



**Arbeidsnotat 1990**

*Arvid Fennefoss*

**KOLLEKTIVE GODER,  
MEDLEMSFORDELER  
OG SERVICE**

**FAFO**

© Fagbevegelsens senter for forskning,  
utredning og dokumentasjon 1990

## Forord

Jeg takker Axel W. Pedersen for kommentarer og Torgeir Aarvaag Stokke for både kommentarer og vedvarende oppmuntring til å skrive denne artikkelen.

Arvid Fennefoss

---

## Innhold

Innledning.....	3
Er kollektive goder nok? .....	3
Hva er medlemsfordeler? .....	4
Fra fagorganisering til service-organisering? .....	5
Rammene for medlemsfordeler og service .....	6
Hva slags medlemsfordeler og service?.....	9
Litteratur.....	14

# Innledning

I denne artikkelen skal vi redegjøre for den betydning medlemsfordeler kan ha i rekrutteringsøyemed og hvordan faglige organiseringsinnhold kan påvirkes av bruken av medlemsfordeler. Dette er et relativt komplisert spørsmål fordi ulike *strategier* vil bygge på ulike verdivalg (målsettinger), men også på konkrete vurderinger av effektivitet.

## Er kollektive goder nok?

I "Lønnstaker-organisering" (Fennefoss, 1988) er det argumentert for at LO står i en konkurransesituasjon som betyr at en bør vurdere ulike typer medlemsfordeler innen rekrutteringsstrategier. Dette er ikke et selvsagt standpunkt. Mot standpunktet kan en rette et verdiargument og et effektivitetsargument.

Det kan argumenteres for at organisasjonen ideelt sett kun bør arbeide for å frambringe kollektive goder, det vil i denne sammenhengen si goder som tilkommer både organiserte og uorganiserte. "LO bør ikke arbeide for medlemsfordeler, men for goder som kommer flest mulig til gode, som velferdsstatsmedlemmer eller som lønnstakere".

Noen forfattere mener også at fagorganisasjonenes styrke og rekrutteringsevne vil avhenge av om en klarer å frambringe slike goder for *alle* lønnstakerne, og at en dessuten synliggjør at organisasjonen har "æren" for dette. I dette perspektivet har *ikke* medlemsfordeler i det lange løp noen konsekvenser for graden av organisering (Crouch, 1982). Synliggjøringen blir det som bestemmer rekrutteringsevnen, gitt at organisasjonen frambringer viktige kollektive goder.

Vi tror disse to standpunktene er lite dekkende for norsk fagbevegelse i dagens situasjon.

For det første kan en ikke uten videre betrakte det som usolidarisk å arbeide for medlemsfordeler. En kan også spørre seg om den relativt lave graden av organisering i Norge skyldes at det ikke har eksistert et stort nok antall og/eller tilstrekkelig lønnsomme medlemsfordeler i de siste 30 åra. En strategi for å frata, eller ikke tildele, fagbevegelsen medlemsfordeler kan brukes bevisst mot fagorganisering av regjeringer og partier som ser seg tjent med en svak fagbevegelse. Et slikt syn kan gjerne være positivt begrunnet i at alle skal ha godene, og i at organisasjonene har fått for mye makt i samfunnet. En svekket fagbevegelse kan i neste omgang ha få muligheter for å kjempe effektivt for de *mest* sentrale fellesgoder, hvis de kommer i faresonen. Spørsmålet om medlemsfordeler må med andre ord også ses i et strategisk og organisatorisk perspektiv, og ikke bare ut fra et løsrevet ideal om "å styrke velferdsstaten".

For det andre vet vi fra de andre nordiske landene at fagbevegelsen har en rekke medlemsfordeler. I Danmark er dette klarest, i og med ordningen at fagbevegelsen administrerer a-kassene. Men det er nok riktigst å hevde at det i Danmark (og Sverige) generelt er en sterkere konsensus om at organisering er et gode for samfunnet, og at regjeringene derfor legger til rette for - eller "subsidiierer" - fagorganisering på en rekke måter. Likevel dukker det ofte opp forslag om å frata organisasjonene denne typen fordeler (se f.eks. Aage Tarp, 1985; for Danmarks vedkommende).

