

Line Eldring

Fagforeninger som krysser landegrensene

En studie av samarbeidsavtalen mellom Latvias Celtnieku Arodbiedrības (LCA) og Fellesforbundet



Line Eldring

Fagforeninger som krysser landegrensene

**En studie av samarbeidsavtalen mellom
Latvijas Celtnieku Arodbiedrības (LCA)
og Fellesforbundet**

© Fafo 2015

ISBN 978-82-324-0230-4 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0231-1 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
Problemstillinger og gjennomføring	7
Gangen i rapporten	8
2 Latvia i et grenseløst europeisk arbeidsmarked.....	9
Utvandring fra Latvia etter 2004	9
Arbeids- og tjenestevandring fra Latvia til Norge	11
Det (u)organiserte latviske arbeidslivet.....	14
3 Samarbeidet: oppstart og organisering	17
Det første skrittet.....	17
Samarbeidsavtalen.....	19
Organisering av samarbeidet	23
Hvem organiserer hvem?.....	25
4 Virkninger av samarbeidsavtalen	27
Medlemsrekruttering.....	27
Håndtering av saker.....	31
Virkninger av samarbeidsavtalen for LCA	33
Virkninger av samarbeidsavtalen for Fellesforbundet	33
5 Latviske arbeideres erfaringer i Norge.....	35
Historier	35
Sammenfatning.....	39
6 Konklusjoner	41
Referanser	45

Forord

I 2007 tegnet Latvijas Celtnieku Arodbiedrības (LCA, Latvias Byggningsarbeiderforbund) og Fellesforbundet en avtale som forplikter partene til et omfattende organisatorisk og faglig samarbeid. Slikt samarbeid etterlyses ofte i et stadig mer internasjonalt arbeidsmarked, samtidig som det finnes få eksempler på at det faktisk gjennomføres i praksis. I denne rapporten ser vi nærmere på hvordan samarbeidsavtalen kom i stand, hvordan samarbeidet har blitt organisert og hvilke resultater det har ført til.

Studien bygger på intervjuer med tillitsvalgte og ansatte i LCA og Fellesforbundet, intervjuer med latviske LCA-medlemmer som arbeider eller har arbeidet i Norge, samt en gjennomgang av relevant dokumentasjon og statistikk.

Prosjektet har vært finansiert av LO, og er gjennomført i nært samarbeid med Fellesforbundet og LCA. Jeg vil takke de to organisasjonene for god hjelp underveis, og for deling av informasjon og erfaringer. En spesiell takk til Ieva Gretere, Janis Guzans, Liga Kokmane og Mara Tomsone fra LCA, og Kjell Skjærvø og Arvid Eikeland fra Fellesforbundet. Tusen takk også til Ina Holmstad for bistand og tolking under det første besøket i Riga, og til Viestarts Gailitis og Iveta Medvida for tolking under senere intervjuer. En stor takk også til alle tillitsvalgte og medlemmer i LCA og Fellesforbundet som bidro med informasjon under intervjuer.

På Fafo skal Kristin Alsos ha takk for nyttige kommentarer til rapporten, og Guri Tyldum for medvirkning i noen av intervjuene. Sist, men ikke minst, takk til Fafos informasjonsavdeling for ferdigstilling av rapporten.

Fafo, april 2015

Line Eldring

1 Innledning

Denne typen samarbeid burde skje i hele den europeiske fagbevegelsen. Dette er solidaritet – som jo alle hele tiden snakker om.¹

Innvandringen og utstasjoneringen av titusener av arbeidere fra østeuropeiske EU-land til Norge siden 2004 har forsterket behovet for samarbeid mellom LO-forbund og forbund i arbeidsvandreernes opprinnelsesland. Et mindretall av arbeidsinnvandrene er fagorganiserte i hjemlandet. Noen organiserer seg i norske forbund mens de er i Norge, og andre forblir uorganiserte. Selv om LO og forbundene har pågående samarbeidsprosjekter med fagbevegelsen i flere østeuropeiske land, er dette oftest i form av solidarisk støtte, kapasitetsoppbygging og lignende – og langt sjeldnere som konkret samarbeid om organisering, rekruttering og medlemsbistand. Et reelt bilateralt faglig samarbeid med forbund og føderasjoner i avsenderlandene har vist seg vanskelig å etablere. Et viktig unntak er samarbeidsavtalen mellom Latvias bygningsarbeiderforbund (Latvijas Celtnieku Arodbiedrības – LCA) og Fellesforbundet, som innebærer et omfattende faglig og organisatorisk samarbeid over landegrensene. Samarbeidet mellom LCA og Fellesforbundet utgjør dermed et svært interessant eksempel på at grenseoverskridende faglig samarbeid både kan etableres og gi resultater. Hensikten bak denne rapporten er å se på hvilke faktorer som har bidratt til dette, hvilke erfaringer som er gjort, og hva som har vært virkningene for de to forbundene og deres medlemmer.

Problemstillinger og gjennomføring

Formålet med prosjektet har vært å dokumentere prosessen rundt etableringen av samarbeidsavtalen, gjennomføringen av samarbeidet og resultatene som er oppnådd. Sentrale spørsmål i undersøkelsen har vært:

- Hvordan kom samarbeidet i stand? Hva ledet fram til at den første samarbeidsavtalen ble inngått?
- Hvilke konkrete resultater har samarbeidsavtalen gitt når det gjelder medlemsutvikling og saksbehandling?

