



LUND UNIVERSITY

Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv

Kjellberg, Anders

Published in:

Arbeiderhistorie 1999. Tema LO 100 år (Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek)

1999

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (1999). Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv. In *Arbeiderhistorie 1999. Tema LO 100 år (Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek)* (pp. 57-83). Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek, Oslo, Norge.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Detta är ett utdrag ur antologin:
ARBEIDERHISTORIE
Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek
Tema LO 100 år
Oslo 1999

Observera att Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek (Arbark) har
bildrättigheterna.

Hemsida: www.arbark.no
E-post: arbarkiv@online.no
För mer information om årsboken: <http://www.arbark.no/h0403.htm>

ARBEIDERHISTORIE

Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek
Oslo 1999

Arbeiderhistorie

Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek

Årboka gis ut med støtte fra Norges forskningsråd.

Redaksjon:

Trond Bergh, Solveig Halvorsen, Stig-Audun Hansen, Maren Hegna, Lill-Ann Jensen, Tor Are Johansen, Lars Langengen, Einhart Lorenz, Einar A. Terjesen

Redaksjonsråd:

Jorunn Bjørgum, Øyvind Bjørnson, Gro Hagemann, Terje Halvorsen, Egil Helle, Knut Kjeldstadli, Per Maurseth, Tore Pryser, Ellen Stensrud

Foto og reproduksjoner:

Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek

Youngsgt. 11 C

0181 Oslo

Tlf.: 23 06 17 58

Faks: 23 06 17 63

E-post: arbarkiv@online.no

© Copyright Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek 1999

Omslagsfoto:

Faneoppmarsjen på Ilevollen, Trondheim, 1.mai 1910

Trykk: Valdres Trykkeri A/S

ISSN 0801-7778

ISBN 82-90759-16-9



Innhold

Tema: LO 100 år

Einar A. Terjesen:	Respekt og selvrespekt Perspektiver på fagbevegelsens historie	5
Jorunn Bjørgum:	Arbeiderpartiet og LO	31
Anders Kjellberg:	Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv	57
Trond Bergh:	Solidaritetsalternativet – typisk LO?	85
Inger Elisabeth Haavet:	LO og spørsmålet om familielønn	109
Lill-Ann Jensen:	Norske fagforeningsfaner - en egen fanetradisjon?	128
Eldar Høidal:	Rettferdighet og særtariffer	147
Tor Are Johansen:	Fagbevegelsen og industripolitikken	169
Petter Velleesen:	Akkordarbeid og måling i byggebransjen	191
Lars Chr. Jenssen:	«50 år i stampesjø» Fagbevegelsens kamp mot bekvemmelighetsflagg.....	203
Kai Roger Pedersen:	Marshallhjelpens program for faglig skolerings.....	225
Egil Helle:	Oljealder	239

Vinner av arkivprisen 1997

Sissel Rosland:	«Irlands sak er arbeidarrørslas sak» Det irske arbeiderpartiet 1911-1918.....	255
-----------------	--	-----

Fra arkivet

	Arne Kokkvold [1925-1998]	270
Kari Lund Bråthen:	Litteratur om LO.....	272
	Forbundene i LO 1899-1999	275
Maren Hegna	LO-arkivet.....	283
	Medarbeidere i denne boka.....	287



En del av delegatene på den femte skandinaviske arbeiderkongressen i Stockholm i juli 1897. Oppfordringen fra denne kongressen om at de enkelte lands fagforbund skulle slutte seg sammen i nasjonale landsorganisasjoner, ble fulgt opp ved at dansk og svensk LO ble stiftet i 1898 og norsk LO i 1899. Også 100 år senere har det nordiske mønsteret for fagorganisering svært mange likhetstrekk, selv om variasjonene er større enn man vanligvis forestiller seg.

ANDERS KJELLBERG

Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv

Internasjonalt sett tilhører Norge de landene med høy faglig organisasjonsgrad, men i et nordisk perspektiv er den faglige organisasjonsgraden i Norge ikke særlig høy. Sammen med den finske framstår den svenske fagbevegelsens styrke nærmest som unik, både internasjonalt og innenfor Norden. Dette gjelder i hvertfall hvis man bruker andel arbeidere og tjenestemenn* som er tilsluttet foreninger som målestokk. I de tre ledende markedsøkonomiene, USA, Japan og Tyskland, tilhører høyst 30 prosent av lønnstakerne en fagforening. Dette er bare en brøkdel av den svenske organisasjonsgraden, som er på mer enn 80 prosent. Sveriges særstilling markeres ytterligere ved at oppslutningsnivået i flere andre land enten har sunket kraftig i løpet av de siste tiårene som i Østerrike, Australia, Storbritannia og Frankrike, eller har stagnert i flere tiår på rad som i Japan og USA. Sverige, Danmark og Finland har høyest andel av lønnstakere tilsluttet foreninger, og har den mest positive utviklingen. Det er også disse landene som har beholdt systemet med faglige arbeidsløshetskass-

ser (a-kasser). A-kassene finnes også i det såkalte Gent-systemets hjemland, Belgia, men her er organisasjonsgraden klart lavere eller nesten på nivå med Norge. I Norge ble de faglige a-kassene gjort statlige i 1938.

Man bør likevel være forsiktig med å betrakte forekomsten eller fraværet av faglige a-kasser som en *hovedforklaring* på hvorfor organisasjonsgraden er høyere i visse land og lavere i andre. Dette kan man allerede se ved det faktum at organisasjonsgraden i landene med faglige a-kasser spenner fra i alt 55-60 prosent (Belgia) til 82 prosent (Sverige), samt at den i landene uten faglige a-kasser varierer fra ca. 10 prosent (Frankrike) til 55 prosent (Norge). Dette forhindrer naturligvis ikke at de faglige a-kassene aktivt kan ha bidratt til at organisasjonsgraden ligger på et høyt nivå i Sverige, Finland, Danmark og Belgia.

Blant de landene som ikke har faglige a-kasser er andelen av fagforeningsmedlemmer størst i Norge. I likhet med a-kasselandet Danmark utmerkes Norge av en praktisk talt konstant organisasjonandel i perioden 1980-1997 (se ta-

*Uttrykket 'tjenestemann' er i artikkelen brukt om både privat og offentlig ansatte tjenestemenn. Dette vil si at uttrykket også innbefatter det vi i Norge omtaler som funksjonærer. Red anm.

bell 1). Den finske fagforeningstilslutningen har steget med ca. 15 prosentene siden midten av 1980-tallet, og har dermed passert den danske. De siste femten årene karakteriseres av en økt internasjonal *polarisering* i andelen av faglige tilknyttede. Flere land kjenne- tegnes likevel av en mer *nedadgående* enn *oppadgående* trend. De internasjonale variasjonene i tilbakegangen, med vekt på varighet så vel som størrelse, tyder på at dette ikke kan relateres til noen enkeltstående *generell* årsak. Forandringer i de økonomiske og politiske konjunkturerne skjer ofte nesten samtidig i ulike land. For å forklare hvordan slike prosesser påvirker den faglige

oppslutningen, kreves det at man tar utgangspunkt i de stadig viktige internasjonale ulikhetene som forekommer mellom de nasjonale, *industrial relations*-systemene.¹ Hit hører også en rekke *institusjonelle* forhold som f.eks. forhandlings- og avtalesystemet, det arbeidsrettslige lovverket, de faglige organisasjonenes karakter og oppbygging, arbeidsgivernes organisering mm. Også ulike aktørers *strategier* og *styrkeforhold* seg imellom spiller inn. De to sistnevnte beror naturligvis i høy grad på hvordan forholdet mellom arbeidsmarkedets parter formes m.h.t. samarbeide eller konfrontasjon.

Tabell 1. Faglig organisasjonsgrad for lønnstakere 1980-97

	1980	1985	1986	1988	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Sverige	78	81	82/86	84	82	83	84	85	85	85	84	82
Finland	67	67	68	71	72	75	77	80	79	78	82	
Danmark	75	77	77	75	76	76	77	77	76	76	78	
Norge	57	57	56	55	57	57	57	57	57	56	55	55
Belgia	57	57	56	55	57	57	58	58	59	60		
Østerrike	52	52	51	49	47	46	43	41	41	39		
Italia	48	40	39	38	37	37	37	37	37	38	37	
Australia	55	57	55/50	48	46	47	44	43	38	35	35	30
Canada	35	36	35	35	35	36	36	36	34	34	34	
UK	53	44	43	42	40	38	36	35	33	32	31	
Tyskland	35	35	34	33	33	35	34	32	31	30	29	
Nederland	35	29	27	25	25	26	24	26	26	27	27	
Sveits	31	29	28	27	27	27	25	26	23	23		
Japan	31	29	28	27	25	25	24	24	24	24	23	23
Spania	13	13	13	14	16	18	21	22	19			
USA	23	18	18	17	16	16	16	16	16	15	15	14
Frankrike	17	15	13	11	10	9	9	9				

Anm. Beregninger på grunnlag av medlemstall pr. 31/12. Tabellen gjelder sysselsatte lønnstakere d.v.s. ekskl. pensjonister. For landene med faglige a-kasser inkluderer den i tillegg arbeidsløse. Sverige og Australia: det første tallet for 1986 er sammenlignbart med foregående år, det andre med etterfølgende. UK =Storbritannia + Nord-Irland. Tyskland: fra 1991 inkl. den østre delen. Kilder: Ebbinghaus & Visser 1999 (kommende), Stokke 1995 og Stokke 1998b, Kjellberg 1998a, s19 samt kompletteringer.

Kombinert sentralisering og desentralisering

Det som kjennetegner partene i arbeidslivet i samtlige nordiske land er den *kombinerte* sentraliseringen og desentraliseringen. Allerede på et tidlig tidspunkt ble det inngått kompromissartede avtaler mellom hovedorganisasjonene, samt innen den strategisk viktige verkstedindustrien, hvorved foreningsretten ble vedtatt. Septemberforliget DsF - DA 1899 i Danmark, Verkstadsavtalet 1905 og Desemberkompromissen LO - SAF 1906 i Sverige samt jernindustriavtalen 1907 i Norge er eksempler på dette. I løpet av 1930-tallet fulgte hovedavtaler i Norge og Sverige (1935 og 1938), noe som også fikk en positiv innvirkning på organisasjonsgraden ved et mer avspent klima i bedriftene. Karakteristisk for den nordiske fagbevegelsen er at den *både* er mer sentralisert og *desentralisert* enn i mange andre land. Desentraliseringen henspeiler på det finvevde nettet av fag- og verkstedsklubber og faglige tillitsmenn, som helt savner motstykke i de fleste kontinentaleuropeiske land. I bl.a. Tyskland, Frankrike og Nederland representeres de ansatte på arbeidsplassene av såkalte bedriftsråd, hvor også de uorganiserte har stemmerett og er valgbar. I begge de sistnevnte landene forekommer, som følge av fagbevegelsens splittelse i ulike politiske og religiøse retninger, dessuten konkurrerende faglige lister ved disse valgene.

Forekomsten av en fagforening på de enkelte arbeidsplassene, og ikke minst hva den er i stand til å utrette, er utrolig avgjørende for det enkelte individets stilling til et faglig medlemskap (Kjell-

berg 1997a). I Storbritannia og USA er fagorganisasjonen utbredt på arbeidsplassene, men her mangler imidlertid det sentralistiske trekket som i de nordiske landene har gitt fagforeningene forhandlingsstyrke og som har gitt seg uttrykk i hovedavtaler og andre sentrale overenskomster, og som har sikret organisasjonsretten i bedriftene. Dette har ført til en *fragmentarisk* utbredelse av britiske og amerikanske fagforeninger, som fremdeles må slåss for de faglige rettighetene i hver enkelt bedrift.