Spørsmålet er om det norske konkurranseklimaet (LO, AF, YS) hindrer en slik konsensus i det politiske miljøet, og er den viktigste årsaken til den relativt lave samlede organisasjonsgraden i Norge. På den ene siden kunne vi utmerket godt tenke oss at LO, YS og AF samlet krevde en eller flere medlemsfordeler som styrket organiseringen i alminnelighet. På den andre siden kan en hevde at konkurranseklimaet har hindret at organisasjonene har sett etter denne typen løsninger, og heller konsentrert seg om det som endrer styrkeforholdet mellom organisasjonene.

Vår konklusjon, på bakgrunn av andres og egne undersøkelser, er at om organiseringsgraden skal økes i Norge må en satse på medlemsfordeler, men at det *ikke* nødvendigvis betyr å satse på typiske serviceytelser. Både på nasjons- og forbunds nivå er det rimelig å anta at medlemsfordeler betyr nokså mye for å forklare variasjoner i organisasjonsgrad. Spørsmålet er ikke lenger *om* en bør satse på slike fordeler dersom målet er å organisere flere, men *hvilke* en bør satse på. Konstateringen må ses i lys av at det nå synes å være en utbredt enighet om at en *bør* satse på medlemsfordeler (se f.eks. punkt 25 i LOs handlingsprogram). Men det er ikke en like klar forståelse for at det avgjørende vil bli *hvilke* typer medlemsfordeler LO/forbundene satser på.

## Hva er medlemsfordeler?

Det råder en viss forvirring omkring bruken av ordet medlemsfordeler. Noen vil bruke ordet som en betegnelse på typiske serviceytelser som gis som medlemsfordeler. Sekretariatets vurdering av forslagene om at uorganiserte skal gå først ved permitteringer, avgrensner bruken av ordet medlemsfordeler til ikke å omfatte denne forskjellsbehandlingen (Hovedavtalen, Forslag og innstillinger ss. 4-5 og ss. 26-27). Mange benytter også automatisk ordet medlemsfordel til å betegne typiske serviceytelser. Det er viktig å framholde at medlemsfordeler omfatter *alle typer goder som er forbeholdt medlemmene*, fra de typiske rettighetsorienterte via utdanningstilbud og formidlings- og informasjonsfordeler til de typiske serviceytelsene (rabattkort, billige lån o.s.v). Poenget er at bare noen av medlemsfordelene er gunstige, ved at de ikke kommer i konflikt med mer grunnleggende verdier og at de ikke virker mot sin hensikt. Derfor er det også sentralt å understreke at det ennå ikke er gjort et grundig arbeid for å finne fram til de beste medlemsfordeler.

I det følgende vil vi bruke ordet medlemsfordel når vi refererer til hele spekteret av muligheter, og service som betegnelse på en *undertype* av medlemsfordeler.

# Fra fagorganisering til serviceorganisering?

Det kan hevdes at en *utstrakt* satsing på medlemsfordeler kan endre fagbevegelsens karakter, og dermed representere en uintendert målforskyvning innen fagbevegelsen.

Samtidig må vi huske på at mange forbund allerede har ordninger som må betraktes som medlemsfordeler, uten at det er *kjernen* i virksomheten.

"Service-unionism" er omstridt. Noen forklarer f.eks. dens framvekst i England med at fagbevegelsen så lenge har levd uten resultater under Thatcher, at en nå *må* satse på noe som medlemmene ser fruktene av.

Men også i Danmark og Sverige er medlemsfordeler et aktuelt spørsmål. Dansk HK har i flere år satset på Modul-data, og i Sverige er "LO-kortet" i ferd med å prøves ut (se nedenfor). I norsk sammenheng vet vi også at LO via Landsbanken har startet opp med L-kort til medlemmene og utdanningskreditt til elev- og studentmedlemmer. Generelt hevder flere og flere hevder at en må øke lønnsomheten ved å være LO-organisert.

På denne bakgrunn har det stor interesse å se nærmere på to spørsmål:

1Hva bør rammene for etablering av medlemsfordeler være?

2Hvilke medlemsfordeler og serviceytelser er gode og hvilke er dårlige?