¹ Fra intervju med Mara Tomsone, tidligere leder i LCA.

- Hva er medlemmenes erfaringer med avtalen?
- Hva har vært virkningene av avtalen for LCA og Fellesforbundet?
- Hva er vurderingene når det gjelder overføringsverdi til andre forbund og land?

Undersøkelsen er gjennomført i perioden vår 2013 til vår 2014. Det er foretatt intervjuer med sentrale og lokale tillitsvalgte i Norge og Latvia og med enkelte latviske medlemmer, og det er foretatt en gjennomgang av aktuell dokumentasjon i Fellesforbundet og hos LCA. Datainnsamlingen er i all hovedsak gjennomført ved personlige intervjuer, med unntak av ett intervju som ble gjennomført per telefon. Intervjuene var åpne, men tok utgangspunkt i en intervjuguide som ble tilpasset de ulike typene av informanter. Intervjuene ble dels gjennomført enkeltvis, og dels som gruppeintervjuer. Det ble gjennomført to besøk ved LCAs kontor i Riga, våren og høsten 2013. I løpet av disse besøkene ble det gjort intervjuer med ansatte, tillitsvalgte og medlemmer i LCA, men det foregikk også mer uformelle samtaler. Under det første besøket deltok også en representant fra Fellesforbundet, og det ble gjort et felles intervju med representantene fra LCA.

Tabell 1.1 Oversikt over kvalitative intervjuer. Antall informanter og antall intervjuer.

	Fellesforbundet (sentralt og avdelinger)	LCA (sentralt)	Fagforenings- medlemmer	Andre organisa- sjoner i Latvia	Totalt
Antall intervjuer	7	4	6	2	19
Antall informanter	8	5	7	3	23

Intervjuene med representantene for LCA og de latviske medlemmene ble i hovedsak gjennomført ved hjelp av tolk. Kontakten med de latviske fagforeningsmedlemmene ble opprettet gjennom LCA sitt kontor i Riga og gjennom Oslo Byggningsarbeiderforening (avdeling 603). Intervjuene hadde som regel en varighet på én til to timer og noe lenger ved gruppeintervjuene.

Gangen i rapporten

Kapittel 2 tar for seg utviklingen i arbeidsutvandringen fra Latvia til Norge samt noen hovedtrekk ved det latviske arbeidsmarkedet. I kapittel 3 ser vi nærmere på hvordan samarbeidsavtalen mellom LCA og Fellesforbundet ble etablert, hva avtalen inneholder, og hvordan samarbeidet har vært organisert. Kapittel 4 omhandler virkningene av samarbeidsavtalen og ser spesielt på medlemsutviklingen i LCA. I kapittel 5 får vi et innblikk i noen enkelthistorier fortalt av latviske byggningsarbeidere som jobber, eller har jobbet, i Norge. Kapittel 6 gir en kortfattet oppsummering og punktvis konklusjoner basert på gjennomgangen i de foregående kapitlene.

2 Latvia i et grenseløst europeisk arbeidsmarked

Latvia ble medlem av EU i 2004 og er med sine to millioner innbyggere blant de minste og også fattigste av landene i unionen. Landet har en dramatisk forhistorie; etter et par tiår med uavhengighet før andre verdenskrig ble det annektert av Sovjetunionen i 1940 og deretter okkupert av Tyskland i perioden 1941–44. I 1944 ble landet igjen innlemmet i Sovjetunionen, og det fikk først sin selvstendighet i 1991. Om lag to femtedeler av dagens befolkning er av russisk herkomst (Hazans 2012).

Latvia har slitt med omstillingen fra planøkonomi til markedsøkonomi, og både produksjon og levestandard falt dramatisk de første årene etter frigjøringen. Fra 1999 til 2007 opplevde landet imidlertid en stor økonomisk framgang med vekstrater på over 10 prosent i året. Oppturen endte i en voldsom krasjlanding i 2008, hvor Latvia var det EU-landet som ble hardest rammet av finanskrisa. Kollapsen i finansmarkedene fikk alvorlige konsekvenser for økonomien, og arbeidsledigheten steg brått til over 20 prosent. I dag er ledigheten lavere, men var fortsatt 10,5 prosent i fjerde kvartal 2014 og med langt høyere ledighet blant ungdom. Etter noen år med store kutt i offentlige budsjetter og lønnskutt opp mot 40–50 prosent er imidlertid økonomien igjen i vekst, og ved inngangen til 2014 innførte Latvia euro.

En nærmest umiddelbar konsekvens av Latvias EU-medlemskap var en omfattende utvandring til vestlige EU-land. Som vi skal se i det følgende, har dette hatt til dels dramatisk betydning for befolknings sammensetningen i Latvia.