I de nordiske landene har på denne måten selve *kombinasjonen* av sentralisering og desentralisering fremmet den faglige oppslutningen (Kjellberg 1983). En utbygd fagorganisasjon på arbeidsplassen forekommer også i Belgia. I Nederland derimot, er fagforeningene mye svakere på arbeidsplassene, og de ansatte er, som tidligere nevnt, representert av bedriftsråd. Visser (1992), som benytter seg av parvise sammenligninger av land, mener at tilstedeværelsen på arbeidsplassene er en avgjørende årsak til at Belgia har mye høyere og mer stabil faglig oppslutning sammenlignet med Nederland.

Fravær av a-kasser i Norge

Western (1993 s 272) påpeker at skaffelsen av faglige a-kasser i Nederland i 1952 var en årsak til det avgjørende skille i den faglige oppslutningen i forhold til Belgia. Videre viser han også at den klart lavere norske organisasjonsgraden, sammenlignet med de øvrige nordiske landene, kan spores tilbake til fraværet av faglige a-kasser. Det faktum at de nordiske landene for øvrig er så like, taler for at den faglige kon-

trollen av a-kassene i stor grad forklarer hvorfor organisasjonsgraden er høyere i Sverige, Finland og Danmark enn i Norge. Spesielt i perioder med stigende eller høy arbeidsløshet bør forekomsten av faglige a-kasser ha hatt en positiv innvirkning på organisasjonsgraden. På denne måten steg andelen av fagtilsluttede i Danmark kraftig på 1970-tallet (med ca. 16 prosentenheter) i forbindelse med overgangen til massearbeidsløshet (Scheuer 1992 s 177ff). Medvirkende var også innføringen av en form for førtidspensjonering ('etterlønn') i 1979, som kun omfatter de som har tilhørt en a-kasse i et visst antall år. Selv i Finland kan man trekke fram en periode der både arbeidsløsheten og organisasjonsgraden økte markant, nærmere bestemt i begynnelsen av 1990-tallet. I 1990 hadde man 3-4 prosent arbeidsløshet og 72 prosent foreningstilsluttede. I 1993 hadde arbeidsløsheten nådd 19 prosent, mens hele 80 prosent var tilsluttet fagforeninger. (Kauppinen 1994 s 95, 106 og 147 og tabell 1 ovenfor). Det er dermed ikke sagt at hele økningen i organisasjonsgraden kan tilskrives systemet med faglige a-kasser.

Det er vel verdt å merke seg at de faglige organisasjonene i Finland også representerer *andre* trygghetsfunksjoner enn a-kassen, ikke minst som følge av at loven om ansettelsesbeskyttelse ble utvidet i 1988 (Bruun m fl 1990 s 118, 149f). Tilsvarende lovbestemmelser i Norge inngår i Arbeidsmiljøloven (1977), der den svenske loven om ansettelsesbeskyttelse (LAS 1974) var en modell (ibid s 148). Danmark avviker fra de øvrige nordiske landene gjennom mangelen på en slik lov.

Sannsynligvis spiller de faglige a-kassene en mindre rolle for den høye organisasjonsgraden i Sverige enn at det eksisterer en fagorganisasjon som fyller viktige funksjoner direkte på arbeidsplassen, som medlemmene kan henvende seg til ved behov. Dette er som nevnt, et felles trekk for samtlige nordiske land og for Belgia. Bortsett fra i Norge er systemet med de faglige arbeidsløshetskassene felles for disse landene. I Sverige, Danmark, Finland og Belgia eksisterer det således, til forskjell fra samtlige andre land, et *dobbelt* grunnlag for faglig medlemskap i den forstand at fagorganisasjonen omfatter

Faglig organisasjon på arbeidsplassen (desentralisering) i kombinasjon med sentralisering og faglig a-kasse

	Faglig organisasjon på arbeidsplassen			
	Ja		Nei	
	+ sentralisering		+ sentralisering	
Faglig a-kasse	Ja Sverige, Finland Danmark, Belgia	Nei	Ja	Nei
Faglig a-kasse mangler	Norge Østerrike	UK, USA Japan	Nederland Tyskland	Frankrike

så vel virksomhet direkte på arbeidsplassen som medlemskap i a-kassen. I tillegg kommer det sentralistiske elementet som også gjelder Norge og Østerrike. Det motvirket en fragmentarisk utbredelse av den faglige organisasjonen slik vi ser i USA, Storbritannia og Japan.

Kompromisser med arbeidsgiverne

Det faktum at bedriftsvis konflikter om foreningsretten (bl. a. USA) og sentrale kompromisser om foreningsretten (de nordiske landene) framstår som alternative relasjonsformer mellom partene i arbeidslivet, innebærer at dimensjonen sentralisering-desentralisering henger tett sammen med hvordan klimaet på arbeidsmarkedet utvikles i et land. Dette er igjen avhengig av partenes strategier og de rådende styrkeforhold. Sentrale kompromisser resulterer likevel ikke alltid i en høy organisasjonsgrad. I Nederland satte arbeidsgiverne og staten det krav til samarbeidspolitikken på nasjonalt nivå etter andre verdenskrig, at de faglige organisasjonene avstod fra organisering på arbeidsplassene og isteden aksepterte innføringen av bedriftsråd. I Norge og Sverige, der fagorganisasjonen på arbeidsplassene ble etablert tidlig, ville dette vært helt utenkelig. Derimot krevde arbeidsgiverne ved inngåelsen av den svenske hovedavtalen i 1938, at fagbevegelsens beslutningsordning skulle sentraliseres, noe som bl.a. førte til at man avskaffet avgjørende medlemsavstemninger om avtaler. Den faglige organiseringen profiterte på partenes enighet om å øke oppslutningen på begge sider, og på at viktige riksavtaler ble inn-

gått innenfor nye områder som skogbruk og handel. Av samtlige privatansatte lønnstakere i Sverige kan Svenska Arbetsgivareföreningens (SAF) andel beregnes til 65 prosent (1995). Om man legger til de øvrige arbeidsgiverorganisasjonene, dekker de svenske arbeidsgiverorganisasjonene i dag 75 prosent av alle lønnstakere innen privat sektor. Tilsvarende tall for Norge og Danmark er betydelig lavere, henholdsvis 56 og 51 prosent (Stokke 1996a s 13 og Scheuer 1996 s 84, 256).

Nordisk partsregulering kontra fransk statsregulering

Den svenske, og nordiske, modellen av kompromissoppgjør mellom relativt jevnsterke parter innebærer at '*selvregulering*' eller *regulering ved parter i arbeidslivet* i allmennhet prioriteres framfor en statlig regulering (Kjellberg 1998b). På den måten har *avtaler* blitt foretrukket framfor opprettelse av lover, iallfall fram til 1970-tallet da det i Sverige ble innført en rekke lover om medbestemmelse, ansettelsesettrygghet m.m. Disse er på den annen side av rammekarakter, d.v.s. beregnet å fylles med avtaler. I kontrast til i Norge ble det svenske samarbeidsklimaet betydelig forverret etter opprettelsen av den, etter nordiske forhold, omfattende svenske arbeidslovgivningen. Her ble posisjonene aldri så fastlåste som i Sverige, og de fortsatte samarbeidsmulighetene ble betydelig bedre (Dølvik & Stokke 1998 s 119f, 138). Derimot har de statlige inngrepene i tariffoppgjørene vært langt hyppigere i Norge enn i Sverige, som i motsetning til Norge savner både en sterk meglingsinstitusjon og

tvungen voldgift. Den siste tilpasses likevel *ad-hoc* i Norge da permanent lovgivning savnes (Stokke 1998a kapittel 6). Delvis har den solidariske lønnspolitikken, spesielt i Sverige, fungert som et substitutt for statlig inntektspolitikk. Samtidig har den spilt en viktig sammensveisende rolle framfor alt innen LO. Dette står i sterk kontrast til den franske tradisjonen med *statlig regulering* på arbeidsmarkedet (minimumslønn m.m.), noe som innebærer at staten delvis fyller faglige funksjoner. Ifølge Amadiou (1995) inneholder de franske kollektivavtalene ikke særlig mer enn hva som allerede er gitt av det rettslige rammeverket. Det underutviklede franske avtale- og samarbeidssystemet har sine historiske røtter i en fagbevegelse som var dominert av syndikalistisk-revolusjonære strømninger, og arbeidsgivere som tilhører de mest fagforeningsfiendtlige i Vest-Europa. Dette gjelder spesielt i mindre bedrifter. Et av uttrykkene for den franske fagbevegelses sterke orientering mot staten, deres *étatisme*, er at mange streiker er av politisk protestkarakter. På dette området er de faglige organisasjonene i besittelse av en mobiliseringsevne som går langt utover det medlemsantallet skulle tilsi. Streikebølgene og demonstrasjonene i 1995 og 1996 viser at dette fremdeles er tilfelle, til tross for den høye arbeidsløsheten. Streikene ble i dobbel forstand rettet mot staten, delvis gjennom sin karakter av politisk streiker, og delvis gjennom at deltakerne hovedsakelig bestod av offentlig ansatte som protesterte mot nedskjæringer i den offentlige sektor.

De nordiske landene og Frankrike utgjør ytterpunkter når det gjelder fag-

lig oppslutning. Sverige og Finland utmerkes av en veldig høy prosent (82 prosent) og Frankrike av en veldig lav og fallende organisasjonsandel (9 prosent). Denne radikale forskjellen kan ikke forklares av en enkel variabel, men er isteden et resultat av *helt ulike industrial relations-systemer*, som heller ikke ser ut til å ha nærmet seg hverandre med årene. Forskjellene berører praktisk talt alle aspekter, institusjonelle forhold, aktørenes strategier samt relasjonene og styrkeforholdene mellom dem. De franske fagforeningenes ulike strategier og oppbygging, bl.a. de svake organisasjonene på arbeidsplassene, og de politisk-religiøse oppdelingene, innebærer at de i sin karakter vesentlig avviker fra sine svenske og norske motstykker. Ikke engang prinsippene for medlemsrekruttering er den samme. Mens svenske fagforeninger målbevisst prøver å oppnå så høye medlemstall som mulig, bl.a. for å oppnå maksimal økonomisk styrke og en total oppslutning ved arbeidskonflikter, er mange franske fagforbund først og fremst organisasjoner for faglige aktive.

