom operatører og ledelse var det naturlig at operatørforbundet støttet operatører" (Produksjonsplanlegger, Karmøy). Det var med andre ord en følelse av at det fort blir "for stort fokus på operatørene – vi teknikere og ledere detter litt av lasset" og dette fokuset gjorde at "vi andre følte oss oversett" (Laborarietekniker, Karmøy). En av informantene på Karmøy var dermed bestemt på at "[f]unksjonærer og ledere har andre oppgaver enn de som jobber i produksjon [...] Dette gjør organisering etter yrke og fag mer relevant enn etter bedrift". En annen informant mente derfor at siden "IE er opptatt av operatørene" og "ikke de på teknisk side eller lederne", "blir det helt feil å være medlem i IE, som ikke vil ta dine utfordringer for deg som leder". Samme informant ga videre uttrykk for at det for ham ikke var et akseptabelt alternativ med vertikal organisering: "skal det bare være ett forbund for hver arbeidsplass, da melder jeg meg ut. Det er helt uaktuelt for meg å være med på. Da oppstår det interessekonflikt. Jeg er jo i nærmest daglige forhandlinger med operatørene som jeg leder, og de er i IE". Disse daglige forhandlingene ble betegnet som til tider "konfliktfylte prosesser" og fagforeningsmedlemskap ble i utgangspunktet problematisk siden man må ha "mange hatter" og det "kan være vanskelig i tøffe tider". Rollekonflikten ble av enkelte utløsende årsak til å bytte forbund: "Da jeg var arbeidsleder, men med i AKF (dvs. IE) fikk vi vite at IE ville støtte operatørene mot oss arbeidslederne. Da måtte jeg finne meg en ny forening". Å forstå dette dilemmaet ble fremhevet som viktig, siden "[n]år folk blir ledere melder de seg ofte ut av fagforeningene på grunn av rollekonflikt", noe som også ble trukket frem som en grunn til å organisere seg i Lederne siden de "er et eget fagforbund som er bevisst på dette". At FLT også har et fokus på dette ble vektlagt i understrekingen at det er viktig å ta hensyn til "forholdet mellom fagforening og ledelse", og "FLT har et mer edruelig forhold til denne relasjonen".

Vi så i kapittel 5 at den lokale tillitsvalgte er en sentral aktør hva angår attraktivitet. Også i spørsmålet om håndtering av balansen mellom operatører og arbeidsledere ble denne trukket frem som avgjørende: "Om IE hadde en egen gruppe for arbeidsledere, kunne de da ivaretatt også ledernes interesser? Kanskje, men det hele er avhengig av den lokale tillitsvalgte. Med de rette tillitsvalgte klarer man å skille mellom ulike roller, klarer å balansere".