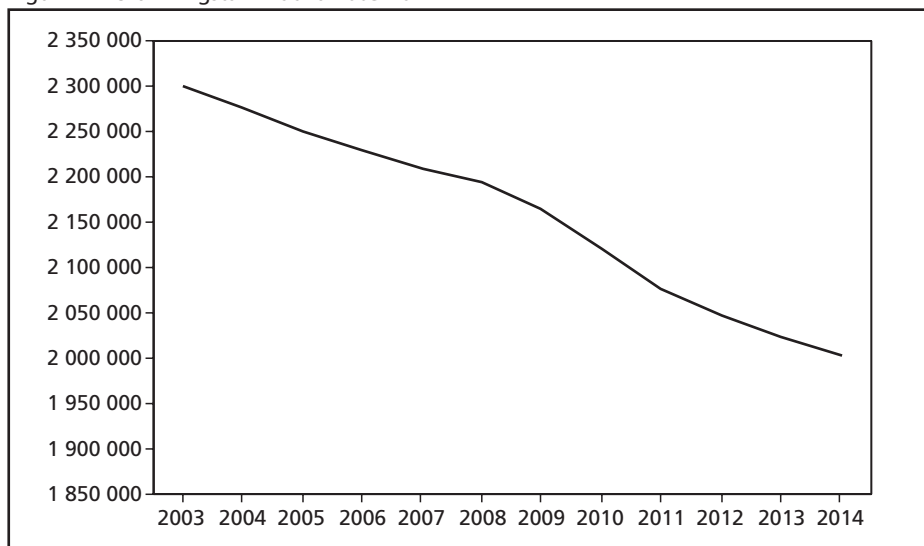
Utvandring fra Latvia etter 2004

Svært mange av de «gamle» EU/EØS-landene valgte i forbindelse med EUs østutvidelse i 2004 å benytte seg av muligheten til å innføre overgangsordninger som la visse begrensninger på mobiliteten fra øst til vest (Dølvik & Eldring 2008). Dette gjaldt blant annet Norge, som fram til 2009 stilte krav om tilnærmet fulltidsjobb og lønn etter norsk standard for å innvilge arbeidstillatelse. Dette innebar like fullt en betydelig liberalisering av innvandringsregelverket for blant annet latviere. Overgangsordningen omfattet dessuten ikke tjenestemobilitet, slik at det fra dag én var

åpne grenser for tjenesteleverandører og utsendte arbeidstakere fra de nye medlemslandene. Enkelte EU-land valgte noe strengere overgangsordninger enn Norge, mens andre, som Storbritannia og Sverige, valgte å ikke ha restriksjoner. Alt i alt åpnet det seg store muligheter for å søke arbeid utenlands for latviere, noe svært mange benyttet seg av. I de første årene var utvandringen særlig stor til Storbritannia og Irland, mens den de senere årene har økt til Tyskland og Norden. Tallene på netto utvandring fra Latvia varierer en del mellom ulike kilder, men har vært jevnt høy siden 2004. Utvandringen akselererte etter finanskrisa i 2008 og var i nettotall på sitt høyeste i perioden 2008–2011. Utvandringen har utvilsomt bidratt til å redusere arbeidsledigheten, ikke minst i kjølvannet av finanskrisa (Hazans 2013).

Et mer indirekte uttrykk for utvandringen er nedgangen i antall innbyggere i Latvia. I figur 2.1 ser vi at folketallet sank med nær 300 000 – eller hele 13 prosent – i perioden 2003–2014.

Figur 2.1 Befolkningstall i Latvia 2003-2014.



Kilde: Central Statistical Bureau of Latvia

Ikke bare har befolkningsmengden i Latvia sunket, men alderssammensetningen er også endret. Andelen eldre har økt betydelig, mens det er færre barn og unge – noe som øker forsørgelsesbyrden for den arbeidende befolkning, både på kort og lang sikt. Utviklingen har skapt dyp bekymring i Latvia og har blitt betegnet som en «demografisk katastrofe». ² I en befolkningsundersøkelse fra 2012 oppga tre fjerdedeler av respondentene at de så på utvandringen som en alvorlig trussel mot Latvias framtid

² <http://www.france24.com/en/20120522-latvia-emigration-population-brain-drain-economy/>

(Hazans 2013). Den store utvandringen har også ført til tap av høyst tiltrengt kompetanse («brain drain») i Latvia, som i mange tilfeller ikke blir utnyttet til fulle i motakerlandene («brain waste»).

Et vesentlig spørsmål er om utvandrerne vil vende hjem igjen. Fasiten her har vi egentlig ikke før de eventuelt faktisk returnerer. Hvorvidt arbeidsutvandrerne reiser hjem, vil blant annet avhenge av den økonomiske utviklingen i både hjem- og vertsland. Ulike spørreundersøkelser viser så langt at flertallet av migrantene har relativt langsiktige planer for sine utenlandsopphold (Hazans 2013).

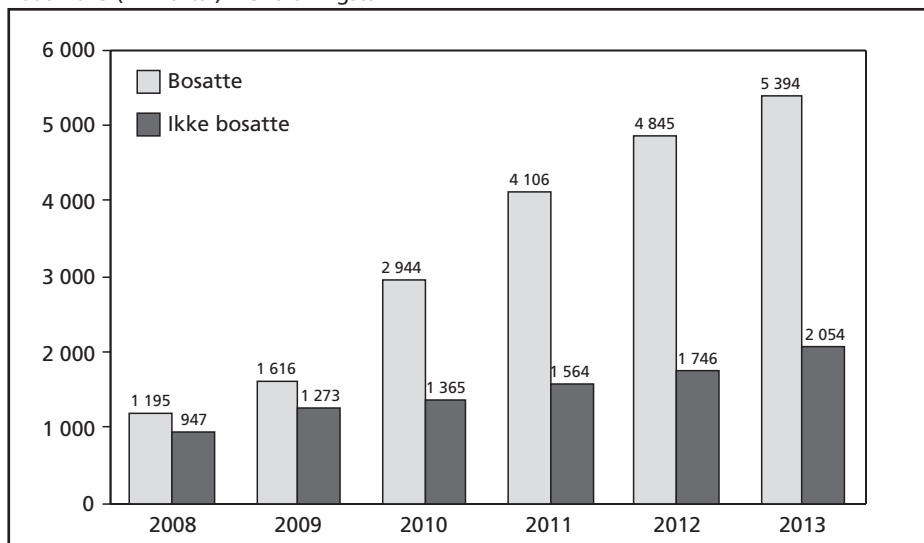
Arbeids- og tjenestevandring fra Latvia til Norge