Utbredelsen av tariffavtalesystemet

Sammenlignet med den dyptgående forskjellen som i faglig henseende foreligger mellom Norge og Sverige på den ene siden og Frankrike på den andre, er de nordiske landene påfallende enhetlige. Et nærmere studie viser imidlertid at forskjellene i flere tilfeller er større enn hva man skulle tro. Den varierende faglige oppslutningen mellom de tre skandinaviske landene kan delvis tilskrives ulikheter i *tariffavtalenes* ut-

strekning, som innenfor den private sektor er større i Sverige enn i Norge og Danmark. Ikke mindre enn 88 prosent av alle privatansatte lønnstakere i Sverige omfattes av tariffavtaler. Som vi har sett arbeider 75 prosent av privatansatte i bedrifter tilsluttet arbeidsgiverorganisasjoner (hvorav ca. 2 prosentenheter likevel mangler en avtale). I tillegg kommer ca. 15 prosent som arbeider under såkalte hengeavtaler, dvs. hos uorganiserte arbeidsgivere. På det svenske arbeidsmarkedet i sin helhet (d.v.s. inkl. offentlig sektor) omfattes 93 prosent av alle lønnstakere av tariffavtaler. I Norge berøres kun ca. 50-55 prosent av de privatansatte lønnstakerne av tariffavtaler, noe som øker til 70 prosent når offentlig sektor inkluderes (Stokke 1996a og Stokke 1998c). Tilsvarende tall for Danmark er henholdsvis 52 og 69 prosent (1994; Scheuer 1996 s 135).² Tariffavtalenes langt høyere dekningsgrad i Sverige henger delvis sammen med de private arbeidsgivernes, sammenlignet med Norge og Danmark, høyere organisasjonsgrad. Dette beror igjen på storbedriftenes framtreddende rolle i svensk økonomi. Imidlertid henger det også sammen med den høyere *faglige* organisasjonsgraden. Det kan tenkes at det råder en viss vekselvirkning mellom lønnstakernes og arbeidsgivernes organisering. I Danmark er den faglige oppslutningen likevel høy til tross for at kun 51 prosent av alle arbeidstakere i privat sektor er ansatt i bedrifter organisert i arbeidsgiverorganisasjoner.

Tariffavtalenes lavere utbredelse i Norge og Danmark kan dessuten virke hemmende på den faglige oppslutningen i disse landene, da ikke engang alle

organiserte arbeidsgivere er tvunget til å følge sentralt inngåtte avtaler. Avtalen er ikke automatisk bindende for arbeidsgiverforeningenes medlemmer, slik at det kreves at den faglige parten aktivt tar opp avtalespørsmålet for hver enkelt bedrift (for Norge se Stokke 1996a s 5f, Stokke 1996b s 7, 14f). Dessuten krever visse bransjeavtaler at minst halvparten av de ansatte på en arbeidsplass må tilhøre en fagforening for at avtalen skal være gyldig. Danske HK har inngått en slik overenskomst med de private arbeidsgiverne (Scheuer 1996 s 249f). Selv i Norge forholder det seg på denne måten innen handelsbransjen, men representasjonskravet har nylig blitt senket. (Stokke 1996a s 5f, Stokke 1998c s 209f). Bakgrunnen for dette er at det innenfor LO-NHO-området manglet en prosentregel fram til 1998, da en 10-prosentregel ble innført. Dette medførte krav om lavere prosent-sats innen handelsbransjen, der arbeidsgiverne står utenfor NHO. I Sverige er det derimot, med få unntak, arbeidsgiverne i SAF-forbundets oppgave å tilrettelegge tariffavtalen for de ansatte.

Ujevne faglig oppslutning i Norge enn i Sverige

Hvis man sammenligner Norge og Sverige med organisasjonsgraden delt opp i bransje, alder, distrikt m.m. viser det seg at Norge har større bransje- og aldersforskjeller enn Sverige (Nergaard 1996). Spesielt innenfor handel er andelen av foreningstilsluttede veldig lav i Norge - bare 23 prosent mot 65 prosent i Sverige.³ Innenfor denne bransjen arbeider mange på små arbeids-

plasser og med kort deltid, tidsbegrenset ansettelse og i det hele tatt en langt løsere tilknytning til arbeidsmarkedet enn hva som f.eks. er vanlig innenfor industrien. Dette er riktig nok ikke unikt for Norge, men kan likevel være viktig for å forklare hvorfor Norge har en klart lavere organisasjonsgrad enn Sverige. Det er sannsynligvis slik at grupper med en løs tilknytning til arbeidsmarkedet, og som allment sett tilhører de som vanskeligst lar seg organisere, trenger et *ekstra* lokkemiddel som f.eks. en faglig a-kasse, for å melde seg inn i en fagforening (ibid s 21). Dessuten er arbeidsgivernes organisasjonsgrad og kollektive dekningsgrad vesentlig lavere i Norge, ikke minst innenfor handelsbransjen (Stokke 1996a s 13f, Grytli & Stokke 1998 s 8). Derimot ser de regionale forskjellene ut til å være klart mindre i Norge. Det markante skille i den faglige oppslutningen som eksisterer i Sverige mellom de store byene og resten av landet (med den lavesste organisasjonsgraden i førstnevnte) finner ikke noe motstykke i Norge. Det er grunn til å tro at det eksisterer en forbindelse mellom dette og at visse norske lønnstakergrupper generelt utmerkes av en veldig lav organisasjonsgrad, dvs ikke bare innenfor storbyområdene. Dette gjelder bl. a. de yngre lønnstakerne, hvorav kun ca. en tredjedel er organisert i Norge, mens drøye to tredeler er det i Sverige.⁴ Forskjellen mellom Norge og Sverige er derimot relativt liten blant offentlig ansatte. Henholdsvis er 78 og 93 prosent foreningstilknyttede i kommunene, og 85 og 93 prosent i staten.

Merkbare forskjeller i land med lav organisasjonsgrad

I både Norge og Sverige utgjør den offentlige sektor et betydelig innslag i det 'post-industrielle' samfunnet, noe som står i stor kontrast til den amerikanske situasjonen. Dette forholdet har uten tvil hatt en positivt innvirkning på organisasjonsgraden, men ville i Sverige knapt nok nådd opp til gjennomsnittsnivået på 82 prosent om ikke mer eller mindre *samtlig*e lønnstakergrupper hadde vært velorganiserte. Dette vil si både de som tilhører industrisamfunnet og det 'post-industrielle' samfunnet, privat- og offentlig ansatte, arbeidere og tjenestemenn, menn og kvinner, hel- og deltidsansatte o.s.v. Det som utmerker landene med lav organisasjonsgrad er nettopp den sterkt *varierende* oppslutningen mellom de ulike regionene, sektorene, bransjene, bedriftene o.s.v. I Frankrike og Italia er de organiserte sjeldne i de tallrike småbedriftene, i Japan faller de store skarene av midlertidig ansatte helt utenfor det faglige rekrutteringsområdet, i USA savner bl. a. de handelsansatte nesten helt faglig representasjon og i Tyskland er organisasjonsgraden blant privatansatte tjenestemenn svært lav selv innenfor industrien. Selv i de nordiske landene forekommer det i visse tilfeller store forskjeller mellom ulike grupper. I Danmark anses lønnstakere med kort deltid som nærmest umulige å rekruttere da de ikke er kvalifiserte til medlemskap i a-kassen (Scheuer 1996 s 167). I Norge, og andre land som mangler faglige akasser, anses det naturlig at lønnstakere som blir arbeidsløse opphører å være fagforeningsmedlemmer.



I motsetning til sine nordiske brødre skal det relativt lite til å få en fransk arbeider opp på barrikadene, desto vanskeligere kan det være å få han til å betale sin månedlige fagforeningskontingent. Foto: Stig-Audun Hansen.

Derimot er den faglige oppslutning-
en i land med lav organisasjonsgrad
høyere blant offentlig ansatte, samt hos
industriarbeidere på store arbeidsplasser
innen stagnerte bransjer som kull,
stål og verft. Følgelig har de faglige
organisasjonene i flere av disse landene
blitt rammet relativt hardt av næringsli-
vets raske omveltning, mens den sven-
ske organisasjonsgraden knapt nok har
blitt påvirket negativt av slike endrings-
prosesser. En internasjonal sammenlig-
ning for perioden 1962-85 viser imid-
lertid at industriens tilbakegang var for-
holdsvis begrenset i flere av landene
med lav og dalende organisasjonsandel
(USA og Frankrike). I Japan nærmest
steg industriens sysselsettingsandel.
Samtidig sank den kraftig i flere av lan-
dene med høy organisasjonsgrad (Sveri-
ge og Danmark; se Western 1994 s
1323f). Dessuten var den private ser-
vicenæringens tilvekst ikke oppsikts-
vekkende høy i USA, Frankrike eller Ja-
pan. Den eneste forskyvningen av en
sektor som kan påvises å være av betyd-
ning for den faglige organiseringen, er
den offentlige sektors ekspansjon som
har vært kraftig i de nordiske landene,
men svak i Frankrike og nærmest usyn-
lig i USA og Japan.

Ved en skjematisk gjennomgang som
denne bør man imidlertid tenke på at
det ikke er de strukturelle forandringe-
ne i seg selv som forårsaker en fallende
(eller stigende) organisasjonsgrad. Kun
i kombinasjon med en klart lavere (eller
høyere) organisasjonsgrad hos en eller
flere sektorer/bransjer/kategorier m.m.
blir sysselsettingsmessige forskyvninger
vesentlig for den gjennomsnittlige orga-
nisasjonsgradens utvikling. Gitt fagfor-
eningenes ekstremt svake stilling innen

de private servicenæringene i USA, kan
således til og med en relativt begrenset
økning av disse næringenes sysselset-
tingsandel ha en klart negativ innvirk-
ning på den gjennomsnittlige organisa-
sjonsgraden. Derimot får en lignende
forandring av arbeidskraftens sammen-
setning ikke på langt nær like store
konsekvenser i de nordiske landene,
som følge av de faglige organisasjone-
nes forholdsvis jevnere utstrekning.

Faglig landskap i forandring

De faglige organisasjonene har i de nor-
diske landene framgangsrikt blitt spredt
til samtlige ekspanderende lønnstaker-
grupper. Disse griper i stor utstrekning
inn i hverandre, kvinner, tjenstemenn
samt ansatte innenfor offentlig sektor
eller private servicenæringer. I Norge
står kvinnene i dag for nesten halvpar-
ten av foreningsmedlemmene eller 49
prosent i 1995, i Sverige for over halv-
parten (52 prosent) - se tabell 4. I begge
landene er kvinnes gjennomsnittlige
organisasjonsgrad omtrent like høy
som menns (Nergaard 1996 s 15, Kjell-
berg 1997a s 233). Denne er blitt frem-
met ved den offentlige sektors store
omfang og tjenstemennenes høye fagli-
ge oppslutning. Kvinnene utgjør en ma-
joritet av så vel de offentlige ansatte
som tjenstemennene. Videre innebæ-
rer kvinnes økende engasjement at
de ikke lenger er tilfeldige gjester på ar-
beidsmarkedet. Internasjonalt sett er
andelen yrkesaktive kvinner veldig høy
i Norge, men mange arbeider deltid (47
prosent mot kun 10 prosent av menne-
ne 1995 - se Øverås & Nergaard 1997).