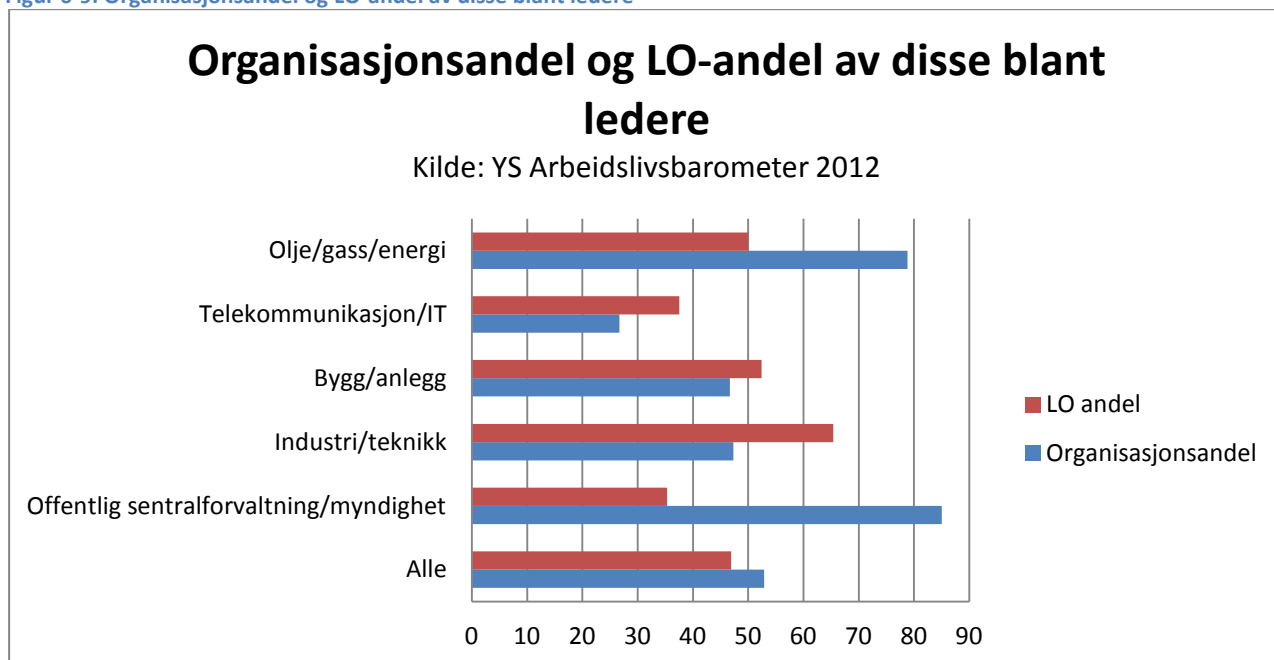


I medlemsundersøkelsen spurte vi om LO-tilknytningens betydning for innmelding og fortsatt medlemskap (jamfør figurer i kapittel 5). Vi så at en knapp halvpart av medlemmene oppgir at de ikke er enig i begrunnelsen "Fordi jeg vil være tilknyttet LO" som årsak til å forbli medlem av FLT. LO-tilknytningen er altså ikke en positiv faktor for FLT-medlemskapet for en betydelig del av medlemsmassen. Videre svarer 17 prosent at de ville valgt et annet forbund utenfor LO dersom FLT's tilbud ikke hadde vært tilstede. 4 prosent svarer "ingen organisasjon" og hele 35 prosent er usikre. Dette kan tolkes som at minimum 20 prosent av FLT's medlemmer er medlemmer "på tross av" LO-tilknytningen. Det er rimelig å anta at FLT's yrkesgrupper i de utestengte områdene har samme preferanser som medlemmene i FLT. Gitt at denne forutsetningen holder vil altså minimum 20 prosent og kanskje opp mot 50 prosent velge å vært uorganisert eller organisert utenfor LO på grunn av utestengningen. Det er godt belegg for å hevde at FLT senker barrieren mot LO for en del av medlemsmassen.

Hypotetisk er det mulig å tenke seg at utestengning av FLT, øker tilstrømmingen til andre LO-forbund mer enn tapet av FLT-medlemmer. Vi har problemer å se argumenter for en slik utvikling. Vi finner tvert imot at blant årsakene til utmelding er LO-tilknytningen og overføringen til andre LO-forbund de viktigste årsakene. Konklusjonen blir derfor at indikasjon 2 er understøttet.

Indikasjon 3: Dersom LO-andelen blant ledere i utestengte segmenter er lavere enn andre segmenter, så er det en indikasjon på at fraværet av et horisontalt organiserende LO-forbund på ledernivå reduserer den samlede LO-andelen.

Figur 6-9: Organisasjonsandel og LO-andel av disse blant ledere



Vi har gjort en analyse av noen relevante bransjer og sett på andelen organiserte og LO-andelen av disse igjen blant arbeidstakere som oppgir at de har lederansvar. Figuren viser at organisasjonsandelen er høyest i utestengte bransjer som offentlig sektor og i olje, gass og energi, mens den er lav i en annen (i hovedsak) utestengt bransje som telekommunikasjon/IT. FLT-næringer som industri og bygg/anlegg har en middels organisasjonsandel, men en høy LO-andel. LO har altså mye å hente i bransjer med høy organisering (offentlig sektor og olje/gass/energi) hvis de klarer å organisere på linje med industri og bygg/anlegg.

Telekom/IT har en lav organisering i utgangspunktet, her kan det være mindre LO-potensial eller mer krevende å oppnå resultater for LO.

Konklusjonen blir altså at indikasjon 3 også støttes av data; LO organiserer svakt blant ledere i bransjer hvor FLT er utestengt. Det er trolig mange årsaker til det, ett bidrag til forklaringen kan være fraværet av et eget organisasjonstilbud for arbeidsledere og tekniske funksjonærer.

Indikasjon 4: Utestengningen av FLT er nesten total i offentlig sektor. Hvis differansen mellom LO-andelen blant ledere i henholdsvis offentlig og privat sektor er større enn differanse blant ikke-ledere i henholdsvis offentlig og privat sektor, kan det understøtte at LO-andelen trekkes ned i offentlig sektor av manglende organisasjonstilbud for ledere.

Understående tabell viser at forskjellen i LOs organiseringsevne mellom offentlig og privat sektor er større blant ledere enn ikke-ledere. Mens LO-forbund klarer å organisere nesten like mange ikke-ledere i offentlig som i privat sektor, øker differansen når vi ser på tilsvarende tall for organisering av ledere.

**Tabell 6-3: LOs organiseringsevne blant ledere og ikke-ledere i offentlig og privat sektor**

LO-andel ledere	Privat	51,5 %
	Offentlig	37,6 %
	Differanse	13,9 %
	Off i % av privat	73 %
LO-andel ikke-ledere	Privat	54 %
	Offentlig	45,4 %
	Differanse	8,6 %
	Off i % av privat	84 %

Konklusjonen blir derfor at også indikasjon 4 ser ut til å finne støtte i data, det vil si at utestengning kan ha betydning for LOs organisasjonsandel.

Samtlige av de 4 indikasjonene taler for at utestengning har en negativ innvirkning på antall organiserte i LO-forbund samlet.