Til grunn for disse to spørsmålene ligger en erkjennelse av at service-orientering *kan* endre fagbevegelsen karakter, og at det finnes en rekke medlemsfordeler som ikke er spesielt velegnet. Men det ligger også en forståelse av at velegnete medlemsfordeler *bør* inngå i en bredere strategi. Gitt disse mulighetene, må både målsettingene med medlemsfordeler og de ulike konsekvenser av å satse på de ulike fordelene klargjøres. Spesielt vil vi fokusere på om typiske serviceytelser er en problematisk medlemsfordel, siden det er denne typen fordeler som synes å ligge nærmest å introdusere.

# Rammene for medlemsfordeler og service

Vårt utgangspunkt er at satsing på medlemsfordeler kan ha ulike rammer. De kan inngå som en delstrategi; formålet med bruken vil styre hvilke typer medlemsfordeler som blir sentrale.

Flere forfattere har pekt på endringene i grunner til å organisere seg. Noen organiserer seg ut fra ideologiske/solidariske grunner, andre ut fra mer pragmatiske grunner. De siste utgjør en voksende "gruppe", og det er dem LO har hatt vansker med å møte. Både konkurrerende forbund og uorganiserte har høstet de kollektive frukter som LO ofte har dyrket fram - og slik sett får en svært lite *ekstra* igjen for å være LO-organisert. LOs universalisme - at alle skal få del i godene - er blitt LOs svakhet i forhold til gruppene som ikke organiserer seg av solidariske eller ideologiske grunner.

Skillet mellom de to nevnte kategoriene av lønnstakere kan også forstås som et skille mellom *medlemmer* og *klienter* (Van Ham, m.fl 1986). Van Ham foreslår endringer i tilbudet som må reflektere at vekstpotensialet først og fremst ligger i klient-kategorien. Dette er lønnstakere som nøye vil vurdere hva de får igjen for pengene, og som ikke nødvendigvis er medlemmer på permanent basis. Van Ham mener at fagbevegelsen på denne bakgrunn bør satse sterkt på å definere konkrete/spesifiserte målgrupper, og at det bør utvikles en *service-pakke* for hver målgruppe. Det betyr også at organisasjonene må endres fra å være delt opp i funksjoner (arbeidsmarked, sosialpolitikk, o.s.v.) til å være kunderettet mot hver enkelt målgruppe, som f.eks. deltidsarbeidende, arbeidsledige og pensjonister.

Van Ham ser også på hvordan dette kan finansieres. Her kommer igjen spørsmålet om regjeringers støtte inn. Det pekes på at fagbevegelsen har en rett til å bli subsidiert fordi den bidrar til å produsere kollektive goder (jfr. Freeman og Medoff, 1984). De lojale medlemmene, som i motsetning til klientene er organisert på permanent basis, bør også belønnes av organisasjonen. Van Ham nevner i denne forbindelse at i Belgia får medlemmene tilbake 2/3 av kontingenten, som fagforeningene igjen kan kreve fra arbeidsgiverne.

I denne tankegangen ligger det også en forståelse av at en må ha *flere medlemskapsformer*, og ikke bare én, og at *organisasjonene må effektiviseres for å bli kundeorienterte*. Vi vil legge til at dette forutsetter at regjeringer er villig til å gi fagbevegelsen et godt kort på handa, en medlemsfordel som utgjør selve grunnlaget for organisering. Videre, og kanskje vel så viktig, kreves en *organisatorisk kulturendring*, der organisasjonens selvbilde også inkluderer at en skal være serviceorientert.

Også i England er service blitt et sentralt punkt på dagsorden. I "Meeting the Challenge. First Report of the Special Review Body" (TUC, 1988) varsles en relativt bred satsing på service, spesielt knyttet til finansielle tjenester. Målet er å gi et så bredt spekter av tjenester som mulig til medlemmene, "on the basis of the best value for the money" (s. 38). På denne bakgrunn er det iverksatt et utviklingsprogram.