Av de kvinnelige lønnstakerne i Nor-
ge er 58 prosent tilknyttet en fagfore-

ning, og av de mannlige 57 prosent (1995). Til forskjell fra Sverige kan årsaken til at kvinnes organisasjonsandel i gjennomsnitt er omtrent like høy som mennenes, helt og holdent forklares av deres overrepresentasjon blant de offentlige ansatte. Innen hver av gruppene av privat- og offentlig ansatte, er kvinnes faglige oppslutning nemlig lavere enn mennenes, henholdsvis 38 og 47 prosent hos privatansatte, og 78 og 82 prosent blant offentlig ansatte. I Sverige er kvinnes faglige oppslutning noe høyere enn mennenes innen offentlig sektor, og noe lavere innen privat sektor. På tilsvarende måte er de kvinnelige tjenestemennenes gjennomsnittlige organisasjonsgrad i Norge høyere enn mennenes, henholdsvis 60 og 56 prosent, til tross for at dette hverken er tilfelle innenfor den offentlige sektor, henholdsvis 79 og 83 prosent, eller den private, henholdsvis 37 og 41 prosent, sett hver for seg.⁵

For det andre er det verdt å merke seg at de norske tjenestemennenes og

arbeidernes organisasjonsandel er omtrent den samme, henholdsvis 58 og 57 prosent 1995 (Nergaard 1996 s 17). På samme måte er det i Sverige.⁶ I et lengre historisk perspektiv har kvinnes og tjenestemennenes faglige fremmarsj medført en betydelig forandring av det faglige landskapet. Blant Norges ti største fagforbund finnes seks tjenestemannsforbund utenfor LO: Norsk Lærrelag (frittstående), Norsk Sykepleierforbund (AF), Kommunalansattes Fellesorganisasjon (YS), Norsk Helse- og Sosialforbund (YS), Norges Ingeniørorganisasjon (AF) samt Lærerforbundet (AF) - se tabell 2. I tillegg kommer to tjenestemannsforbund innen LO (Handel og Kontor og Norsk Tjenestemannslag). Ikke mindre enn åtte av de ti forbundene befinner seg innenfor service-sektoren. Av disse åtte forbundene er sju kvinnedominerte, bl. a. LOs største og tredje største forbund, Kommuneforbundet og Handel og Kontor. Videre dominerer kvinnene seks av de syv største fagforbundene i Norge. Unnta-

Tabell 2. De ti største fagforbundene i Norge og Sverige 1997

Norge		Sverige	
1 Norsk Kommuneforbund, LO	165.000	Kommunal, LO	634.000
2 Fellesforbundet, LO	112.000	Metall, LO	315.000
3 Norsk Lærrelag, Frittstående	70.000	SIF, TCO	290.000
4 Norsk Sykepleierforbund, AF	47.000	Lärarförb., TCO	173.000
5 Handel og Kontor, LO	42.000	Handels, LO	157.000
6 Kommunalansattes Fellesorg., YS	41.000	SKTF, TCO	152.000
7 Norsk Helse- og Sosialforb., YS	40.000	HTF, TCO	144.000
8 Norges Ingeniørorganisasjon, AF	38.000	SEKO, LO	135.000
9 Norsk Tjenestemannslag, LO	34.000	Byggnads, LO	106.000
10 Lærerforbundet, AF	30.000	Vårdförb., TCO	98.000

Anm. Ekskl. pensjonister, selvstendig næringsdrivende og student-medlemmer, inkl. arbeidsløse medlemmer i Sverige. Kursiverte forbund domineres av kvinner. Forkortelser: se. liste. Kilder: underlaget til Stokke 1998b samt opplysninger fra de svenske hovedorganisasjonene.

ket er Fellesforbundet. Det er verdt å merke seg at industri- og bygningsarbeiderne, som for hundre år siden utgjorde kjernen av fagbevegelsen, i dag bare representeres av et fagforbund blant Norges ti største. Så mye som syv av de ti forbundene organiserer hovedsakelig offentlig ansatte.

Denne utviklingen har medført at det faglige organisasjonsmønsteret i Norge er betydelig mer heterogent i dag enn på 1950- og 60-tallet da LO var den eneste faglige hovedorganisasjon av betydning. LOs andel av det totale antall foreningsmedlemmer, eksklusive selvstendig næringsdrivende, studenter og pensjonister, sank i perioden 1956-1997 fra 83 til 54 prosent - se tabell 3b. Samtidig har de offentlige ansattes andel av LO-medlemmer økt. Til sammen har disse forandringene medført at kun ca. en femdel av de organiserte lønnstakerne i dag befinner seg innen LO - NHO-området. Industri- og bygningsarbeiderne utgjør drøyt en femdel av foreningsmedlemmene i Norge eller ca. 40 prosent av LOs medlemmer.⁷ Av de ti

største forbundene tilhører likevel fire LO. Det tilsvarende tallet for Sverige er fem av de ti største svenske forbundene - se tabell 2.⁸ Den mest i øyenfallende forskjellen mellom de to landene, er at mens norske YS kun representerer to av forbundene i tabellen, står deres nærmeste svenske motstykke, Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), for halvparten av forbundene. På den annen side inneholder tabellen tre AF-forbund, men ingen forbund fra den svenske akademikerorganisasjonen SACO. Dessuten er et av de ti største norske forbundene (Norsk Lærerlag) frittstående.

Tjenestemanns-organiseringen i Norge

Det norske organisasjonsmønsteret framstår på flere måter som betraktelig mer splittet enn det svenske. Norge har et betydelig større innslag av frittstående fagforbund, hovedsaklig på tjenestemannssiden - se tabell 3. Norge utmerkes også av fraværet av en like langtgå-

Tabell 3a. Fagorganiserte fordelt på de faglige hovedorganisasjonene, inklusive uorganiserte lønnstakere

Norge	LO	YS	AF	øvrige	uorg.	total
1980	38	6	5	6	43	100
1985	35	7	6	8	43	100
1990	33	9	9	6	43	100
1995	31	10	10	6	44	100
1997	30	9	10	6	45	100
Sverige	LO	TCO	SACO	øvrige	uorg.	total
1980	47	24	4	2	22	100
1985	48	27	5	1	19	100
1990	47	28	6	1	18	100
1995	48	28	7	1	15	100
1997	46	26	8	2	18	100

Tabell 3b. Fagorganiserte fordelt på de faglige hovedorganisasjonene, eksklusive uorganiserte lønnstakere

Norge	LO	YS	AF		øvrige	total
1956	83	-	-		17	100
1960	79	-	-		21	100
1965	78	-	-		22	100
1970	75	-	-		25	100
1975	73	-	7		20	100
1980	67	10	9		14	100
1985	62	12	11		13	100
1990	58	16	16		10	100
1995	55	17	18		10	100
1997	54	17	18		11	100
Sverige	LO	TCO	SACO		øvrige	total
1955	76	19	2		3	100
1960	74	21	2		3	100
1965	71	24	3		2	100
1970	66	28	3		2	100
1975	63	32	4		1	100
1980	61	31*	5		3*	100
1985	60	33	6		1	100
1990	58	34	8		1	100
1995	57	33	9		1	100
1996	56	33	9		1	100
1997	56	32*	10		3*	100
Danmark	LO	FTF	AC	FRH**	øvrige	total
1980	69	17	4	1	9	100
1985	69	17	4	1	9	100
1990	67	17	5	4	7	100
1995	67	17	7	4	6	100
Finland	SAK	TVK	AKAVA	STTK	øvrige	total
1990	56	20	15	8	1	100
1995	53	-	16	30	2	100

*SALF var ikke tilsluttet TCO 1979-84 og 1997-
 **Nåværende Ledernes Hovedorganisation

Anm. SAK er det finske LO. YS, TCO, FTF og TVK motsvarer i grove trekk hverandre -iallefall delvis. Finske TVK opphørte i forbindelse med at medlemsforbundene i 1993 ble overført til STTK (Finlands Tekniska Funktionärorganisationers Centralförbund). AF, SACO, AC og AKAVA er akademikerorganisasjoner. For Norge, Danmark og Sverige regnes aktive lønnstakermedlemmer (d.v.s. ekskl. pensjonister, studenter og privat næringsdrivende), i Norge også ekskl. arbeidsløse. Kilder. Kjellberg 1997a s59, Stokke 1995 og Stokke 1998b, Statistisk Årbog for Danmark, Statistisk årsbok for Finland samt opplysninger fra de ulike organisasjonene.

Tabell 4. Kvinneandel av fagorg. medlemmer i de nordiske landene

Norge	LO	YS	AF		øvrige	total
1970	24					
1985	34		22			
1990	41	66	40			(1995)
1996	44	67	46			49
Sverige	LO	TCO	SACO		øvrige	total
1970	30	43				
1975	34	49	31		17	40
1980	43	57	35		8	46
1985	46	57	39		21	49
1990	48	59	42		21	51
1995	48	60	47		11	52
1997	48	63	48		10	52
Danmark	LO	FTF	AC	FRH	øvrige	total
1985	47		20	1		
1990	48	69	26	11		
Finland	SAK	TVK	AKAVA	STTK	øvrige	total
1989	45	85	41	20	50	51
1994	46	-	45	65		51

Anm. For Norge baseres tallene for LO, YS og AF på det totale medlemsantallet (d.v.s. inkl. bl.a. pensionister), mens tallet for samtlige fagmedlemmer (49 prosent) regnes aktive lønnstakermedlemmer i følge AKU 2. kvartal 1995. De er således ikke helt sammenlignbare, spesielt ettersom de første er basert på registerdata, mens de siste tallene er av surveykarakter. For Sverige regnes alle aktive lønnstagere inkl. arbeidsløse ifølge registerdata. De danske og finske tallene er beregnet av totalantallet medlemmer, unntatt FTF som regner aktive medlemmar.

Kilder. Kjellberg 1997a s195, Øverås & Nergaard 1997 s41, Nergaard 1996 s 8. Statistisk Årbog for Danmark; Kauppinen & Köykkä 1991 s14; Sandqvist 1996 s 27, 59, 62, 65, samt opplysninger fra organisasjonene. For FTF 1990 opplysninger fra FTF om de 3/4 av de aktive medlemmene som er kjønnsdelt.

ende *rendyrkning* i separate faglige blokker for de ulike lønnstakerkategorier som i Sverige. Der finnes det en hovedorganisasjon for *arbeidere* (LO), en annen for *akademikere* (SACO) og en tredje for *øvrige tjenestemenn* (TCO). Svenske TCO, som er den dominerende hovedorganisasjonen på tjenestemannsiden, inkluderer flere store fagforbund hvor de norske motstykkene befinner

seg utenfor YS. På listen over de ti største norske forbundene handler det ikke bare om et par LO-forbund (Norsk Tjenestemannslag, delvis også Handel og Kontor), men også om to AF-forbund (Norsk Sykepleierforbund og deler av Norges Ingeniørorganisasjon) samt et frittstående forbund (Norsk Lærerlag). Noe direkte norsk motstykke finnes ikke til TCOs største medlemsforbund, Svenska Industritjänstemann

naförbundet (SIF), som er et vertikalt forbund for alle typer tjenestemenn innen industrien, bl.a. kontoransatte (i Norge organisert i Handel og Kontor), teknikere (Forbundet for Ledelse og Teknikk) og ingeniører (Norges Ingeniørorganisasjon).⁹

En konsekvens av det mer 'flytende' organisasjonsbildet i Norge er en betraktelig større *medlemskonkurranse* og rivalisering enn i Sverige, der de faglige hovedorganisasjonene er langt på vei avgrenset fra hverandre. Til forskjell fra den norske landsorganisasjonen har svenske LO hele tiden avstått fra å organisere tjenestemannsgruppene. Allerede i løpet av 1920- og 30-tallet stilte man seg positiv til at tjenestemennene slo seg sammen i egne fagforbund og hovedorganisasjoner. Av betydning var også at Metallindustriarbeiderforbundet tidlig klarte å stanse Handelsarbeiderforbundets planer om å innlemme kontorarbeiderne i industrien. Industriforbundsprinsippet tillot kun ett LO-forbund og en fagklubb pr. arbeidsplass. Heller enn å la Handel gå inn på dette område, noe som skjedde i Norge og Danmark, foretrakk LO at tjenestemennene organiserte seg selv (Kjellberg 1997b). Dessuten gikk arbeidsgiverne imot at formennene skulle gå inn i arbeidernes fagforeninger. Området var dermed åpnet for en selvstendig, partipolitisk frittstående tjenestemannsbevegelse, som kunne tiltrekke tjenestemenn på en helt annen måte enn de sosialdemokratiske allierte arbeiderforeningene. I Tyskland, der fagbevegelsen etter andre verdenskrig konsekvent ble reorganisert etter industriforbundsprinsippet, er industritjenestemennene henviset til IG Metall og andre DGB-for-

bund. Mangelen på egne fagorganisasjoner (med visse unntak) har medført at mange tyske tjenestemenn kjenner seg faglig hjemløse og avstår fra medlemskap.