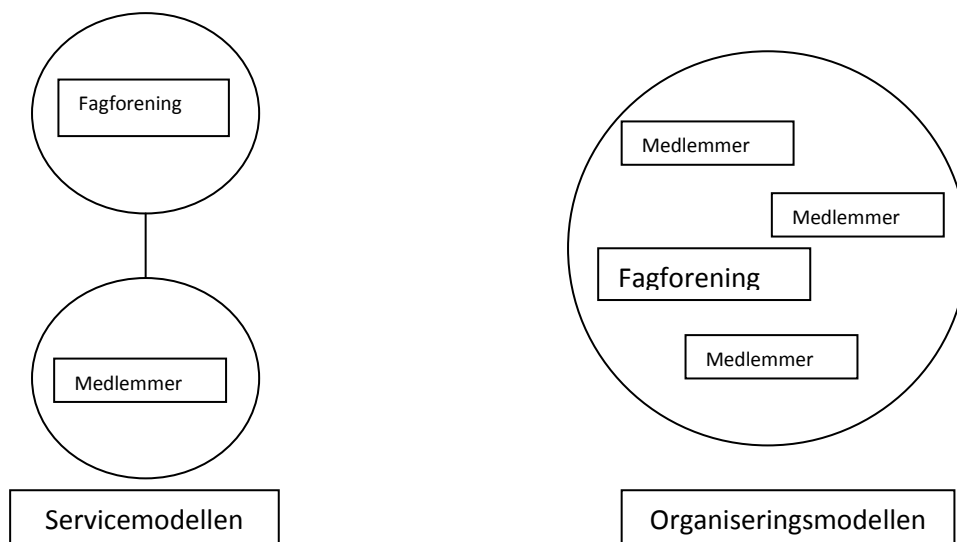
Hva kan være størrelsen på dette tapet? Det mest nærliggende er å se på utviklingen hos FLTs konkurrenter. Både NITO, Lederne og Tekna har en nesten parallell vekstbane som ligger klart høyere enn FLTs. Årsaken til FLTs lavere vekst kan være flere. Utestengning kan være én. LO-tilknytningen kan være en annen, men vi vet strengt tatt ikke om den i sum er positiv eller negativ.

Dersom FLT hadde hatt samme veksttakt som snittet av konkurrentene, skulle FLT's medlemstall i 2012 vært 24832 – altså 5.200 høyere. Vår samlede konklusjon er at utestengningen virker negativt for LO – og at det beste anslaget for størrelsen på dette tapet vil være å skjele til konkurrentenes medlemsvekst – altså ca 5.000.

## 7 Analyse av organisasjonen

Analyser av fagforeningsstrategier har siden midten av 90-tallet operert med to modeller; servicemodellen og organiseringsmodellen. Servicemodellen innebærer at fulltidsansatte i fagforeningen gir støtte og leverer tjenester til medlemmene, og fagforeningen sentralt anser det som sin oppgave å handle *på vegne av* medlemmene som i større eller mindre grad defineres og/eller behandles som kunder eller klienter (Heery et al. 2001). Organiseringsmodellen, på den andre siden, vektlegger i stor grad aktiv deltagelse fra medlemmene og dermed også selvhjelp og egenaktivitet, hvor medlemmene og deres aktivitet *er* fagforeningen. I servicemodellen vektlegges det å redusere turnover, det vil si utmeldinger, ved å sørge for at nåværende medlemmer er mest mulig fornøyde slik at de beholdes (relatert til det vi har kalt lojalitetsforklaringen) i større grad enn i organiseringsmodellen som i større grad er fokusert på rekruttering av nye medlemmer (relatert til det vi har kalt attraktivitetsforklaringen).

Figur 7-1: Illustrasjon av servicemodellen og organiseringsmodellen



Disse to modellene er imidlertid mer et redskap for analyse enn en beskrivelse av virkeligheten. Det vil si at fagforeninger i virkeligheten har elementer av begge modellene, dog ofte med ulik vektning. Ut fra FLT's vedtekter kan det se ut til at forbundet plasserer seg nærmere servicemodellen enn organiseringsmodellen med følgende formuleringer av verdier og visjoner:

”Forbundet skal være blant de fremste i arbeidet for en utvikling av:

- de beste og mest fremtidsrettede tariffavtaler
- de beste tilbud til etter- og videreutdanning
- en effektiv, og demokratisk serviceorganisasjon”<sup>11</sup>

Et litt mer finmasket inndeling av fagforeningsstrategier tar også hensyn til tilnærming til motparten. Det blir forslått en firedeling basert på fagforeningsmodell og deres rekkevidde (Fiorito og Jarley 2008), slik at vi får:

<sup>11</sup> [http://www.flt.no/www/Om\\_FLT/Forbundets\\_visjon\\_og\\_verdier/](http://www.flt.no/www/Om_FLT/Forbundets_visjon_og_verdier/)

- a) "fagforeninger som sosial bevegelse", hvor man kombinerer organiseringsmodellen med en ikke-samarbeidslinje og bredt tematisk nedslagsfelt.
- b) "bemyndigelse av arbeidstakere", hvor man kombinerer organiseringsmodellen med et snevrere, konfliktorientert arbeidsplassfokus.
- c) "sosialt partnerskap", hvor man kombinerer servicemodellen med et bredt fokus på innflytelse på samfunnsnivå gjennom trepartssamarbeid .
- d) "businessfagforeninger" som kombinerer servicemodellen med et snevrere fokus på samarbeid med bedriftsledelsen og innflytelse på arbeidsplassen.