I TUC-rapporten understrekes det også at servicetilbud kan inngå som en del av en bredere strategi for å rekruttere nye medlemmer. Forslagene er i all hovedsak å betrakte som ren service som TUC selv betaler, noe som vel først og fremst gjenspeiler at det er utenfor rekkevidde at en i England ville kunne etablere medlemsfordeler av en mer grunnleggende karakter (videre- og etterutdanning, gunstige lover o.s.v.), i samarbeid med regjeringen. I rapporten pekes det også på at en må ha et samarbeid mellom TUC og de

enkelte forbund for å forhandle fram de best mulige betingelser for service. Det er imidlertid ikke pekt på de motforestillinger en kan ha til å satse *bredt* på denne typen service.

I Danmark er det som sagt flere medlemsfordeler utover a-kassene knyttet til faglig organisering. Det gjelder bl.a. arbeidsformidling og tilgang til videre- og etterutdanning (se Scheuer, 1984:22-29).

Dansk HK har i tillegg etablert HK Modul Data. Dette er "et supplement til edb-undervisningen i det offentlige uddannelsessystemet". Tiltaket er blitt svært omfattende, og har ført til at HK har rekruttert sterkt. Likevel er ikke dette tiltaket blitt en modell for de andre LO-forbundene i Danmark. Dansk LOs viktigste krav til videre- og etterutdanning er at arbeidstakerne skal betale mindre. Dette betyr nok først og fremst at det ikke defineres som et behov for de fleste forbund å bruke utdanningstilbud for å rekruttere flere medlemmer. Men samtidig kan en hevde at fagbevegelsens *formidling* av etterutdanning (eller videreutdanning) kan bli avgjørende viktig i tida framover, noe vi skal komme tilbake til.

Svensk LO har satt i gang et prøveprosjekt med rabatt-kort. Dette er ikke blitt begrunnet som et ledd i en rekrutteringsstrategi, men som et tiltak som skal gjøre at flere medlemmer får råd til å ta ferie (Aktuelt Perspektiv, nr.13, 1989).

Samlet kan vi konkludere med at bruken av medlemsfordeler kan ha en dobbelt begrunnelse. For det første kan de inngå i en rekrutteringsstrategi. For det andre kan de begrunnes i at en arbeider for medlemmenes interesser som konsumenter eller forbrukere. Men det siste formålet kan en også realisere uten at godene får karakter av medlemsfordeler, f.eks. ved en sterkere prioritering av forbrukerinteresser i alminnelighet.

*Begrunnelsen for å satse på medlemsfordeler, og eventuelt valget av hvilke en skal satse på, hviler derfor i siste instans på rekrutteringskriteriet og at en skal overvinne "gratispassasjerproblemet". Rekruttering er dermed også det målet som medlemsfordelene som middel må avpasses til.*

Både av betraktningene ovenfor, og eksemplene fra andre land, framgår det at de beste medlemsfordelene synes å være den typen der fagbevegelsen "subsidiertes" av staten. Dette er ikke kostbare tjenester for fagbevegelsen, og de virker ikke i retning av et press mot "service-unionism". Medlemsfordelene er ikke typiske service-preget, og de kommer heller ikke i konflikt med velferdsstatsidealer (hva som bør være offentlige produserte goder).

I norsk sammenheng vil vi mene at den viktigste medlemsfordelen bør knyttes til utdanning, og spesielt *videre- og etterutdanning*. LO og forbundene må bli organisasjoner som i større grad bidrar til at medlemmene øker sine kvalifikasjoner, og kan ikke bare arbeide for et offentlig utdanningstilbud. Utdanning, videreutdanning og etterutdanning er den skjulte lønnskampen, og det forhold som er viktigst for å bestemme lønnsnivået. Organisasjonenes utdanningspolitikk er dermed en viktig del av lønnskampen.

Men det er også nærliggende at en arbeider for en lovgivning som minsker fordelene (eller øker ulempene) ved å være uorganisert, og letter tilgangen til organisering. Dette vil skape grunnlaget for en viktig medlemsfordel: Organisasjonen *sikrer* det enkelte medlems rettigheter, *skjermer* mot vilkårlighet



og gir *informasjon* av strategisk interesse. *Rettighetene som sådanne* er for alle lønnstakere, men det er organisasjonene som både gir *informasjonen om* rettighetene og den assistanse som bidrar til at en effektivt kan *realisere* disse rettighetene. Det er dette Scheuer (se ovenfor) kaller overenskomstimplementering. Et slikt tiltak krever både at de lokale ledd er bygd godt ut, og at medlemmene har en klar forsikring om at de ytes assistanse i de aktuelle situasjoner.