I Sverige brukes industriforbundsprinsippet kun 'halvveis', dvs *innen* arbeidernes og tjenestemennenes ledd. Av TCOs fem største forbund er tre (SIF, SKTF og HTF) vertikalt organiserte 'industriforbund' men kun for *tjenestemenn*. Da norske LO begynte å bruke industriforbundsprinsippet slet man, i motsetning til i Sverige, med også å få med tjenestemennene. Et godt eksempel er tilblivelsen av Norsk Kommuneforbund i 1923 gjennom sammenslåingen av to LO-forbund, Kommunale Tjenestemenns Landsforbund (stiftet 1919) og Norsk Kommunearbeiderforbund (1920). Allerede i 1918 ønsket *tjenestemennene* å få til et felles forbund for kommunalt ansatte sammen med arbeiderne, men det strandet på arbeidernes motstand (Ousland 1949 s 399ff). LOs kongressvedtak i 1923 om at alle kommunalt ansatte arbeidere og tjenestemenn, inkl. alt sykehuspersonale, ifølge industriforbundsprinsippet skulle samles i *et eneste* forbund, resulterte altså i opprettelsen av Kommuneforbundet samme år. I 1931 sluttet Norsk Sykepersonales Forbund seg til Kommuneforbundet. Industriforbundsprinsippets virkeliggjøring på det kommunale området gikk likevel langt fra knirkefritt. Etter hvert oppstod det konkurrerende fagforbund. Dels Kommunale Funksjonærers Landsforbund (KFL, opprettet i 1936 men med røtter i eldre foreninger, fra 1985 omdøpt til Kommunalansattes Fellesorganisasjon), dels Hjelpepleiernes Landsforening (oppret-

tet i 1965 på initiativ av KFL som det gikk under de første ti årene; 1975 ble navnet forandret til Norsk Hjelpepleierforbund og i 1995 til Norsk Helse- og Sosialforbund) - se Terjesen 1997. Kommuneforbundet så med dyp mistro på KFL, som delvis minner om det svenske TCO-forbundet SKTF (Kommunaltjenstemannaförbundet). Noe motstykke til Hjelpepleierforbundet vokste aldri fram i Sverige, der hjelpepleierne i likhet med pleieassistenter regnes som *arbeidere* og organiseres i Kommunalarbetareförbundet (LO).

Hvem som klassifiseres som arbeidere og tjenestemenn i et land er i vesentlig grad et produkt av det samfunnsmessige og kulturelle miljø hvor organisasjonsmønstre etableres. Ulike faglige og politiske aktørers strategivalg og maktposisjon kan dermed spille en avgjørende rolle. Dette kommer tydelig frem ved en sammenligning av de statlige ansattes organisasjonsforhold i Norge og Sverige. I begynnelsen av 1900-tallet utspiltes det en hard drakamp på de faglige og politiske scenene mellom de ulike sosiale krefter og politiske partier om det statlige personalets stilling i samfunnet og på arbeidsmarkedet. I Norge ga tjenestemannsloven som ble vedtatt av Stortinget i 1915 nesten alle statsansatte status som *tjenestemenn*. I Sverige ble de ansatte med lavere verv, ofte med ekstraordinære tjenester, betegnet som *statstjenere* i motsetning til *statstjenestemenn*, for å markere deres samhörighet med, men også avstand til, arbeiderne og LO-grupperingen.¹⁰ Målet var i begge tilfeller politisk. I Norge skulle de statlig ansatte løftes ut av den tradisjonelle oppdelingen i 'arbeider' og 'funksjonær' gjennom å gjøres til 'tjene-

stemenn'. I Sverige fikk klasseperspektivet, der oppdelingen i arbeider og tjenestemenn hører hjemme, større gjennomslag ettersom det ikke fantes et spesielt tjenestemannslag. Men for de lavere statstjenernes fagforbund var rede til å gå med i LO, gikk flertallet av dem sammen i en egen hovedorganisasjon, Statstjänarnas Centralorganisation (SCO). Utviklingen innebar at det i Norge ble lettere for de statlige ansatte å oppfatte seg selv som en *felles* gruppe, mens skillelinjen mellom arbeidere og tjenestemenn i samfunnet for øvrig ble av større betydning for de statsansatte i Sverige (jfr Kvarnström 1998 s 179f). Som et resultat av dette ble den svenske termen 'tjänsteman' en samlingsbetegnelse for privat- og offentlig ansatte 'tjenestemenn', som dekker de norske og danske 'funksjonær' og 'tjenestemann'. Tjenestemannsbegrepets bredde i Sverige ble demonstrert i 1944 da begge hovedorganisasjonene for henholdsvis privat- og offentlig ansatte tjenestemenn gikk sammen i TCO, som betegnende nok betyr Tjänstemännens Centralorganisation. Utviklingen var likevel ikke gitt på forhånd da det foruten 'arbeidere' og 'tjenestemenn' i visse tilfeller også forekom termer som 'statstjenere' og (privat)'ansatte'.

Norske LOs ambisjoner om å organisere store tjenestemannsgrupper berører også den private sektor. Som følge av den svært lave organisasjonsgraden innen handelsbransjen er imidlertid Handel og Kontor, som det framgår av tabell 2, kun en brøkdel så stor som Handelsanställdas förbund (frem til 1956 Svenska Handelsarbetareförbundet). Dette er til tross for at det svenske forbundet (vanligvis forkortet Handels-

med visse unntak ikke omfatter kontoransatte. Som vi har sett ble Handels nektet av svenske LO å rekruttere kontoransatte innen *industrien*, som isteden finnes i TCO-forbundet Industritjänstemannaförbundet (SIF). Selv ikke Handelstjänstemannaförbundet (HTF), som er et bredt forbund for tjenestemenn innenfor en stor del av den private servicesektoren, har fått tillatelse til å organisere kontoransatte innen *industrien*. Som det har fremgått klarte Metall innenfor LO å blokkere Handels forsøk på å rekruttere kontoransatte innen *industrien*. Innenfor DACO, som var De Anställdas Centralorganisation, d.v.s. TCOs foregjenger i privat sektor, jobbet SIF svært hardt for å forhindre HTF fra å gjøre det samme. Det var for øvrig et krav fra SIFs og DACOs side at Kontoristförbundet ved innlemmelsen i DACO i 1937 skulle forandres fra et yrkesforbund for kontoransatte til et '*handels tjenestemannsforbund*' (Eriksson 1995 s 58ff). Hensikten var å markere avgrensningen mellom '*handelen*' i bred forstand og *industrien*. Samtidig ble '*kontoransatt*' erstattet av termen '*tjenestemann*' for å understreke det nye forbundets yrkesmessig bredde. Gjennom Metalls og SIFs resolute opptreden ble på denne måten etableringen av et svensk '*Handel og Kontor*' forhindret på flere fronter. SIF savner et motstykke i Norge og Danmark gjennom å organisere både *merkantilt* personale som kontoransatte o.l. og teknikere innenfor samtlige bransjer innen *industrien*. I tillegg kommer den vertikale rekrutteringen av alt fra kontoransatte til sjefer i høyere stillinger, gjennom at de ulike yrkeskategoriene allerede ved etableringen av forbundet i 1920 oppfattet seg

som en del av den samme sosiale kategorien, d.v.s. '*tjenestemenn*' (Eriksson 1995 s 48ff). Denne bredden i sammensetningen av medlemmene oppsto for øvrig nedenfra, fra klubbnivå.

Det som ble igjen for Handels (LO) og HTF (DACO/TCO), var kontoransatte innenfor *handel*. Her har det vært konkurranse mellom begge forbundene, forsterket av LO-forbundets navneskifte til *Handelsanställdas* forbund.¹¹ Det samme gjelder visse grupper av butikkansatte. Som et resultat av de kontor- og butikkansattes posisjon i grenselandet mellom arbeidere og tjenestemenn er det knapt en tilfeldighet at akkurat *handelen* ble rammet av uvanlig seiglivet grensekonflikter. Betegnelsen '*ansatte*' i De Anställdas Centralorganisation (DACO), og fra 1956 også i *Handelsanställdas* forbund, knyttes til slitet med å utvide organisasjonsfeltet utover de mer rendyrkede '*tjenestemennene*' og '*arbeiderne*' (se Eriksson 1998 s 58ff).¹² I motsetning til i Norge og Danmark har likevel butikkansatte etter hvert blitt betraktet som *arbeidere*. Når det gjelder kontoransatte vant derimot SIFs linje om å innordne dem under *tjenestemanns*betegnelsen, noe som avspeiler seg i HTFs konsept. Ikke i noen av tilfellene var disse gruppenes sosiale kategorisering gitt fra starten. Snarere var det et *resultat* av en kamp mellom ulike krefter på den faglige arenaen. Gjennom dette ble den, for Sverige, langtående oppdelingen i arbeider- og tjenestemannsforeninger ytterligere befestet.

Hvorfor gikk da kun et mindretall av den private sektors '*funksjonærer*' i Sverige til LO-forbundene (i praksis Handels)? Samtidig som størsteparten av

‘funksjonærene’ gikk sammen i spesielle tjenestemannsforeninger som ikke kunne tenke seg denne muligheten? En kan minne om at det var innen *privat* sektor at den første mer omfattende hovedorganisasjonen for tjenestemenn oppstod, gjennom opprettelsen av DACO i 1931. Til dette hører også at privat tjenestemennene og deres foreninger ennå ikke var rede til å gripe til streikevåpenet som pressmiddel mot arbeidsgiverne, noe som var en forutsetning for et LO-medlemskap (Kjellberg 1997b). En tilslutning til LO hadde dessuten helt sikkert økt arbeidsgivernes motstand mot å godta tjenestemannsorganisasjonene som forhandlingspartnere. I denne situasjonen valgte de svenske privat tjenestemennene en annen vei. En av DACOs viktigste mål var nettopp å få til en lov om forenings- og forhandlingsrett innen privat sektor, noe som ble realisert i 1936. LO var ikke innstilt på å lansere spørsmålet ettersom de fleste LO-forbund for lengst hadde oppnådd dette målet på egen hånd. Loven kan helt og holdent ses som et resultat av tjenestemennenes *selvstendige* slit for å oppnå faglig organisering. Denne selvstendigheten banet også vei for det kraftfulle forhandlingsskartellet for privatansatte tjenestemenn, Privattjänstemannakartellen (PTK), som senere (1973) ble etablert av et stort antall TCO- og SACO-forbund.