Det blir i prosjektrapporten "FLT's Organisasjonsprosjekt 2002-2005" lagt vekt på at en viktig motivasjon i arbeidet med å finne retningen for organisasjonsprosjektet er "anerkjennelsen av prinsippet om at innbetalt kontingent ('Ytelse'), må stå i forhold til de tjenester medlemmet har krav på fra forbundet ('Gjenytelse')" (side 4). Medlemskapet blir på denne måten forstått i tråd med servicemodellen: det er et bytte, en transaksjon. Det blir dermed et poeng å tilstrebe "sammenfall mellom hva medlemmene anser som behov – og som dermed legitimerer interessen for medlemskap og viljen til å betale for dette – og hvilke tjenester organisasjonen er innrettet for å kunne yte tilbake" (side 14). Dette blir styrket av en forståelse av at verving best kan læres gjennom kurs av typen "Salgs- og markedsføring" (side 8). At relasjonen mellom forbundet og medlemmet er ekstern, slik som i servicemodellen, kan ses i definisjonen av FLT's hovedoppgave: "Det finnes bare én oppgave som berettiger FLT's eksistens i utgangspunktet, nemlig medlemmenes behov for bistand" (side 13).

På den andre siden vektlegger "organiseringsmodellen" (*the organising model of trade unionism*) behovet for å oppmuntre til aktiv deltagelse, og dermed vurdere hvordan ulike deler av fagforeningen medvirker til eller motvirker dette.<sup>12</sup> Organiseringsmodellen innebærer dermed å utdanne/opplære ledere så vel som tillitsvalgte og medlemmer i å mobilisere og å utøve ledelse av fagforeningen på alle nivå. Gjennom dette er det meningen at arbeidstakere skal oppmuntres til å organisere seg selv for å løse egne problemer og derigjennom lære hva kollektiv organisering vil si. Som nevnt er ingen faktisk eksisterende fagforening enten rent tjenesteytende eller organiserende. Det anerkjennes for eksempel i prosjektrapporten "FLT's Organisasjonsprosjekt 2002-2005" at det er alvorlig når kompetansenivået er for dårlig blant medlemmer og tillitsvalgte til at disse kan fungere som problemløser i ytre organisasjon slik at forbundet sentralt ikke skal være en brannslukker i etterkant. Det blir dermed ansett som beklagelig at det fremkom at "holdningen var at man har 'kjøpt' seg rett til profesjonell problemløsning" fordi "medlemmer og tillitsvalgte i økende grad verken gidder, 'har tid til' eller kan [...] ta på seg [...] merarbeid" (side 18). Tilhengere av organiseringsmodellen vil påstå at slike holdninger er et resultat av servicemodellen, gjennom dennes måte å forstå medlemskap som en økonomisk transaksjon og medlemmer blir behandlet som kunder. Videre er servicemodellen koblet til fagforeningsapati, som også kan medføre liten villighet til å påta seg merarbeid (Bergene og Mamelund, kommende).

Fagforeningsapati er et tema som er lite behandlet i litteraturen (Peetz 1998). Det innebærer manglende interesse for fagforeningsarbeid og en medfølgende mangel på meninger og likegyldighet i fagforeningsrelaterte saker. Dette har vi sett spor av i YS Arbeidslivsbarometer, for eksempel oppgir 29 prosent av fagforeningsmedlemmene at de ikke kan tenke seg å bli tillitsvalgt fordi de ikke er interessert i fagforeningsarbeid. Denne begrunnelsen er enda mer utbredt blant FLT's medlemmer,

---

<sup>12</sup> Ibid.

hvor hele 39 prosent av medlemmene oppgir at de ikke er villige til å påta seg tillitsverv fordi de ikke er interessert i fagforeningsarbeid. Denne forskjellen er statistisk signifikant ( $p=0,00$ ). En annen indikasjon på fagforeningsapati er andelen som ikke tar stilling til påstander om fagforeninger. I medlemsundersøkelsen ser vi blant annet at bortimot 40 prosent oppgir "Vet ikke" på spørsmål om de ønsker mer kontakt med FLT. Vi så også tydelige spor til fagforeningsapati i de kvalitative intervjuene:

"Jeg ønsker ikke å engasjere meg i fagforeningen. Det har litt å gjøre med alderen. Å engasjere seg krever at du setter deg inn i ting" (Hydro Karmøy)

"Jeg engasjerer meg ikke spesielt i fagforeningsarbeid" (Hydro Karmøy)

"Jeg er lite aktiv som medlem og går ikke på medlemsmøter" (Hydro Karmøy)

