

Organisering av arbeidstakere i servicesektoren – erfaringer fra Fellesforbundet

Innledning ved Clas Delp, Fellesforbundet

Internasjonal konferanse dagen for anstendig arbeid (World Day for Decent Work) 7. oktober 2009

Wikipedia definerer Decent Work slik

Decent Work refers to opportunities for [women](#) and [men](#) to obtain work in conditions of freedom, equity, security and human dignity. (Decent Work viser til muligheter for kvinner og menn å få arbeide i forhold til frihet, likhet, sikkerhet og menneskeverd.)

I et velferdssamfunn som det Norske burde dette være en selvfølge. Allikevel er det altså grunn til å minne oss selv om definisjonen: Frihet, likhet, sikkerhet og menneskeverd.

Det er ingen selvfølge at det oppfattes som greit at arbeidstakere i hotellindustrien i Norge er organisert og arbeider under tariffavtale. Senest i forrige uke fikk en av mine kolleger klar beskjed fra en leder på landets største fjellhotell: Vi vil kjempe med alt vi har mot å få en tariffavtale på vårt hotell – det har vi ikke råd til.

Nå skal nok vi få det til allikevel – men ingen må tro at disse holdningene ikke finnes langt inn i det som skal betraktes som den ”seriøse” delen av hotellnæringen. Vi har sittet i møte også med arbeidsgiverorganisasjoner som uttaler at tarifflønn ikke nødvendigvis er et minimum, og at det må godtas dårligere betingelser når lønnsomheten ikke er tilstrekkelig. Vårt svar er enkelt – kan du ikke konkurrere på tariffmessige vilkår – finn på noe annet.

I Norsk hotellnæring er situasjonen litt grovt slik:

- Stor andel med utenlandsk opprinnelse
- Stor kvinne andel – 70 %
- Lav utdanning ? - eller høy utdanning som ikke blir vedsatt
- Mange snakker dårlig Norsk eller ikke i det hele tatt
- Eksempler på manglende kulturforståelse - eks Hijab i resepsjonen på Placa.
- Utstrakt bruk av deltid – 60 – 70 %
- Mange midlertidig ansatte / ekstrahjelp – mange ulovlig midlertidig

Alle disse beskrivelsene er parametere på lav og vanskelig organisering. Dette er ikke bare et bilde på at det er vanskeligere å organisere, men også et bilde på at det her er store muligheter for å utnytte av manglende kunnskap hos arbeidstakere. Noe vi stadig vekk får eksempler på – særlig innen det uorganiserte delen av arbeidsmarkedet. Eksempler på lav betaling, lange dager, (13 – 16 timer), manglende overtidsbetaling, elendige boforhold, trakassering er noe vi dessverre opplever alt for ofte. For ofte ser vi også at dette skjer på avsidesliggende steder hvor det er vanskelig for oss å oppdage hva som skjer. Vi har mange erfaringer med at vi for sent blir klar over forholdene og at arbeidstakerne ofte har reist før vi kommer i posisjon.

I hotell og restaurantdelen av Fellesforbundet har 1/3 av medlemmene utenlandsk opprinnelse. Dette er en utvikling vi har hatt over mange år. Vi har og har hatt flere tillitsvalgte med samme bakgrunn.

Særlig i de store byene og særlig i Oslo har innsalget vært stort.

Hva gjør vi:

- Organiserer

Det er egentlig ingen hokus pokus løsninger – det finnes bare en måte å gjøre dette på – organisere. Det finnes ingen annen vei. Vi har i mange år hatt forskjellige prosjekter som har retta fokus på organisering. Helt fra starten på 90 tallet med egne regionsekretærer med særlig ansvar for organisering, til prosjekter som har retta seg mot bedriftstyper eller avgrensede geografiske områder. Det siste eksemplet er Gardermoen, hvor målretta rekrutteringsarbeid har resultert i en medlemsøkning på 150%.

Felles for alle prosjektene er at man har vært målretta og avgrenset arbeidet til å drive med rekruttering. For oss har det naturligvis vært en stor fordel å komme inn i Fellesforbundet. Med sin størrelse og sine resurser har vi på en helt annen måte kunnet drive oppsøkende arbeid og sette i gang prosjekter.