Et annet hinder for de svenske tjenestemennenes LO-medlemskap var, som tidligere nevnt, at det ifølge industriforbundsprinsippet bare kunne eksistere ett fagforbund pr. arbeidsplass. Samtidig manglet industriarbeiderorganisasjonene fullstendig interesse for å orga-

nisere kontoransatte og andre tjenestemenn. Gjennom tariffavtalene var de dessuten forhindret fra å la formennene være medlemmer. Selv det dyptgående *kulturelle* skillet mellom verksted og kontor innenfor industrien, talte til støtte for selvstendige tjenestemannsforeninger og en egen hovedorganisasjon. Dette ytret seg i at ingen grupper (hverken Metall eller SIF) ønsket en samorganisering. Det fantes også *lønnspolitiske* motiver med i bildet. Ved en konferanse som ble holdt i 1929 for å forberede opprettelsen av DACO ble slike motiver tatt i bruk av representanter for begge initiativtakende organisasjoner, hvor Bankmannaföreningen var den ene, samt av SIF som på denne tiden het Sveriges Verkstäders Tjänstemannaförening (se Wallén 1989 s 34ff).

Videre bød LOs nære samarbeid med det sosialdemokratiske partiet på problemer. Selv de faglig aktive tjenestemennenes politiske sympatier var delte. Dette var uten betydning så lenge tjenestemannsorganisasjonene ikke var bundet partipolitisk. Blant initiativtakerne til DACO fantes for øvrig både Bankmannaföreningens ordfører høyremannen von Zeipel, og sosialdemokraten Sigfrid Hansson. Den sistnevnte var ordfører i Journalistforeningen og redaktør for LOs avis *Fackföreningsrörelsen* og i tillegg bror til kommende sosialdemokratiske statsminister Per Albin Hansson. Dette bør likevel ikke tolkes som om LO på noe måte *aktiv* støttet opprettelsen av DACO. Hansson understreket selv at han agerte i egenskap av ordfører i Journalistforeningen, som sto utenfor LO.¹³ DACO var framfor alt et resultat av de private tjenestemennenes *selvstendige* organisering. Først i 1937

opprettet tjenestemannsforeningene innen offentlig sektor en hovedorganisasjon. 'Gamla TCO' gikk i 1944 sammen med DACO som en følge av at nåværende TCO oppstod.

Selv i Norge viste det seg å være problematisk å praktisere industriforbundsprinsippet innen industribransjene fullt ut. Dette ville ha betydd at arbeiderne og tjenestemennene innenfor hver bransje skulle enes om ett og samme fagforbund. Inkludering av kontoransatte innen industrien i Handel og Kontor var et klart skritt tilbake. Det betydde at man nærmest fulgte yrkesforbundsprinsippet, som kan beskrives som 'et yrke - et forbund' i stedet for 'en bransje - et forbund', eller 'en arbeidsplass - et forbund'. Ved at konflikten i Sverige mellom Handels og Metall i løpet av 1920-tallet ikke fikk noe motstykke i Norge, ble spørsmålet aldri satt på spissen i norsk LO, noe som kan forklares ved at Handels- og Kontorfunksjonærernes forbund lenge var frittstående. Forbundet tilsluttet seg ikke LO før i 1931 etter et vedtak på forbundets kongress i 1929. Medvirkende til vedtaket var dels kraftige medlemstap i løpet av 1920-talet, og dels den felles trusselen mot de faglige organisasjonene som oppstod ut i fra den såkalte Tukthusloven som ble innført i 1927 (Ousland 1949 s 369f). I tillegg kan det nevnes at det var helt ulike grupper som stod for opprettelsen av begge forbundene. Til forskjell fra det svenske Handelsarbeiderforbundet som ble opprettet av *varuutkjørere* i 1906 (under navnet Svenska Varuutkørareförbundet) og som allerede i 1910 gikk inn i LO, tok *butikkansatte* initiativet til å opprette et norsk forbund i 1908 (Den underordnede

Handelsstands Landsförbund, fra 1921 Norges Handelsfunksjonærers Forbund). Dermed fikk det svenske forbundet fra første stund en *arbeideridentitet*, noe som ble forsterket av tilslutningen til LO. Dette forhindret imidlertid ikke at man også etter hvert fikk med seg butikkansatte. Det norske forbundet startet derimot som et '*funksjonærforbund*'. Det beholdt denne karakter gjennom å i større grad enn det svenske organisere både kontoransatte og overordnede tjenestemenn, og gjennom sin flere tiårige frittstående status. I likhet med kommunal sektor skjedde det likevel utbrytninger som medførte at det oppstod konkurrerende forbund, i dette tilfelle Norsk Funksjonærforbund (NOFU, Stokke 1998a s 182).

En sammenligning av Norge og Sverige kan gi visse ledetråder om hvorfor så mange som ca. 3/4 av de ansatte innen handels-, hotell- og restaurantbransjen i Norge er *uorganiserte*. Dette er en nesten dobbelt så stor andel som i Sverige. Bortsett fra mangelen av faglige akasser, skiller Norge seg fra Sverige ved fraværet av *særskilte forbund* innen de nevnte bransjene for de tjenestemanngruppene som ikke har en klart underordnet stilling. Sammen med de to norske forbundenes tilhørighet til LO og dennes klare sosialdemokratiske profil har dette trolig også medvirket til den svært lave norske organisasjonsgraden. I Sverige fremsto HTF i 1937 som et DACO-forbund for handelstjenestemenn¹⁴, i tillegg til det LO-tilsluttede Handels. Innen restaurantbransjen gikk samtidig tre DACO-foreninger (Sveriges Hovmästares Förening, Sveriges Kökschefers Förening og Restaurantkassörskeföreningen) sammen i Tjän-

stemannaförbundet för Hotell och Restauranger, som senere (1962) gikk inn i HTF. Det faktum at selv arbeidsledere og andre 'høyere' tjenestemenn i Sverige organiserte seg faglig i større grad, forenklet sikkert medlemsrekrutteringen for de LO-tilsluttede fagforbundene (Handels og Hotell- och Restaurangpersonals Föbund).

De norske privatansatte tjenestemennenes, sammenlignet med de svenskes, langt mindre utviklede organisering *utenfor LO-forbundene* er sannsynligvis en del av forklaringen på hvorfor deres organisasjonsgrad er så lav som 39 prosent (1995). I hele tatt så foreligger det et markant skille mellom de to landene når det gjelder graden av tjenestemennenes *selvstendige* organisering. Dette gjelder både styrken hos tjenestemannsforbundene utenfor LO og de 'egne' hovedorganisasjonenes betydning. Riktig nok oppstod Funksjonærenes Sentralorganisasjon (FSO) med svenska TCO som forbilde i 1951 med den hensikt å oppnå en kraftig samling av privat og offentlig ansatte tjenestemenn, men forventningene ble ikke innfridd. Flere av de tyngste forbundene, f.eks. for ingeniører, lærere og statstjenestemenn, avstod fra å gå med, men flere av LOs konkurrerende forbund gikk inn, nærmere bestemt KFL, NOFU og NALF (Norsk Arbeidslederforbund; Stokke 1998a s 184ff og Seip 1998 s 324). De siste ble sett på som rivaler av henholdsvis Kommuneforbundet, Handel og Kontor og NFATF. NFATF, senere FLT, Forbundet for Ledelse og Teknikk, var det forbundet for arbeidsledere og teknikere som LO i strid med industriforbundprinsippet grunnla i 1951. FSO ble sett på med stor uvilje av

LO, som ivrig videreførte arbeidernes og tjenestemennenes felles interesser (Stokke 1998a s 183f, 187). Etter hvert lykkedes også LO i sitt mål med å marginalisere det norske 'TCO', bl.a. gjennom å utøve et viss press på flere forbund om å ikke slutte seg til.

Den som kommer nærmest TCO i dag, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), oppstod så sent som i 1977. Men på dette tidspunkt hadde den 'ledige' plassen for en slik organisasjon krympet betraktelig. Det kan ha medvirket til at YS utvidet rekrutteringsområdet mot LOs tradisjonelle kjernegrupper, arbeiderne innen den private sektor (Norsk Rutebilarbeiderforbund og Norsk Olje- og Gassmedarbeiderforbund ble tatt opp som medlemmer i YS; Stokke 1998a s 188ff). Men dermed distanserte den nye organisasjonen seg fra selve ideen om separate forbund og hovedorganisasjoner for arbeidere og tjenestemenn, noe som tydelig legemliggjør svenske TCO. LOs linje har konsekvent vært å forsøke å forhindre opprettelsen av et norsk TCO (Stokke 1998a s 537f). Gjennom allianser med Norsk Lærerslag og akademikernes AF har man kjempet for å isolere YS og begrense dens innflytelse. Dette har vært så til de grader vellykket, at YS' andel av foreningsmedlemmer er betydelig lavere enn svenske TCOs (se tabell 3a-b). Det har også betydd at noe tilsvarende det svenske Privattjenestemannakartellen, som bygger på et samarbeid mellom TCO- og SACO-forbund, aldri har utkrystallisert seg i Norge.

I løpet av etterkrigstiden intensiverte LO anstrengelsene for å organisere tjenestemannsgruppene i egen regi. Selv om man ser bort ifra forbundene innen

handels-, hotell- og restaurantbransjen, der definisjonen av hva som er arbeidere og tjenestemenn er forskjellige i Norge og Sverige, inneholder norske LO betraktelig flere tjenestemannsforbund enn svenske LO. Eksempler er Norsk Tjenestemannslag (NTL), Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT), Skolenes Landsforbund, Norges Offisersforbund og det tidligere Sosionomforbundet, som nå finnes i Fellesorganisasjonen (FO). I Sverige tilhører offiserene og sosionomene SACO, som er en rendyrket akademikerorganisasjon, sett bort fra at offiserer av *alle* grader inngår etter en sammenslåing med TCOs offisersforbund. Flere av norske LOs tjenestemannsforbund konkurrerer om medlemmene med andre organisasjoner. Fra et internasjonalt perspektiv har det vist seg at en slik konkurranse vanligvis er til skade for den faglige organiseringen slik som i Storbritannia, bl.a. mellom ulike TUC-forbund, eller Frankrike og Italia, mellom fagforbund og hovedorganisasjoner som representerer ulike politiske og religiøse retninger. Gjennom grensetrekkende overenskomster har medlemskonkurransen stort sett vært unngått mellom de svenske arbeider- og tjenestemannsforeningene. I Norge hersker det et spent forhold mellom norske LO og YS, som begge delvis organiserer de samme gruppene (Fennefoss & Stokke 1991 s 132ff, Stokke 1998a s 533).