Arbeids- og tjenestevandringen fra øst i kjølvannet av EU/EØS-utvidelsene i 2004 og 2007³ utgjør den største innvandringsbølgen til Norge i nyere tid, og antagelig noen sinne. Mens det i 2004 var registrert bosatt under 7000 borgere i Norge fra de østeuropeiske EU-landene, var dette tallet steget til nær 160 000 i 2014 (Statistisk sentralbyrå 2014). I tillegg kommer et betydelig antall utsendte arbeidstakere og tjenesteleverandører som ikke er registrert som bosatte. Brorparten av innvandringen til Norge etter 2004 har kommet fra Polen og de baltiske landene.

Ved utgangen av 2013 var det registrert drøyt 135 000 sysselsatte fra østeuropeiske EU-land i Norge. Av disse var om lag en fjerdedel på korttidsopphold og ikke registrert som bosatte i Norge. I tillegg har det kommet en del arbeidsvandrere østfra som ikke er fanget opp av denne statistikken, samt et betydelig antall sysselsatte fra vestlige EU-land og Norden. Også innvandringen fra Latvia har økt kraftig, selv om det faktiske antallet er langt lavere enn fra Polen og Litauen. I figur 2.2 på neste side ser vi en oversikt over utviklingen i antall sysselsatte fra Latvia i Norge etter om de er bosatt eller ikke.

³ Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia og Ungarn ble EU-medlemmer i 2004, mens Bulgaria og Romania kom med i 2007. I 2013 ble også Kroatia medlem av EU.

Figur 2.2 Sysselsatte innvandrere og ikke bosatte lønnstakere fra Latvia 15-74 år i perioden 2008-2013 (4. kvartal). Beholdningstall.