Fagforeningsapati påvirker viljen til å delta i fagbevegelsen som bevegelse, sett for eksempel i forhold til viljen blant medlemmer til å påta seg rollen som tillitsvalgt, som den sterkeste formen for deltagelse, eller å delta i møter for å øve innflytelse. Vi så over at det er en lavere andel i FLT som kan tenke seg å bli tillitsvalgt enn i blant norske fagforeningsmedlemmer generelt. Vi så også en relativt lav deltagelse på møter; 66 prosent oppgir at de ikke har deltatt på møter i regi av den lokale avdelingen det siste året. Det er videre en større andel som opplever ikke å ha noen innflytelse på FLT som forbund (23-28 prosent) enn andelen som opplever ikke å ha innflytelse på bedriften (3-11 prosent) de jobber i.

Som Trygstad og Skalle (2005) påpekte har FLT fornøyde, men passive medlemmer. Det blir i prosjektrapporten "FLT's Organisasjonsprosjekt 2002-2005" reist en bekymring for en slik utvikling, her satt ord på via utfordringen knyttet til manglende vilje til deltagelse i fagforeningsarbeid:

"En helt vesentlig utfordring ligger i avstanden mellom medlemmers og tillitsvalgtes *holdningsendring* i retning av at 'de kjøper seg retten' til å 'sette bort' problemene de eventuelt råker ut for, samtidig som forbundet og det avtaleverktøy man har til rådighet forutsetter at det legges ned egeninnsats i bistandsspørsmål" (side 34).

Dersom denne utfordringen skal tas på alvor kan det være vesentlig å tenke gjennom forholdet mellom hvilke forespeilinger man gir medlemmer ved innmelding, hvordan man snakker til eksisterende medlemmer og hva medlemmene ender med å forvente av forbundet. Gjennom rekrutteringsarbeidet skaper man på mange måter fremtidens organisasjon; man høster som man sår. For å ta et eksempel: vi leser i prosjektrapporten at en ønsket profil for FLT er å gi inntrykk av å være "god butikk". Dersom dette blir brukt som argument i rekrutteringsarbeidet og blir utslagsgivende for innmeldinger for nye medlemmer vil vi kunne forvente en medlemsmasse med holdningen at "de kjøper seg retten" til å "sette bort" problemene, det vil si en medlemsmasse som anser medlemskapet som en økonomisk transaksjon.

Det kan imidlertid virke som at innstillingen til gruppen som jobbet med organisasjonsprosjektet er å styrke servicemodellen, blant annet ved at kommunikasjonen utad blir bedret "slik at man lett forstår både hva man får, for hvor mye penger, og hvor godt vårt tilbud er i forhold til våre konkurrenter" (side 49). Dette gjøres på bakgrunn av en antagelse om at den største gruppen av potensielle medlemmer er "Kost/Nytte-analytikeren", slik at informasjon og budskap bør "spisses og utformes i utgangspunktet for å tekkes det fordelsorienterte medlemmet" (side 52). Resultatet av en slik

rekrutteringsstrategi kan, som argumentert over, være økende apati, manglende vilje til deltagelse og den nevnte holdningsglidningen i retning av å betale for bistand. En av informantene våre var, i tråd med dette, av oppfatningen at "Når du ikke har problemer, har du ikke bruk for fagforening" (Ingeniør, Karmøy).

En alternativ strategi, som kommer organiseringsmodellen mer i møte, kan være å styrke budskapet som vektlegger at FLT dekker noe mer enn en servicefunksjon. Selv med en adopletering av organiseringsmodellen vil man måtte fortsette å utføre noen slike tjenester for å unngå å provosere medlemmene. Servicefunksjonen kan imidlertid suppleres med et tydelig budskap om at FLT *også* er en organsiasjon som oppfordrer til aktiv deltagelse og engasjement, som er solidarisk i lønns- politikken og som arbeider på en bredere front enn kun lønns- og arbeidsvilkår, for eksempel med kompetanseløft og profesjonalisering.

## 8 Konklusjon

Denne rapporten har presentert funn fra en undersøkelse gjort på oppdrag fra Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) basert på analyse av tilgjengelig statistikk, medlemsregisteret, en kvantitativ spørreundersøkelse til yrkesaktive medlemmer og en kvalitativ intervjuundersøkelse ved to arbeidsplasser. Formålet med prosjektet var å besvare, belyse og drøfte den overordnede problemstillingen: *Hva kan forklare medlemsveksten i FLT?* Vi har sett at FLT har hatt en sterk vekst, til tross for dystre fremtidsutsikter på begynnelsen av 2000-tallet.