Disse forhold betrakter vi som de nødvendige rammene/forutsetningene for en eventuell tilleggsbruk av service i den snevrere betydning. Service bør bare bli en *del*-strategi, og ulike typer service kan ikke erstatte hverken prioriteringen av å satse på *kollektive goder* eller de mer *grunnleggende* typer medlemsfordeler. Den gode miksen består av alle de tre elementene, og rangeringen er 1) kollektive goder, 2) tunge medlemsfordeler (utdanning, informasjon, lovendringer) og 3) service. Når kollektive goder bør være kjernen skyldes det både hensyn til solidaritetsgrunnlaget og strategiske avveininger. Fagbevegelsen har som historisk oppgave å frambringe de grunnleggende goder for alle. Det ville oppfattes som - og være - usolidarisk å forbeholde denne typen goder for organiserte. Derfor har vel også forslag om at uorganiserte skal gå først ved permitteringer eller at tariffen kun bør omfatte de organiserte møtt bastant motvilje. Dessuten vil denne typen medlemsfordeler lett kunne få en utilsiktet virkning. Om uorganiserte hadde færre rettigheter og f.eks. fikk lavere lønn, ville det kunne føre til at arbeidsgiver fikk interesse av å benytte mest mulig av denne typen arbeidskraft.<sup>1</sup>

Men denne argumentasjonen bør ikke, slik noen gjør, utvides til å gjelde alle goder. Dersom en betrakter det som et stort problem (og et velferdsproblem) at 40-45% av lønnstakerne er uorganiserte, bør en også strekke seg langt for å endre dette forholdet. En eller flere medlemsfordeler som ville endre organisasjonsgraden bør derfor lanseres. Gitt rangeringen ser vi også at typisk service (rabatt, o.l.) *hverken* er "tungt" nok eller *velegnet* til å løse rekrutteringsproblemet. Storsatsing på service er det mer nærliggende å betrakte som uttrykk for svakhet eller manglende mulighet til å frambringe mer grunnleggende goder, og tyngre medlemsfordeler. Men heller ikke dette betyr at en bør holde seg unna alle servicetiltak, dersom en kan tilby service som er bedre og billigere enn det LO-medlemmene kan få ellers på markedet.

---

<sup>1</sup> Forslagene om denne typen medlemsfordeler til kongressen 1989 ble også avvist av sekretariatet med den begrunnelsen at de vil kunne virke mot sin hensikt.

## Hva slags medlemsfordeler og service?

Det eksisterer allerede en del serviceytelser knyttet til faglig medlemskap. LO har i mange år hatt Kollektiv Hjem. Juridisk assistanse til medlemmene er også mulig, men ikke alment utbredt. Det siste skyldes blant annet at de lokale ledd (fylkesnivå) ikke er sterkt nok prioritert. På lokalt nivå har det også vært vanlig med ferietilbud, f.eks. knyttet til hytter foreningene eier.

Utenfor LO har det også vært en rekke typer medlemsfordeler knyttet til faglig organisering. NITO driver en utstrakt videre- og etterutdanningsvirksomhet, og Norges Juristforbund formidler boliglån som en del av forsikringspakken sin. I mange profesjonsforbund gir fagbladene medlemmene grunnleggende informasjon, f.eks. om ledige stillinger eller om faglige spørsmål. Mye tyder også på at arbeidsledige i profesjonsyrker opplever et stort behov for medlemskap i profesjonsorganisasjonene.

I løpet av den siste tida har LO også etablert flere tilbud. Utover utdanningskreditt til elev- og studentmedlemmer gjelder det primært en pakke for Landsbanken-kunder (L-kortet). Og både ideer om bokklubb og rabatt-kort har vært luftet. Videre er det også planer om at forbund/foreninger skal drive barnehager. NTLs forslag om dette til kongressen ble begrunnet som "et ledd i LOs rekrutteringsstrategi".<sup>2</sup>

På denne bakgrunn blir det viktig å drøfte hvor mye og hvilke typer *service* som er nærliggende. Vi skal si noe mer om de problemene en har møtt, og kan møte, ved å satse på service.