Hvis YS er en betydelig 'smalere' organisasjon enn TCO har Akademikerne Fellesorganisasjon (AF) på den andre siden et bredere rekrutteringsunderlag enn SACO. AF har sammenlignet med SACO en større sosial spennvidde. Dette ser ut til å ha medvirket til at de

mest utpregede akademikerforbundene i 1997/98 meldte seg ut, og grunnla den nye hovedorganisasjonen Akademikerne i konkurranse med det sterkt svekkede AF. Spesielt hadde akademikergruppene for offentlig ansatte problemer med å hevde seg lønnspolitisk i kamp mot bl.a. Sykepleierforbundet. Fram til AFs splittelse stod Sykepleierforbundet for så mye som 1/3 av de offentlige ansatte medlemmene, eller for mer enn halvparten sammen med Lærerforbundet, som i likhet med Sykepleierforbundet ble igjen i AF.¹⁵ Akademikerne betoner i høyere grad enn AF vekten av økt lønnsdifferensiering etter mønster fra den private sektor der bl.a. Norges Ingeniørorganisasjon har mesteparten av sine medlemmer. Den solidariske lønnspolitikken har for øvrig medført vanskeligheter for LOs tjenestemannsforbund (bl.a. NTL), etter som forbundene utenfor LO jevnt over har gått inn for en større lønnsdifferensiering (Messel 1998 s 195, Messel 1997 s 108, 143, 392ff). Dessuten har LO-forbundene NTL og Kommuneforbundet, som organiserer 'fra topp til bunn' på henholdsvis det statlige og det kommunale området, hatt problemer med å hevde seg i konkurranse med de profesjonelt orienterte, yrkesmessig organiserende akademikerforbundene. Sist, men ikke minst har også LOs nære forhold til Arbeiderpartiet forhindret mange tjenestemenn fra å slutte seg til LO forbundene.

Trioen LO - YS - AF uten motstykke utenfor Norden

I et internasjonalt perspektiv framstår AF og dets nordiske motstykker som



Torsdag 15. oktober 1998 var en historisk dag for norsk fagbevegelse. LO, YS, AF og Lærerlaget sto for første gang sammen i en aksjon. Denne gangen var den rettet mot regjeringens forslag om å fjerne en fridag. Foto: Stig-Audun Hansen.

helt unike skapninger. Framveksten av spesielle akademikerorganisasjoner var i høy grad betinget av arbeiderbevegelsens styrke i disse landene og etableringen av en velferdsstat med ambisjoner om inntektsutjevning. Selv den profesjonelle orienteringen har bidratt til samholdet innen de yrkesmessig organiserte akademikerforbundene. Disse forbundene har jobbet for en bred medlemsrekruttering gjennom å henvende seg til samtlige utøvere av gjeldende yrker, både offentlig og privat ansatte samt frie yrkesutøvere og studenter. Akademikerforbundenes utspring finnes nesten helt og holdent innen den offentlige sektor, selv i 1997 bestod 2/3 av AFs lønnstakermedlemmer av offentlig ansatte. Det betyr at det eksisterer flere sammenhenger mellom de nor-

ske akademikernes organisering og den offentlige sektors fremtredende rolle i Norge. Dels oppleves den inntektsmessige utjevning politikk som en forverring av akademikernes vilkår i forhold til andre grupper, dels ble akademikerorganisasjonenes tilvekst i høy grad basert på de offentlig ansattes ekspansjon.

Allerede ved slutten av første verdenskrig og den dyrtiden som da hersket, foregikk det i de skandinaviske landene en første runde av sentralorganisering av akademikere. Disse foreningene var svenske Statstjänstemannamenndnen (SN, senere Statstjänstemännens Riksförbund (SR) 1917), norske Embetsmennenes Landsforbund (EL, 1918) og danske Danske Statsebedsmænds Samråd (DAS, 1919). Men i

kontrast til de hovedorganisasjonene som oppstod etter andre verdenskrig, inkluderte de kun høyere statstjenstemenn organisert i verksforeninger. Først etter andre verdenskrig oppstod de egentlige akademikerorganisasjonene. Svenske SACO ble dannet i 1947, etterfulgt av norske Norges Akademikersamband (NAS), danske Akademikernes samarbejdsutvalg (AS) og finske Akava i 1950. Situasjonen i Norge skilte seg fra den svenske ved at mange akademikerforeninger var dobbeltorganisert i EL og NAS, og at EL ble den forhandlende organisasjonen (i Sverige både SR og SACO). I løpet av 1970-tallet gikk EL og NAS sammen i AF (1974/75), i likhet med de svenske og de danske motstykkene (1975 og 1972). De nordiske akademikerorganisasjonen er internasjonalt unike gjennom for det første å organisere forbund for både offentlig- som privatansatte og i alle bransjer, for det andre å konsekvent bruke yrkesforbundsprinsippet, samt for det tredje å utgå fra eksaminasjonsprinsippet med tilgang for kun akademisk utdannede eller tilsvarende (Helenius 1975 s 17ff, 139). Her skiller de seg fra f.eks. tyske DAG som kun organiserer innen privat sektor og dessuten ikke kun akademikere. Hvis man til dette legger det nordiske mønsteret med separate hovedorganisasjoner og fagforbund for arbeidere, akademikere og øvrige tjenestemenn, fremstår de nordiske landene fra et internasjonalt perspektiv som mer enn unike. Som vi har sett, er det svenske organisasjonsbildet mer rendyrket enn det norske i dette henseende. Til dette kan man tillegge en rekke andre trekk, som også har hatt en positiv innvirkning på den

faglige organiseringen. Eksempler er den kombinerte sentraliseringen og desentraliseringen av partene i arbeidslivet, regulering ved parter i arbeidslivet snarere enn regulering ved staten, faglige a-kasser (men ikke i Norge) samt en relativ jevn styrke mellom de viktigste sosiale kreftene på arbeidsmarkedet og i samfunnet. Selv om variasjonene mellom de nordiske landene er større enn hva man vanligvis forestiller seg, er likhetene fremdeles påfallende. Vi kan iakttta dette i avgjørende tidsperioder av akademikernes organisering. I andre tilfeller har den gjensidige påvirkningen mellom landene vært enda mer langtående, som da den femte skandinaviske arbeiderkongressen i Stockholm i juli 1897 oppfordret fagforbundene i de tre landene til å slå seg sammen i en landsorganisasjon for det enkelte landet. Først ute på banen var danske LO (januar 1898), deretter fulgte svenske LO (august 1898) og norske LO (påskan 1899).

(Artikkelen er oversatt av Siri Jensen)

Noter

Artikkelen har blitt utarbeidet innen forskningsprosjektet *Tjänstemännens fackliga organisering ur internationellt perspektiv* (Riksbankens jubileumsfond). Jeg vil spesielt takke Lena Lindgren, Lunds universitet og Torgeir Aarvaag Stokke, Fafo Oslo, for verdifulle synspunkter på manus. Torgeir skal også, sammen med Kristine Nergaard, Fafo, ha stor takk for hjelp med underlag til artikkelen.

- 1 I Kjellberg 1997c belyses mer utførlig de store forskjellene som eksisterer mellom industrial relations-systemene i de utviklede markedsøkonomiene. Likeledes dis-

- kuterer hvorvidt utviklingen går mot internasjonal konvergens eller divergens. Nevnte arbeide er nesten identisk med kapittel 2 i Kjellberg 1997a.
- 2 Scheuer bruker survey-metoden. For Norge gir samme metode en avtaledeking innen privat sektor på ca. 60 prosent, hvilket likevel mest sannsynlig innebærer at dekningsandelen er overdrevet med minst ca. 5 prosent.
 - 3 Norge AKU 2.a kvartal 1995, Sverige årsgjennomsnitt 1995. Selv hotell- og restaurantbransjen utmerkes av en svært lav fagorganisering i Norge: 24 prosent. Innenfor industrien er organisasjonsandelen betydelig høyere (62 prosent), men likevel klart lavere enn i Sverige (87 prosent). For Norge se Nergaard 1996 s 12 og 16f, for Sverige Tilleggstabeller AKU (SCB Stockholm). De norske *tjenstemennene* utmerkes av betydlige bransjemessige variasjoner med kun 22 prosent faglige tilsluttede innenfor handel, 29 prosent i bygnings- og anleggsvirksomheten, 45 prosent i andre private servicenæringer enn handel, 54 prosent innen industrien, 78 prosent i kommunal sektor samt 85 prosent i statlig sektor. Tilsvarende pro-sentsatser for de norske arbeiderne er 26 - 46 - 43 - 66 - 73 - 83 prosent. Opplysninger fra Kristine Nergaard, Fafo.
 - 4 Av de norske 16-29-åringene var 35 prosent fagforeningsmedlemmer 2. kvartal 1995 og av de svenske 69 prosent 1995 (årsgjennomsnitt). For Norge se Nergaard 1996 s 17.
 - 5 Hos arbeiderne er kvinnes organisasjonsgrad også gjennomsnittlig lavere enn mennenes (50 prosent faglig tilsluttede kvinner, 58 prosent menn) som innenfor henholdsvis offentlig sektor (67 resp. 81 prosent) og privat sektor (43 resp. 54 prosent). 2. kvartal 1995. Opplysninger fra Kristine Nergaard, Fafo.
 - 6 I Sverige var tjenestemennenes organisasjonsgrad 1995 82 prosent og arbeidernes 84 prosent. 1997 var tilsvarende tall 81 og 84 prosent. AKU (årsgjennomsnitt).
 - 7 Beregninger av Torgeir Aarvaag Stokke, Fafo Oslo. LO-NHO-området andel av de fagorganiserte lønnstakerne er et anslag som også inkluderer medlemmer som arbeider under hengeavtaler (hos uorganiserte arbeidsgivere).
 - 8 På 11. plass følger Norske Sivilingeniørers Forening (AF, nå Akademikerne) med 29000 yrkesaktive løntakermemmar og deretter Nærings- og Nytelsemidde-larbeiderforbundet (LO) med 28000 yrkesaktive medlemmer.
 - 9 De fleste svenske sivilingeniørene organiseres dog av det SACO-tilsluttede Civilingenjörsförbundet (sammenlign. Norske Sivilingeniørers Forening i Akademikerne). Videre fins arbeidslederne i det frittstående forbundet Ledarna ekskludert av TCO 1997).
 - 10 Seip 1998f s 93, 86f, 127f, 425ff. Se også Åmark 1998 kap. 4 som med vekt på de statlige verkens personale snakker om lavere statstjenere, statstjenestemenn samt arbeidere. Åmark framholder at organisasjonsmønsterets utvikling skilte stort mellom de ulike myndighetene.
 - 11 Før HTF oppstod i 1937 stod deres forgjenger Kontoristförbundet utenfor DACO. Istedet var det i begynnelsen et annet DACO-forbunds aktiviteter for å organisere kontoransatte innen handel som gjorde Handelsarbetarförbundet svært urolig. Forbundet var SIF, som 1934 på lokalt hold, nærmere bestemt i Malmö (der både Handels og SIF hadde sine forbundskontor), i forbindelse med en utbrytning av Kontoristförbundet eksperimenterte med å grunnlegge et lokalt 'handelstjenestemannsforbund' (Eriksson 1995 s 60f). Dette økte betraktelig Handels interesse for å få tillatelse til en regulering av grensesettingen mellom LO og DACO. I de forhandlingene som LO innbød DACO til poengterte SIFs representant at det var «ett livsvillkor att handelns kontorister organiserade sig.» Bakgrunnen var at deres lave lønninger hadde en ugunstig innvirkning på lønnsutviklingen til de kontoransatte innen industrien. SIFs initiativ må forstås på bakgrunn av at Handelsarbetarförbundet hittil ikke hadde hatt noen større framgang med å organisere kontoransatte innen

- handelen. Protokoll ført på møte i LOs såkalte DACO-komiteé og DACOs sekretariat 28/3 1934. LOs arkiv, Stockholm.
- 12 Ifølge von Zeipel ble termen 'anstållde' inspirert av det tyske Angestellte, selv om «uttrykket inte kunde anses adekvat». Kilde: se føregående note.
- 13 Protokoll for LOs representantskap 25-27/11 1930. LOs arkiv, Stockholm.
- 14 HTF ble stiftet gjennom en sammenslåing av Svenska Kontoristförbundet og Svenska affärsmedhjälpareförbundet. Året etter (1938) ble også Järnhandelsbiträdenas riksforbund tilsluttet, i 1951 Svenska Bokhandelsmedhjälpareförbundet og Sveriges affärs- och kontorsanstålldas förbund og i 1954 Systembolagets Personalförening.
- 15 Til tross for nye lønssystemer minker fortsatt lønnsforskjellene innefor den offentlige sektor, og høyere utdanning har etter hvert blitt mindre lønnsomt. Uenigheten i AF hvordan denne utviklingen skulle behandles medførte etter hvert at organisasjonen sprakk. Se Stokke 1997.