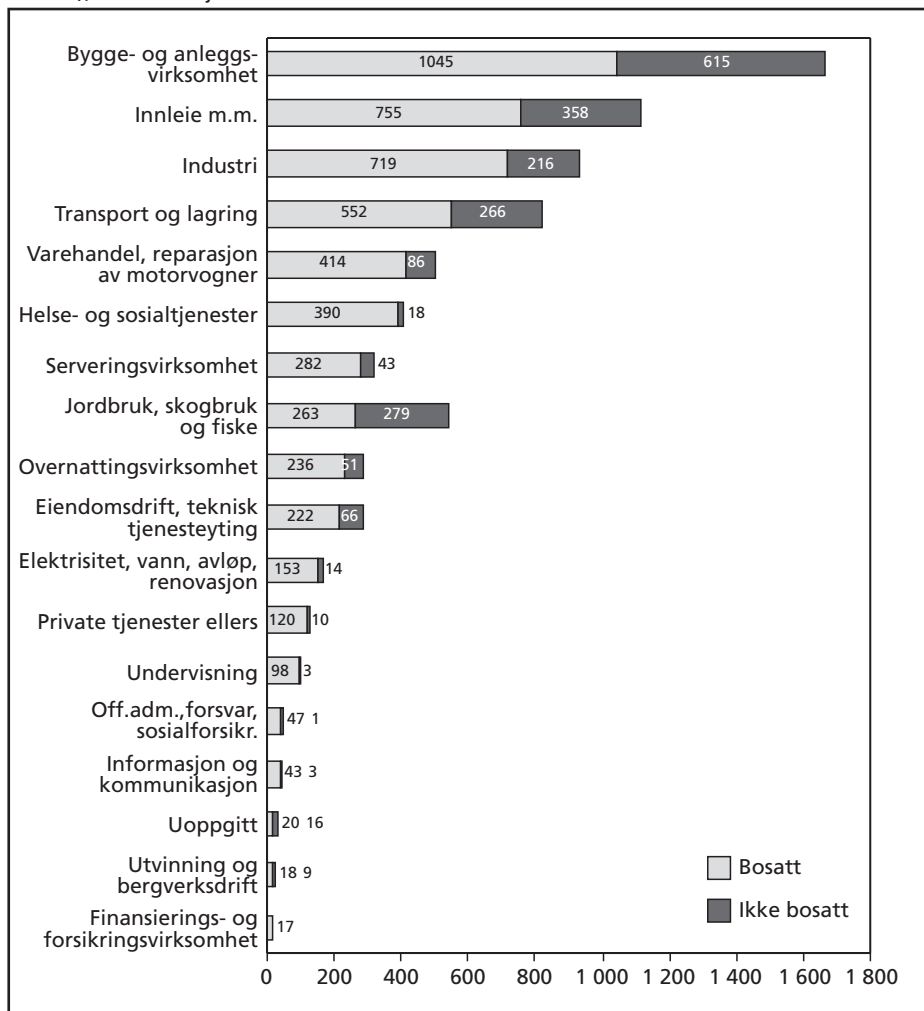


Kilde: SSB 2014

Det har vært en jevn økning i antallet latviere som jobber i Norge, de siste seks årene. I fjerde kvartal 2013 var det til sammen registrert 7488 sysselsatte latviere, mot 2142 i fjerde kvartal 2008 – altså mer enn en tredobling. Det har vært vekst i antall både bosatte og ikke-bosatte sysselsatte. Ikke-bosatte er utstasjonerte arbeidstakere, eller personer med kortvarige jobber i norske virksomheter. Økningen har imidlertid vært størst i gruppa bosatte. Mens ikke-bosatte utgjorde nær halvparten av alle latviske sysselsatte i Norge i 2008, hadde denne andelen sunket til 28 prosent i 2013. Figuren er basert på beholdningstall som viser totalt hvor mange som var registrert sysselsatt i landet på disse tidspunktene, uavhengig av når de kom til Norge. Vi har ikke tall på hvor mange som reiser hjem, men Statistisk sentralbyrås statistikk over bosatte (alle kategorier, også ikke sysselsatte) viser en jevn økning i innvandringen fra Latvia i hele perioden 2003–2014. Mens det var bosatt 589 latviere i Norge i 2003, var tallet økt til 9435 personer i 2014 (SSB 2014). 41 prosent av disse var kvinner. Tall fra Sentralskattekontoret for utenlandssaker viser også en jevn økning av antall registrerte utstasjonerte latviere i denne perioden.

Selv om latviske arbeidsinnvandrere og utsendte arbeidstakere arbeider i mange ulike bransjer i Norge, er konsentrasjonen stor om noen få enkeltbransjer. I figur 2.3 ser vi antall latviere etter bransje, og om de er bosatte eller ikke.

Figur 2.3 Sysselsatte innvandrere og ikke-bosatte lønnstakere fra Lativa 15-74 år i 2013 (4. kvartal), etter bransje.



Kilde: SSB 2014

Bildet ser ganske likt ut som for østeuropeere generelt i Norge. Bygg (og anlegg) er den bransjen som har rekruttert absolutt flest latviere – mer enn hver femte jobber der. Til sammen var det registrert 1660 sysselsatte latviere innenfor bygg og anlegg ved utgangen av 2013. Sannsynligvis jobber de fleste av disse i bygg. Videre finner vi de største andelene innenfor forretningsmessig tjenesteyting, industri og transport og lagring. Kategorien «forretningsmessig tjenesteyting» inkluderer utleie og inkluderer antagelig i stor grad ansatte hos bemanningsfirmaer som leier arbeidstakere ut til bransjer som også ellers rekrutterer mange østeuropeere, som bygg og industri.

Kort oppsummert har det kommet en jevn strøm av latviere til Norge etter 2004, med en forholdsvis sterk økning etter finanskrisa i 2008. Tallene i figurene er basert på beholdningstall, som viser totalt hvor mange som var registrert sysselsatt i landet på disse tidspunktene, uavhengig av når de kom til Norge. Når det gjelder tilstrømming av nye arbeidsinnvandrere, gir Utlendingsdirektoratets tall over nye EØS-registreringer⁴ en indikasjon på dette. I 2012 registrerte 1904 latviere seg med «formål arbeid», mens i 2014 sank dette tallet til 1374. Dette tyder på en stabilisering og noe nedgang i den latviske arbeidsinnvandringen. Tall fra Latvia bekrefter at utvandringen bremses noe opp i 2012. Sammenlignet med innvandringen fra Polen og Litauen er antallet som har kommet til Norge fra Latvia, lavt. Men sett i forhold til befolkningen i hjemlandene, er faktisk migrasjonsraten fra Latvia til Norge dobbelt så høy som fra Polen til Norge.

Det (u)organiserte latviske arbeidslivet

Som i de fleste østeuropeiske land er det latviske arbeidslivet gjennomgående svakt organisert, særlig på arbeidstakersiden. Latvia har én stor, landsdekkende arbeidstakerorganisasjon, Free Trade Union Confederation (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – LBAS), som nesten alle fagforbundene tilhører, inkludert LCA. LBAS dekker 20 bransjer og forbund av varierende størrelse. Høsten 2013 oppga de å ha om lag 100 000 betalende medlemmer.⁵ De fleste av disse jobber i offentlig sektor. I små og mellomstore bedrifter i Latvia er de ansatte oftest ikke organiserte og dekkes heller ikke av tariffavtaler. Den største arbeidsgiverføderasjonen er Latvian Employers' Confederation (Latvijas Darba devēju konfederācija – LDDK). Den samlede organisasjonsgraden ble i 2012 estimert til å være 11,5 prosent blant arbeidstakerne og 42 prosent blant arbeidsgiverne (Karnite 2014).

Latvias bygningsarbeiderforbund (Latvijas Celtnieku Arodbiedrības – LCA) ble etablert i 1990. Forbundet hadde i 2013 om lag 1000 medlemmer, mot over 2800 medlemmer før finanskrisa. Forbundet organiserer både arbeidere og funksjonærer i byggebransjen, byggeindustrien og yrkesskoler.

LCAs viktigste motpart på arbeidsgiversiden har vært Latvian Builders Association (Latvijas Būvnieku asociācijas – LBA), som ble etablert i 2006. I likhet med LCA ble

⁴ Registreringsordningen for EØS-borgere er en ordning som innebærer at EØS-borgere kan bo i Norge og for eksempel arbeide uten å søke om oppholdstillatelse, så lenge de registrerer seg hos politiet. EØS-borgere som skal oppholde seg i Norge i over tre måneder, har plikt til å registrere seg.