For å tilnærme oss et svar på problemstillingen vender vi tilbake til de fem mulige forklaringene vi har skissert;

- *Lojalitetsforklaringen:* Vi finner at utmeldingene ikke har avtatt over perioden. Medlemsveksten kan derfor i liten grad forklares med økt lojalitet.
- *Attraktivitetsforklaringen:* Medlemmene er generelt sett fornøyde, men det ser ikke ut til å ha vært noen endring i dette siden forrige undersøkelse gjort i 2004. FLTs vekst må likevel forklares med økt attraktivitet, selv om den neppe skyldes dette alene. Spesielt tre forhold ble trukket frem som attraktive: dyktige lokale tillitsvalgte, mulighetene for etter- og videreutdanning (for eksempel gjennom Addisco) og tilknytningen til LO. Addisco bidrar både med et positivt image, siden FLT er med å bidrar til samfunnsutviklingen, og til økt synlighet.
- *Strukturforklaringen:* Vi viste at sysselsettingsutviklingen samt veksten i konkurrerende forbund var sterkere enn medlemsveksten. Dette underbygger antagelsen om at vekst i sysselsettingen bidrar til å forklare noe av medlemsveksten.
- *Holdningsforklaringen:* Synet på fagorganisering har ikke endret seg i Norge generelt og/eller i FLTs yrkesgrupper spesielt.
- *Grensedragningsforklaringen:* FLT er utestengt fra å organisere arbeidstakere i store deler av norsk arbeidsliv. Det har ikke blitt åpnet for at FLT kan organisere nye grupper i perioden siden 2002. Derfor finner vi ikke støtte for grensedragningsforklaringen.

Vi delte analysen inn i interne og eksterne forhold. Hva angår de interne forholdene så vi at FLTs medlemsvekst ikke kan forklares ved at færre melder seg ut. Vi så videre at selv om medlemmene generelt sett er fornøyde, ser det ikke ut til at dette har endret seg siden forrige undersøkelse som ble gjort i 2004. Basert på medlemsundersøkelsen kan vi dermed ikke konkludere med at det er grunnlag for å si at medlemmene er mer tilfredse med FLT i 2012 enn i 2004. Sidene veksten tiltok i 2009 ser det dermed ikke ut til at økt attraktivitet heller kan forklare medlemsveksten. Det er likevel viktig å ha in mente at det finnes en viss psykologi i det å svare på spørreundersøkelser, og at respondenter har en tendens til å svare det samme selv om situasjoner forandrer seg. For eksempel vil mange ha en tendens til å svare inn mot midten av skalaen selv om de egentlig ikke har noe å utsette, i dette tilfellet, på FLT (Haraldsen 1999). Vårt inntrykk fra de kvalitative intervjuene er at FLT er et attraktivt forbund lokalt, og at dette er en viktig årsak for mange til å melde seg inn i FLT, til og med blant arbeidstakere som er organisert i konkurrerende forbund. Vi så også figuren i kapittel 6 at 10 prosent (13 prosent av 76 prosent) av FLTs medlemmer har tidligere vært organisert i et forbund utenfor LO. Det at veksten plutselig tiltar i 2009 kan likevel være en indikasjon på at strategier i forhold til økt synlighet og attraktivitet har båret frukt, siden, som vi har sett, sysselsettingsveksten ikke gjorde et tilsvarende hopp i 2009. Vi har sett at for nåværende medlemmer er for eksempel

både etter- og videreutdanningstilbudet og dyktige lokale tillitsvalgte viktige grunner til at medlemmer melder seg inn og forblir lojale.

Vi så også på attraktiviteten til konkurrerende forbund, og ved første øyekast kunne det se ut til at FLT var relativt sett mindre attraktive ved å ha en lavere vekstrate. Dette kvalifiserte vi imidlertid noe ved å påpeke at vekstraten til de konkurrerende forbundene også var basert på innmeldinger i områder FLT er utestengt fra, blant annet hele offentlig sektor. Vi er nå over i de eksterne forholdene.

I drøftingen av strukturforklaringen så vi at medlemsveksten hos FLTs konkurrenter var sterkere enn hos FLT. Samlet underbygger disse dataene at det neppe er slik at FLT's organisasjonsandel (markedsandel) har økt. Hvis FLT hadde tatt markedsandeler, hadde de trolig økt medlemstallet ytterligere. De konkurrerende forbundene er imidlertid ikke begrenset av grensedragningsproblematikken, og de har dermed et større område å ekspandere i.

Samlet sett sitter vi dermed igjen med et noe komplisert bilde, hvor attraktivitetsforklaringen og strukturforklaringen har mest forklaringskraft. Førstnevnte har vi ikke noe ekstakt mål på, men strukturforklaringen alene forklarer 30 prosent av endringene i innmeldingsraten. Det går an å argumentere for at mye av det resterende kan forklares med økt attraktivitet, siden de tre andre forklaringene ikke kan forklare veksten. For de 44 prosentene av medlemmene hvis vei inn i FLT ikke var via overføring fra annet LO-forbund, må innmeldingen ha kommet etter en vurdering av FLT som det mest attraktive forbundet for dem. Bortimot 10 prosent av medlemmene er til og med rekruttert fra konkurrerende forbund utenfor LO. FLT verver med andre ord godt, bedre enn mange andre LO-forbund, men taper likevel til en viss grad terreng til konkurrerende forbund utenfor LO på grunn av utestengningen fra enkelte områder. Dette gjør også at mulighetene som ligger i endrede eksterne forhold, for eksempel sysselsettingsendringer, ikke fullt blir realisert på grunn av begrensninger i organisasjonsmulighetene.