Forkortelser

AC	Akademikernes Centralorganisation
AF	Akademikernes Fellesorganisasjon
AKAVA	Engelsk oversettelse: The Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland
AKU	Arbeidskraftundersøkelse (Statistisk sentralbyrå, Oslo), Arbetskraftsundersökningarna (SCB, Stockholm)
AS	Akademikernes samarbeidsutvalg
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DACO	De Anställdas Centralorganisation
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DAS	Danske Statsemployed Samråd
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DsF	De samvirkende Fagforbund
EL	Embetsmännens Landsförbund

FLT	Forbundet for Ledelse og Teknikk
FRH	Hovedorganisationen for Arbejdsleder- og tekniske Funktionærforeninger i Danmark (nuværende Ledernes Hovedorganisation)
FO	Fellesorganisasjonen
FSO	Funksjonærenes Sentralorganisasjon
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Handels	Handelsanstålldas förbund
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
KFL	Kommunale Funksjonærers Landsförbund
LO	Landsorganisasjonen i Norge, henholdsvis Danmark og Sverige
Metall	Svenska Metallindustriarbetareförbundet
NALF	Norsk Arbeidslederforbund
NAS	Norges Akademikersamband
NFATF	Norsk Forbund for Arbeidsledere og Tekniske Funksjonærer
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NOFU	Norsk Funksjonærforbund
NTL	Norsk Tjenestemannslag
PTK	Privattjänstemannakartellen
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (Finlands Fackförbunds Centralorganisation = FFC)
SCB	Statistiska Centralbyrån
SEKO	Facket för service och kommunikation (tidl. Statsanstålldas Förbund)
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SKTF	Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund
SN	Statstjänstemannanämnden
SR	Statstjänstemännens Riksförbund
STTK	Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto (Finlands Tekniska Funktionärorganisationers Centralförbund - FTFC)
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TUC	Trade Union Congress
TVK	Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestö

	töjen Keskuslitto (Tjänstemanna-organisationernas Centralförbund - TOC)
UK	United Kingdom (Storbritannien og Nord- Irland)
YS	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Referanser

Amadieu, Jean-Francois 'Industrial Relations: Is France a Special Case?' *British Journal of Industrial relations* 33:3 1995

Bruun, Niklas m fl *Den nordiske modellen. Fackforeningarna och arbetsrätten i Norden - nu och i framtiden* Malmö 1990

Dølvik, Jon Erik & Stokke, Torgeir Aarvaag 'Norway: The Revival of Centralized Concertation' i Ferner & Hyman 1998

Ebbinghaus, Bernhard & Visser, Jelle *Trade Unions in Western Europe since 1945* London 1999 (kommer)

Eriksson, Arne H 'SIF - en konstruktiv framgångshistoria' i *Historia och Framtid*. SIF 75 år Stockholm 1995

Eriksson, Arne H 'De yttre gränserna. Facklig särorganisering av arbetare och tjänstemän' i Åmark 1998

Fennefoss, Arvid & Stokke, Torgeir Aarvaag 'Norske lønnstakeres organisering' *Søkelys på arbeidsmarkedet* vol 8 1991 nr 2

Ferner, Anthony & Hyman, Richard (eds) *Industrial Relations in the New Europe* Oxford 1992

Ferner, Anthony & Hyman, Richard (eds) *Changing Industrial Relations in Europe* Oxford 1998

Grytli, Tori & Stokke, Torgeir Aarvaag *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger* Fafo-notat 1998:3 Oslo

Helenius, Ralf *Akademikernas fackliga organisationsberedskap* Helsingfors 1975

Kauppinen, Timo & Köykkä, Virpi *Union membership and density in Finland* 1989 Ministry of Labour, Helsinki 1991

Kauppinen, Timo *The Transformation of Labour relations in Finland* Helsinki 1994

Kjellberg, Anders *Facklig organisering i tolv länder* Lund 1983

Kjellberg, Anders *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* Lund 1997a (av Forskningsrådet vid Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek, Stockholm tilldelad 1998 års Rudolf Meidner-pris for forskning i fackföreningsrörelsens historia)

Kjellberg, Anders 'Hur formades de svenska tjänstemännens organisationsmönster?' i Anders L Johansson (red) *Fackliga organisationsstrategier* Solna 1997b

Kjellberg, Anders 'Facklig anslutning och arbetslivsrelasjoner - internasjonell konvergens eller divergens?' *Arkiv for studier i arbetarrörelsens historia* nr 69-70 1997c

Kjellberg, Anders 'Facklig anslutning och makt. Ett internasjonellt perspektiv' *Arbeidshistoria* nr 85-86 1998a

Kjellberg, Anders 'Sweden: Restoring the Model?' i Ferner & Hyman 1998b

Kvarnström, Lars Mån i staten. *Stationskarlar och brevbärare i statens tjänst 1897-1937* Stockholm 1998

Messel, Jan Samling og strid. *Norsk Tjenestemannslag 1947-1997* Oslo 1997

Messel, Jan 'Norsk Tjenestemannslag, LO og kampen om de nye gruppene' *Arbeiderhistorie* 1998

Nergaard, Kristine *Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995* FAFO-notat 1996:15 Oslo

Ousland, Gunnar *Fagorganisasjonen i Norge del 3 1932-1939* Oslo 1949

Sandqvist, Linda *Palkansaajien järjestäytymisen Suomessa 1994* Työministeriö, Helsinki 1996

Scheuer, Steen 'Denmark: Return to Decentralization' i Ferner & Hyman 1992

Scheuer, Steen *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet* København 1996

Seip, Åsmund Arup *Rett til å forhandle. En studie i statstjenestemennens forhandlingsrett i Norge og Sverige 1910-1965* Fafo-rapport 243 1998 Oslo

Stokke, Torgeir Aarvaag *Organisasjonsgraden på arbeidstakersiden 1956-1994 - Et tabellnotat*, FAFO-notat 1995:13 Oslo

Stokke, Torgeir Aarvaag 1996a *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge - strategier og foreløpige makrotal* FAFO-notat 1996:8

Oslo

Stokke, Torgeir Aarvaag 'Hvorfor sprekker AF?' *Dagsavisen* 17/11 1997

Stokke, Torgeir Aarvaag 1996b NHO: *Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler* FAFO-notat 1996:12 Oslo

Stokke, Torgeir Aarvaag *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv* Oslo 1998a

Stokke, Torgeir Aarvaag *Utmeldinger i LO-forbundene på 1990-tallet* Fafo-rapport 256 1998b Oslo

Stokke, Torgeir Aarvaag 'Hva vet vi om tariffavtaledækningen i Norge?' i *Søkelys på arbeidsmarkedet* (s 209-215) 1998c

Terjesen, Einar 'Felleskap på tvers av yrkesgrensene. Norsk Kommuneforbund 1945-1995' *Arbeiderhistorie* 1997

Wallén, Thord *Suveränitet och Samverkan. Några viktiga drag i TCOs organisationsutveckling* Stockholm 1989

Western, Bruce 'Postwar Unionization in Eighteen Advanced Capitalist Countries' *American Sociological Review* April 1993

Western, Bruce 'Unionization and Labor Market Institutions in Advanced Capitalism 1950-1985' *American Journal of Sociology* nr 5 1994

Visser, Jelle (1992) 'The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies' i Regini, Marino (ed) *The Future of Labour Movements* London 1992

Åmark, Klas *Solidaritetens gränser. LO och industriförbundsfrågan under 1900-talet* Stockholm 1998

Øverås, Siv & Nergaard, Kristine *Kvinner i fagbevegelsen* Fafo-rapport 239 1997 Oslo



Medarbeidere i denne boken

Trond Bergh, cand. philol. og leder ved Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek. Har blant annet skrevet *Den hemmelige krigen. Overvåking i Norge 1914-1997*, Oslo 1998, i samarbeid med Knut Einar Eriksen.

Jorunn Bjørgum, dr. philos og førsteamanuensis ved Universitetet i Oslo. Har blant annet skrevet *Martin Tranmæl og radikaliseringen av norsk arbeiderbevegelse 1906-1918*, doktoravhandling 1996.

Kari Lund Bråthen er bibliotekar ved Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek.

Maren Hegna, cand. philol. For tiden arkivar ved Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek. Har skrevet *Intellektuelle strebere og mindretallskommunister i bol-sjeviseringens tid. Mot Dag og NKP i samhold og konflikt 1925-1929*, hovedoppgave i historie 1997.

Egil Helle, redaktør og informasjonsleder. Har blant annet skrevet *Nils Langhelle - en politisk biografi*, Oslo 1991.

Inger Elisabeth Haavet, dr. philos og forsker ved SEFOS. Har blant annet

skrevet *Nina Grieg - kunstner og kunsterhustru*, Oslo 1998.

Eldar Høidal, cand. philol og historiker ved Norsk Møbelfaglig senter på Sykkylven. Har blant annet skrevet *Frå kamp til samarbeid. Sykkylven industriarbeiderforening 50 år 1945-1995*, Sykkylven 1995.

Lill-Ann Jensen, førstekonsulent ved Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek. Har blant annet skrevet *Bildet som våpen*, Oslo 1984, i samarbeid med Svein Damslora. Har også vært bilderedaktør for en lang rekke bøker.

Lars Christian Jenssen, cand. philol og forsker ved Institutt for Forsvarstudier. Har blant annet skrevet «Sjøkrig - Perspektiver på historie og samtid», i *Forsvarsstudier* 3/1998 og «Die Arbeiterbewegung und die norwegischen Geheimdienste», i *Forschungen zur Arbeiterschaft und Arbeiterbewegung in Norwegen, Mitteilungsblatt des Instituts zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung*, Bochum 1997.

Tor Are Johansen, cand. philol. og arkivar ved Arbeiderbevegelsens Arkiv og

Bibliotek. Har blant annet skrevet *Krafttak. Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund 1973-1998*, Oslo 1999.

Anders Kjellberg, dosent i sosiologi ved Lunds Universitet og forsker ved Arbetslivsinstitutet i Norrköping. Har blant annet skrevet *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Lund 1997.

Kai Roger Pedersen, professor i historie ved Universidad del Sagrado Corazon, San Juan, Puerto Rico. Har blant annet skrevet «Norwegian Business and the Marshall Plan, 1947-1952», i *Scandinavian Journal of History* og «The Technical Assistance Program's Promotion of 'Corporatism' and 'Productivism' in Norway, 1949-1953», i *Essays in Economic and Business History*, 1998.

Einar A. Terjesen, cand. philol og arkivar ved Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek. Har blant annet skrevet bind 2 og 3 av *Norsk Kommuneforbunds historie*, Oslo 1994 og 1997.

Petter Vellesen er oppmåler ved Oslo Stein-, Jord- og Sementarbeideres forening.