For det første ser vi en fare for at tilbudene ikke utformes med utgangspunkt i de viktigste områdene - sett fra kundenes perspektiv - men i hvordan en kan bruke f.eks. Landsbanken og Samvirke. Når rekruttering er målet med å satse på service, må en også ha inngående analyser av hvilke midler som best kan brukes for å realisere målet.

Det er i denne sammenheng heller ikke til å komme forbi at de tilbudene vi til nå har sett, ikke er spesielt gode. Ville kanskje LO kunne få bedre betingelser ute på markedet, enn ved å binde seg til Samvirke? Kjernen i et servicetilbud må være at det er det beste tilbudet, og at det sparer medlemmene for penger (jfr.TUCs vurdering). Videre forutsetter mange av forslagene fra LO-kongressen om at Landsbanken skal brukes til å gi flere medlemsfordeler, at banken både *kan* gi det *beste* tilbudet og har størrelse til å bli en bank for de *fleste* LO-medlemmene.

Utdanningskreditten er langt dårligere enn Lånkassens, og betenkelig om det skal fungere som et konsumlån først og fremst for dem som ikke får lån fra Statens Lånkasse. På den annen side kan dette lånet bli en viktig reservemulighet for de som ikke får bedre lån.

Disse eksemplene er nevnt for å vise at kjernen i et tilbud må være at de er bedre enn de alternative tilbudene på markedet. Først da er de en *medlemsfordel* og ikke bare et *medlemstilbud*.

---

<sup>2</sup> Vedtaket som ble gjort innebærer igangsetting av et prøveprosjekt, og at kongressen i 1993 tar endelig stilling til spørsmålet.

I tillegg har vi sett at studentorganisasjonene er skeptiske til at LO ikke heller satser på statens studiefinansiering. Tilbudet har i det hele blitt en negativ mediebegivenhet. Først og fremst gir dette et varsko om at LO må vurdere konkret om aktuelle tilbud vil oppfattes som konkurrerende til velferdsstatsordninger. (Jfr. også debatten om barnehager på kongressen.) I det hele har LOs arbeid for inntektsavhengig tilbakebetaling nok vært viktigere for den aktuelle målgruppen enn det nye tilbudet kan bli. *Utfordringen synes i dette tilfellet i større grad være å synliggjøre at en har medvirket til frambringelsen av et kollektivt gode.*

En like viktig sak er at det må gjøres undersøkelser på om de aktuelle former for service har et bredt nedslagsfelt. NTL har gjennomført en meningsmåling som viser at svært få - ca 1 av 10 - ville melde seg inn i LO om organisasjonen tilbød barnehageplass. (Markeds- og Mediainstituttet, juni 1989) Samtidig sier undersøkelsen at 47% av LO-medlemmene er villige til betale 10 kr mer pr. måned i kontingent, dersom dette medførte at alle medlemmer fikk tilbud om barnehageplass. Men tiltaket har ikke bred oppslutning blant alle spurte, og framfor alt synes det ikke å gi en sterk rekrutteringseffekt.<sup>3</sup> Undersøkelsen viser også de problemene som er knyttet til at medlemsfordelen gis en liten gruppe medlemmer (noen barnefamilier), men finansieres av alle medlemmene. En har ikke satt barnehager opp mot andre fordeler, enten til andre grupper, eller opp mot de *fordeler som alle medlemmer nyter godt av.*

En undersøkelse for LO i Oslo (Fennefoss, 1989) viser at tilbud om kompetansegivende kurs eller annen videre- og etterutdanning i faglig regi, antakelig kan ha større rekrutteringseffekt enn barnehagetilbudet blant uorganiserte. 26% oppgir at de ville melde seg inn, 23% vet ikke og 51% svarer at de ikke ville melde seg inn i et forbund eller en yrkesorganisasjon som tilbyr slike kurs. Både blant de yngre og blant de som planlegger videre utdanning er det ca. 4 av 10 som svarer at de ville melde seg inn ved et slikt tilbud. Dette antyder et *relativt* stort potensiale, spesielt fordi flere av de yngre enn av de eldre er organisasjonsvillige.<sup>4</sup>