### **Anbefalinger**

Selv om tilknytningen til LO til en viss grad splitter FLT, har vi sett at LO-tilknytningen har stor verdi for å rekruttere og beholde medlemmer. FLT er derfor tjent med å forbli et LO-forbund. Det kan samtidig være hensiktsmessig å jobbe videre med grensedragningsspørsmålet innad i LO. Vår analyse tyder på at LO som helhet taper på å utestenge FLT fra enkelte områder. Det er med andre ord vår anbefaling at FLT fortsetter arbeidet med å utfordre organisasjons- og avtaleretten til vertikalt organiserende forbund i enkelte sektorer. Dette vil, som nevnt, både FLT og LO som helhet være tjent med. Vi har videre et sett av anbefalinger som knytter seg til tillitsvalgtrollen, deltagelse i forbundet, opplæring og profesjonsidentitet. Disse blir drøftet i det som følger.

### **Tillitsvalgtrollen**

Vi har sett at FLT's medlemmer har økt kontakt med tillitsvalgt, og å ha dyktige lokale tillitsvalgte blir trukket frem som én av tre viktige årsaker til å forbli medlem. Vi så også i de kvalitative intervjuene at den tillitsvalgte er viktig både når arbeidstakere vurderer hvilket forbund de skal melde seg inn i og når de vurderer tilfredsheten med forbundet. Vi så også at lojaliteten til den lokale tillitsvalgte i noen tilfeller var sterkere enn til forbundet. Gitt at de tillitsvalgte er såpass sentrale aktører i FLT samt den generelle negative tidstrenden i norsk arbeidsliv mot at færre og færre ønsker å fylle denne rollen, vil en anbefaling være å vie tillitsvalgtrollen mer oppmerksomhet. Målet bør være å gjøre det mer attraktivt å påta seg tillitsverv, og å legge forholdene til rette slik at tillitsvalgte får utøvd sin viktige rolle på best mulig måte.



### *Deltagelse og medvirkning*

Det er en rekke faktorer som påvirker fagforeningers styrke, blant annet politiske forhold, arbeidsgivers strategier og forhold på arbeidsmarkedet. Alle disse påvirker fagforeningers forhandlingsstyrke og rammevilkår. Disse ligger imidlertid stort sett utenfor fagforeningenes direkte kontroll. Én av faktorene skiller seg her ut: fagforeningers styrke avhenger også i stor grad av medlemmenes deltagelse og engasjement i organisering, håndhevelse av kollektive avtaler, utøvelse av politisk innflytelse og innvirkning på samfunnet. Styrke kan med andre ord økes både ved en kvantitativ og en kvalitativ forbedring av deltagelse.

Et medlems holdninger og forestillinger til fagbevegelsen vil påvirke hennes/hans beslutning om å delta aktiv i denne. Medlemmers holdninger og forestillinger er videre påvirket av hvilken kultur som finnes i organisasjonen for deltagelse. Blir for eksempel medlemmene invitert til deltagelse og til å eie organisasjonen? Det er gjennom deltagelse mulig å oppnå positive spiraler ettersom deltagelse styrker fagforening, samtidig som at en styrket fagforening vil påvirke både holdninger og forestillinger, organisasjonskultur og deltagelse. Deltagelse kan med andre ord forsterke, eller medføre, positive holdninger, og blir dermed et mål i seg selv. Deltagelse vil knytte medlemmene nærmere til FLT, og vi skal nå se på hva dette kan innebære.

### *Forpliktende engasjement, opplæring og dialog*

Undersøkelser finner at jo mer forpliktende engasjementet blir, jo lavere blir sannsynligheten for at noen regner det som sannsynlig at de vil påta seg det. Vi har sett at 69 prosent av FLT's medlemmer ikke er villige til å påta seg et tillitsverv. Tillitsverv kan regnes som det mest forpliktende engasjementet. Det kan dermed være nyttig å kartlegge hvor stor andel vil påta seg en praktisk oppgave for forbundet av mindre forpliktende karakter, for eksempel distribuere informasjon, gjerne på nye arenaer som for eksempel sosiale medier, eller delta i stillingsutvalg, samt å finne ut hvorfor enkelte eventuelt ikke vil det. Medlemmer kan også i større grad involveres i arbeidet med medlemsbladet, og synliggjøres i dette og i medier for øvrig. Hvis forbundets stemmer utgjøres av medlemmer og tillitsvalgte vil dette kunne styrke identiteten og tilhørigheten til forbundet.