Avdelingene har fått mer resurser som har medført at vi kan ha flere på frikjøpt tid. Dette har resultert i at vi er et av de få områder som øker i en tid med finanskriser og synkende medlemstall.

Jeg tror det er en forutsetning for å lykkes i å organisere inne tjenesteytende sektor at arbeidet profesjonaliseres slik at det kan drives på en målretta og systematisk måte. Det krever oppfølging og kompetanseutvikling hos de som skal gjøre arbeidet og det kreves at verktøyene er tilpasset og utviklet. Vi har informasjon på flere språk – både trykt og elektronisk, men vi har langt igjen før vi har utnyttet

muligheter som ligger i teknologien eller andre kanaler enn de som er tradisjonelle. Vi har ikke tatt i bruk etermedier på en god måte i dette arbeidet og vi er langt etter i bruken av for eksempel sosiale medier. En sak skal nevnes spesielt – det går mye greiere der vi har språkkyndige personer som driver arbeidet eller er med på det. Tolkere og andre ressurspersoner er svært viktige i arbeidet og er en av de sakene som burde prioriteres i framtida. Gjennom bruk av tospråklige og tolker har vi også lettere for å hente inn erfaringer og kompetanse på disse menneskenes virkelighet i arbeidslivet, og på den måten lage gode strategier som har større gjennomslagskraft og gir oss bedre grunnlag for å utforme politikk og forslag til tiltak som kan bedre situasjonen.

Vi skolerer. Dette er det viktigste virkemiddelet for å nå målene om økt oppslutning. Å få tillitsvalgte på arbeidsplassene til å rekruttere og drive et faglig arbeid som medlemmer og potensielle medlemmer føler seg "hjemme" i og ønsker å være en del av. Vi gjør særlige tiltak i Oslo for å skape arenaer for tillitsvalgte som både er skolering og en kompetanseoverføring. Det å kunne møte likesinnede og diskutere utfordringene er ofte den beste måten å utvikle gode tillitsvalgte på.

Flere av disse samlingene forsøkes også holdt på Engelsk slik at også tillitsvalgte uten gode norskkunnskaper kan være med. Mye av materialet vi har er på flere språk og det er sågar forsøkt gjennomført kurs på andre språk (?)

Tariffarbeid, politisk arbeid og rekruttering hører sammen. Som nevnt vet vi en del om hvem som organiserer seg og hvem som ikke gjør det. Ofte følger dette sosioøkonomiske skillelinjer. Ingen har nesten hørt om en sivilingeniør som ikke er medlem av sin fagorganisasjon – eller en økonom, en arkitekt eller hva de nå er. Disse gruppene ser ikke bare nytten av å være medlem av en fagforening, men det er også stedet de henter ny kunnskap og oppnår faglig felleskap.

For mange med lav utdanning og løs tilknytning til arbeidsplassen er dette ofte ikke tilfelle. Det kan altså være en god rekrutteringsstrategi å arbeide mot midlertidige ansettelses og for kompetanseheving. Å oppnå en tettere tilknytning til arbeidsplassen gir også sosiale og faglige fordeler. Vi må altså arbeide på flere fronter enn kun med rekruttering for å organisere og styrke oss i tjenesteytende sektor.

Er det ting vi kunne utvikle og gjøre bedre?

Det er åpenbart at vi må sette inn flere resurser rettet mot arbeidstakere med utenlands opprinnelse. Vi må erkjenne at de trenger spesiell oppfølging og at argumentasjonen noen ganger vil være annerledes enn ved en samtale med etnisk norske arbeidstakere.

Det er ofte ingen kultur for fagorganisering – ofte er fagforening oppfattet som del av ”statsapparatet” eller Maktapparatet – de kan ha opplevelser av at vi er korrupte og ikke til å stole på. For å bryte ned dette må vi ha flere med brede språkkunnskaper, god faglig skoleing og kulturell forståelse. Det betyr at vi må være villig til å legge flere resurser inn i dette arbeidet og jobbe særskilt med det.

Vi må skape enklere veier inn i fagforeningene. Det må bli enklere å melde seg inn – tilgjengeligheten må bli større. Vi må være tilstede i de medier som folk forholder seg til.

Utnytte bedre nye (og gamle) medier i informasjonsarbeidet på en bedre måte og være der de mulige medlemmene er ...