⁵ Til sammenligning har LO nær 900 000 medlemmer, og rundt 150 000 av disse er organisert i Fellesforbundet.

LBA hardt rammet av finanskrisa og opplevde et stort medlemstap. I 2013 hadde LBA drøyt 100 medlemsbedrifter, som er under halvparten av den tidligere medlemsmassen.

Forholdet mellom LCA og LBA brøt mer eller mindre sammen i kjølvannet av finanskrisa, men er ifølge begge parter igjen under en viss oppbygging. Ifølge LCA er ikke LBA fiendtlig innstilt til fagbevegelsen, og de møtes i ulike sammenhenger, for eksempel i konsultasjonsmøter med myndighetene.

I 2005/6 brøt en håndfull av største entreprenørene i Latvia ut av LBA og dannet organisasjonen BASP (Būvniecības attīstības stratēģiskā partnerība). Medlemmene i BASP står for en stor del av omsetningen i næringen. Ifølge LCA har de samtaler med BASP, men ingen avtale. En annen organisasjon på arbeidsgiversiden er Building Material Manufacturers Association (Par Būvmateriālu Ražotāju asociāciju - BRA). LCA har inngått en tariffavtale med dem, men den inneholder ifølge LCA få tall, og er av mer «deklarativ» natur.

I 2012 var bare 16 prosent av de sysselsatte dekket av en tariffavtale, og lønnsforhandlinger i privat sektor foregår bare på bedriftsnivå. Byggenæringen var i årene før 2009 dekket av en allmenngjort tariffavtale, og både LBA og LCA omtaler denne avtalen som svært viktig for å opprette et akseptabelt lønnsnivå i sektoren. Ifølge representanter fra LBA så begge sider at det var et problem med lavlønn, og dette tvang dem til å samarbeide om å etablere en minstelønnsavtale for sektoren. Kriteriet for å kunne allmenngjøre en tariffavtale er imidlertid at arbeidsgiverorganisasjonen som er del av avtalen, må sysselsette mer enn 50 prosent av de ansatte i sektoren, eller stå for mer enn 60 prosent av omsetningen. Etter det kraftige fallet i arbeidsgiverorganisasjonen LBAs medlemstall var ikke dette kravet oppfylt, og den allmenngjorte avtalen ble ikke fornyet da den utløp.

Latvia har, i likhet med de andre baltiske statene, lovfestet minstelønn. Gitt det lave omfanget av ordinære tariffavtaler øker betydningen av det lovfestede minstelønns-gulvet. Minstelønnen gjelder for alle arbeidstakere, og nivået blir fastsatt av regjeringen etter konsultasjoner med arbeidslivets parter (Masso & Krillo 2010). I 2014 ble minstelønnen økt for første gang på tre år, fra 200 lats (ca. 280 euro) til 225 lats (ca. 320 euro) i måneden. Fra januar 2015 er minstelønnen i Latvia 360 euro per måned.

3 Samarbeidet: oppstart og organisering

EU-utvidelsen og den påfølgende mobiliteten av arbeidskraft har satt et kraftig stempel på det norske arbeidsmarkedet og arbeidsmarkedspolitikken de siste ti årene. Stoltenberg-regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping i årene 2006–2013 medførte iverksetting av en rekke typer tiltak for å demme opp for den økende lavlønnskonkurransen – fra styrking av regelverk til økte ressurser til tilsynsmyndighetene med mer. Dette følges nå opp av Solberg-regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet. Fellesforbundet, som har vært særlig berørt av stor tilstrømning av lavt lønnet arbeidskraft på sine områder, har vært en viktig premissgiver for politikktutforming, men har også tatt egne innovative grep, prioritert ressurser til dette feltet og hatt en sterk innsats både på sentralt og lokalt nivå i forbundet. Dette har omfattet vilje til å prøve ut samt forbedre og beskytte den lenge sovende allmenngjøringsmekanismen, organisering av utenlandske arbeidstakere, utarbeiding av informasjonsmateriell – for å nevne noe.

Tanken på at det kunne være hensiktsmessig for Fellesforbundet å etablere et samarbeid med forbund i de viktigste avsenderlandene, det vil si Polen og de baltiske statene, dukket ganske snart opp. I det følgende skal vi se nærmere på hvordan dette førte til at inngåelsen av samarbeidsavtalen mellom LCA og Fellesforbundet kom i stand, samt hvordan dette samarbeidet ble organisert.

Det første skrittet

Det lå flere intensjoner bak Fellesforbundets forsøk på å etablere et sterkere samarbeid med østeuropeisk fagbevegelse. For det første var vurderingen at et slikt samarbeid i seg selv kunne demme opp mot sosial dumping, blant annet gjennom organisering av arbeidsinnvandrere. For det andre skapte internasjonaliseringen av det norske arbeidsmarkedet et nytt handlingsrom for solidaritetsarbeid knyttet til å gjenopplive fagbevegelsen i Øst-Europa. Tilstedeværelsen av tusener og etter hvert titusener av arbeidere fra disse landene i Norge kunne i hvert fall teoretisk sett by på muligheter for å bygge opp «fagforeningskompetanse» hos arbeidsinnvandrerne, noe som siden kunne komme fagbevegelsen i hjemlandene til gode.