Noen typer medlemsfordeler, og noen typer service, er med andre ord mer egnet enn andre *som midler for å realisere målsetningen om rekruttering.* Dessuten må kostnaden vurderes nøye i forhold til hver enkelt målgruppe. De beste medlemsfordelene for LO/forbundene er de som er "subsidiert" av staten og de der fordelene i seg selv ikke koster så mye men har stor effekt (eksempelvis *formidling* av tjenester og goder, eller grunnleggende viktig informasjon).

Negativt definerte medlemsfordeler gjelder f.eks. krav om at uorganiserte ikke skal gis tariff tillegg eller at uorganiserte skal gå først ved oppsigelser. På liknende vis er der en rekke typer service som vil oppfattes som usolidariske.

I stor grad kan det være at det som vil være utslagsgivende for mottagelsen er synligheten av godene det gjelder. Rabattkort o.l synes å stå utsatt til, særlig om innføringen av dem ikke er koplet til en strategi som kan motvirke "medievridningen".

---

<sup>3</sup> En skal selvsagt være forsiktig med å avlede fra holdninger til hva som kan skje i en faktisk situasjon.

<sup>4</sup> Tallene for *barnehager* og *faglige kurs* er ikke direkte sammenlignbare. For det første gjelder de ulike grupper, henholdsvis alle utenfor LO og uorganiserte. For det andre er spørsmålene forskjellige, nemlig om en vil melde seg inn i LO og om en vil melde seg inn i en fagorganisasjon som tilbyr kompetansegivende kurs.

Samtidig er det en rekke typer medlemsfordeler som ikke er så synlige. NITO har aldri fått motstand mot kursvirksomheten sin. Å satse på vital informasjon om yrkesutvikling er heller ikke problematisk. Formidling av, eller informasjon om videre- og etterutdanningstiltak vil neppe møte stor motstand.

Et annet problem en vil støte på er knyttet til forholdet lønnstaker - forbruker. LO vil møte seg selv i døra når en går inn for å styrke medlemmenes forbrukerinteresser. HK uttalte seg negativt til rabatt - ut fra at det er en trussel mot medlemmens arbeidsplasser. Mot dette kan det hevdes at LOs oppgave er å ivareta medlemmenes reallønn, og at det må inkludere en kamp for lavere priser, enten det gjelder dagligvarer eller prisen på banklån. Samtidig er det klart at ansatte i varehandel og tjensteyting kan bli mest skadelidende om konsentrasjonen omkring rabattkort o.l blir det sentrale. Tilsvarende "logikker" vil gjelde på en rekke områder.

Et tredje problem som må avklares er knyttet til om serviceytelse i hovedsak skal knyttes til LO eller til forbundene. Noen typer service er egnet til å være LO-baserte. LO som helhet vil også kunne få bedre og billigere tilbud enn hvert enkelt forbund. Andre typer service vil være yrkesspesifikke, og må derfor knyttes til forbund.

# LITTERATUR

Crouch, Colin 1982

Trade:unions: The Logic of Collective Action. Fontana Press

Fennefoss, Arvid 1988

Lønnstaker-organisering. FAFO

Fennefoss 1989

Lønnstaker-organisering i Oslo. Upublisert notat.

B.B. Freeman og J.L. Nedoff 1984

What do Unions do? Basic Books

LO 1989

Sakspapirer til kongressen 1989

LO 1990

Protokoll fra den 27. ordinære kongress 1989

Scheuer, Steen 1984

Hvorfor stiger den faglige organisering? Nyt fra samfundsvidenskabernes

Tarp, Aage 1985

I Roberts (ed): "Industrial relations in Europe. The imperatives of change". London.

TUC 1988

Meeting the Challenge. First Report of the Special review Body. London.

Van Ham, J.C 1986

Adapting to Change: The Case of the Trade Unions in the Netherlands, i Georges Spyropoulos: Trade Unions Today and Tomorrow Presses Interuniversitaires Europeennes.