Dersom noen medlemmer er villige til å påta seg disse oppgavene vil de både i større grad føle eierskap til forbundet samtidig som de vil avlaste tillitsvalgt. Som vi så over er en viktig barriere for tillitsverv nettopp knyttet til å ha tid til å utføre vervet. Det kan med andre ord se ut til at det i fremtiden vil bli sentralt å redusere apati gjennom bedre opplæring, å legge til rette for deltagelse og å legge til rette for utøvelse av tillitsvalgtrollen, hvor, som vi har sett, økt deltagelse blant medlemmer ofte fører til at tillitsvalgtrollen blir mer overkommelig. Opplæringen burde dermed også ha som mål å inkludere flest mulig av medlemmene, og være tett knyttet til en diskusjon av hvordan ulike ledd i forbundet kan øke deltagelsen. I tråd med dette kan, og bør, også opplæringen i seg selv oppmuntre til deltagelse gjennom dialog (Freire og Shor 1987), da dialog i større grad legger til rette for at kunnskap kan utvikles mellom kursledere fra forbundet sentralt, som besitter kunnskap om hvordan forbundet fungerer og terminologien som kreves, og deltagerne, som i større grad er oppdatert på hva som foregår ute på arbeidsplassene til enhver tid. For å unngå at opplæring virker hemmende gjennom å fremstille fagforeningsarbeid som krevende og komplisert bør undervisningen i større grad rettes mot å problematisere, ikke programmere, samtidig som den provoserer til selvbestemmelse (Freire 1970).

### *Profesjonsidentitet*

En av informantene på Karmøy trakk frem at det meldte seg et behov for å se nærmere på hva ledelse er i dag. Dette blant annet fordi mange er (mellom)ledere og ansatte på samme tid. Spørsmål som da melder seg, og som FLT bør utarbeide anbefalinger på, er hvordan man håndterer rollen, og hva ledelse er i dag. Dette kan gjøre FLT attraktivt for dem som er bevisst om at de er ledere, men samtidig vil være medlem i en fagforening, men som ikke ser seg selv som medlemmer av Lederne.

Profesjonspolitik, rettet både mot ledere som profesjonsutøvere og tekniske funksjonærer som profesjonsutdannede, kan dermed bli et viktig område for FLT. Her kan også Addisco bidra gjennom å tilby medlemmer økt kompetanse og et fokus på profesjonalisering.

## Referanser

- Bergene, A.C. & S.E. Mamelund. Kommende. Union Apathy among Norwegian Union Members.
- Bergene, A.C, S.E. Mamelund & A.H. Steen. 2012. Norsk Arbeidsliv 2012: Svekket motstandskraft i gode tider. YS Arbeidslivsbarometer. Oslo.
- Clark, P.F. 2009. Building more effective unions. Second edition. ILR Press/Cornell University Press, Ithaca, New York.
- Fafo. 2004. Forbundet for Ledelse og Teknikk – medlems- og organisasjonsstudie 2004. Fafo, Oslo.
- Freire, P. 1970. Pedagogy of the oppressed. Continuum, New York.
- Fiorito, J. & P. Jarley. 2008. Trade Union Morphology. Blyton, P. et al. (eds.). The SAGE Handbook of Industrial Relations. Sage, London.
- Haraldsen, G. 1999. Spørreskjemametodikk etter kokebokmetoden. Ad Notam Gyldendal, Oslo.
- 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.
- Johannessen A., P. A. Tufte & L. Christoffersen. 2010. Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. 4. utgave. Abstrakt forlag, Oslo.
- LO. 2012.Dagsorden pkt. 9 del 2: Grensetvister, kampkraft og tariffpolitisk styrke. Forslag og innstillinger. LO, Oslo.
- Mason, B. & P. Bain. 1993. The Determinants of Trade Union Membership in Britain: A Survey of the Literature. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 46, No. 2. 332-351.
- Nergaard, K. & T. A. Stokke. 2010. Behandling av grensetvister i LO og forbundene. Fafo-rapport 2010:7. Fafo, Oslo.
- Nergaard, K. & J. Svalund. 2009. Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning. Fafo-rapport 2009:22. Fafo, Oslo
- Oesch, D. 2012. Recruitment, Retention and Exit from Union Membership. An analysis of Member Flows in Swiss Union Locals. British Journal of Industrial Relations, Vol. 50, No. 2. 287-307.
- Olberg, D. 1998. Kompetanse og kontroll: Sammendrag. Fafo-rapport 252. Fafo, Oslo.
- Peetz, D. 1998. Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement. Cambridge University Press, Cambridge.
- Peetz, D. 1997. Why Bother? Union Membership and Apathy. Discussion Paper No. 357, Centre for Economic Policy Research, Australian National University.
- Pekarek, A. 2009. Why become a shop steward? Evidence from Australian unions. Labour and Industry, Vol. 19, No. 3. 157-188.

Trygstad, S. & N. M. K. Skalle. 2005. Organisasjonsundersøkelsen 2004: Forbundet for Ledelse og Teknikk. Fafo-rapport 473. Fafo, Oslo.

Wilhelmsen, L. S. 2011. Forbundet for Ledelse og Teknikk: mer enn et fagforbund, men fremfor alt et fagforbund. FLT, Oslo.

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konfliktbehandling 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)

Postboks 6954 St. Olavs plass  
0130 Oslo  
Telefon 23 36 92 00  
[www.afi.no](http://www.afi.no)