Med dette utgangspunktet gjorde Fellesforbundet flere sonderinger med aktuelle forbund i Polen og Baltikum, men stort sett med nedslående resultater. Av ulike grunner

framsto samarbeidsmulighetene som dårlige – enten var forbundene så svake at de var lite egnede som partnere, og/eller de virket mest opptatt av å få tilført ressurser, men uten at de hadde noen egentlig interesse for et mer operativt og praktisk samarbeid.

I utgangspunktet er det lite som skiller Latvia fra dette bildet. Det latviske arbeidsmarkedet er svakt organisert, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Generelt er forskjellene mellom norsk og latvisk arbeidsliv langt mer framtrødende enn likhetene: Tilliten mellom partene er lav, de er svakt organiserte, og forholdene for arbeidstakere beskrives jevnt over som uforutsigbare og dårlige.

Helt konkret ble det første skrittet mot et samarbeid mellom de to forbundene tatt på en nordisk-baltisk konferanse i Jormala i 2005, hvor en rekke forbund fra de baltiske og nordiske landene deltok. Konferansen ble avviklet i forbindelse med et treårig nordisk-baltisk prosjekt som involverte flere nordiske fagorganisasjoner. Ideen var at de nordiske forbundene skulle hjelpe balterne med å bygge sterkere forbund. I regi av Nordisk Industri ble det arrangert tre konferanser (i Vilnius 2004, i Jormala 2005 og i Tartu 2006). Ifølge Fellesforbundet kom det imidlertid lite konkret ut av dette prosjektet. På konferansen i Jormala i 2005 var Kjell Skjærvø fra Fellesforbundet en av deltakerne. I et innlegg poengterte han blant annet at dersom baltiske arbeidere får gode fagforeningserfaringer når de arbeider i utlandet, kunne kanskje det bidra til å bygge fagbevegelsen hjemme. Mara Tomsone, daværende leder av LCA, likte det hun hørte. Ifølge Tomsone hadde hun og LCA utviklet en idé om samarbeid med forbund i land som mottok latviske arbeidere, men ikke funnet noen riktig sammenheng å presentere dette i: «Alle snakket, men det var ingen konstruktive forslag», er hennes beskrivelse av det daværende nordisk-baltiske samarbeidet. Tomsone og Skjærvø fikk kontakt på konferansen, og hun inviterte ham til Riga for et oppfølgende møte og videre samtale om mulig samarbeid. Møtet mellom de to fagforeningsrepresentantene i Jormala blir på begge sider omtalt som startpunktet til det som skulle bli et mangeårig samarbeid.

I ettertid oppsummerer Fellesforbundet med at: «Det kan virke tilfeldig at vi samarbeider med LCA, men er det ikke. Vi gjorde seriøse forsøk på å skaffe oss samarbeidspartnere også i de andre landene.» LCA hadde tidligere hatt noe samarbeid med nordisk fagbevegelse og også litt kontakt med det tyske bygningsarbeiderforbundet IG BAU. Samarbeidet med svenske Byggnads stoppet brått i forbindelse med Lavalsaken⁶ i 2004, mens samarbeidet med finsk fagbevegelse hovedsakelig besto av

⁶ Lavalsaken knytter seg til en konflikt i Sverige i forbindelse med et byggeprosjekt på en skole i Vaxholm utenfor Stockholm i 2004. Konflikten utgangspunkt var at det latviske byggfirmaet Laval un Partneri avviste Byggnads' krav om å inngå tariffavtale for de latviske bygningsarbeiderne på stedet. I stedet tegnet de en avtale med LCA, som ga langt dårligere vilkår for arbeiderne. Konflikten resulterte i rettsvister og etter hvert også i lovendringer i Sverige. «Lex Laval» har av mange blitt sett på som et frontalangrep på konfliktretten og den svenske avtalemодellen. Det er ikke overraskende at forholdet mellom Byggnads og LCA surnet i kjølvannet av dette, selv om LCA for så vidt spilte en indirekte rolle i saken. I et intervju i *Magasinet for fagorganiserte* (2/07) beskrives det hvordan manglende med kontakt mellom LCA og Byggnads førte til at LCA gikk ut med støtte til Laval. Den daværende lederen Tomsone uttrykte at: «Vi

informasjonsutveksling. Ifølge LCA hadde de ikke noen uttrykt strategi om å etablere et samarbeid med norsk fagbevegelse, men det at de fikk god kontakt med Fellesforbundets representant og hadde «en bra og praktisk» diskusjon, ble helt avgjørende for at de ville satse på dette.

Samarbeidsavtalen

Fellesforbundet ved Skjærvø fulgte opp kontakten med Tomsone gjennom et besøk i Riga i juli 2005. Der fortsatte diskusjonen om mulig utforming av et samarbeid mellom de to forbundene, og i løpet av høsten ble det laget et utkast til samarbeidsavtale og saksframlegg til forbundsstyret i Fellesforbundet:

«Forbundsleder Mara Tomsone tok i møtet (1. juli) opp spørsmål om vi kunne tenke oss å inngå en samarbeidsavtale som regulerer utenlandsarbeid fra latviske firmaer i Norge. Avtalen skulle etter hennes forslag bygge på enighet om at ved utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i arbeidslandet, at utsendte latviske arbeidere på utenlandsarbeid søkes organisert i LCA, og at Fellesforbundet bistår medlemmer på utenlandsarbeid i Norge.» (Internt notat 13.12.2005)

Ifølge Tomsone ble saken også behørig diskutert i LCAs organer, og ledelsen i forbundet fikk mandat til å føre samtaler med Fellesforbundet om samarbeidsavtalen. 20. desember 2005 fattet Fellesforbundets forbundsstyre et vedtak som ga administrasjonen fullmakt «til å inngå samarbeidsavtale med LCA om latviske bygningsarbeidere utstasjonert i Norge». Forslaget til samarbeidsavtalen inneholdt følgende punkter:⁷

- a. LCA og Fellesforbundet vil samarbeide om at latviske bygningsarbeidere som er utstasjonert i Norge, skal være medlemmer i LCA.
- b. LCA og Fellesforbundet vil informere hverandre om latviske selskaper som har virksomhet i Norge og norske selskaper som har virksomhet i Latvia.
- c. LCA og Fellesforbundet er enige om at ved utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting, gjelder lønns- og arbeidsvilkår i arbeidslandet.

burde hatt kontakt med den svenske fagbevegelsen og utvekslet informasjon om byggfirmaet Laval, som var inne på Vaxholm. Vi hadde avtale med dem (Laval), og den inneholder punktet om at de skal følge EUs direktiver om arbeid i utlandet.»

⁷ Notat, Fellesforbundet 13.12.2005

- d. LCA og Fellesforbundet vil samarbeide om å informere medlemmer av LCA om hvilke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i Norge.
- e. LCA og Fellesforbundet vil samarbeide om å kontrollere at disse lønns- og arbeidsvilkårene blir oppfylt ved utenlandsarbeid i Norge i virksomheter LCA har tariffavtale med.
- f. Fellesforbundet vil bistå medlemmer av LCA i tvister om lønns- og arbeidsvilkår.
- g. Kreves det bistand til en sak som enten av juridiske eller andre grunner bidrar til ressursbruk ut over det som kan håndteres innen normale økonomiske rammer, skal Fellesforbundet kontakte LCA om prinsippene for fordeling av kostnadene.

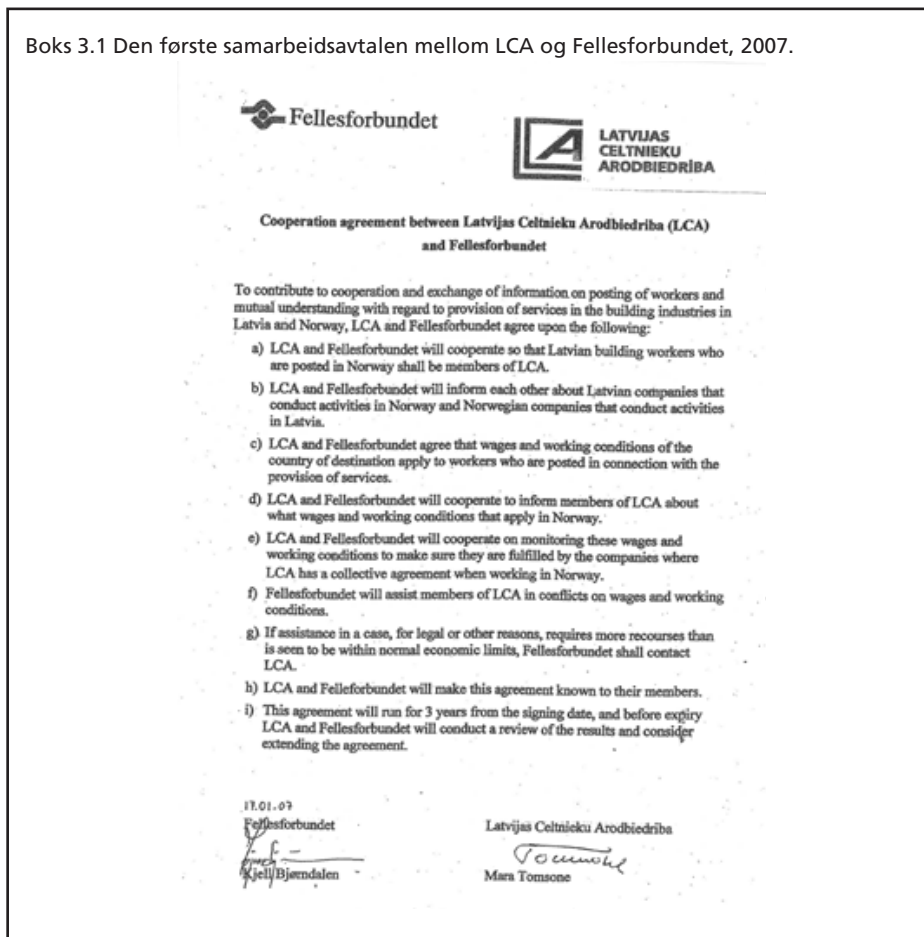
Vedtaket ble realisert drøyt et år senere, da daværende forbundsleder i Fellesforbundet, Kjell Bjørndalen, sammen med LCAs leder Mara Tomsone undertegnet avtalen i Oslo 17. januar 2007. Bjørndalen uttalte dette i et intervju i Fellesforbundets fagblad:

«For oss er dette en ny form for samarbeid. Bygningsarbeidere for eksempel fra Polen har vi søkt å beskytte mot utnyttning og uverdige forhold gjennom å organisere dem i Fellesforbundet. Vi skal også stille opp for latviske arbeidere, men de vil bli organisert i hjemlandets forbund. Det vil gi oss nye erfaringer med hvordan man best håndterer arbeidsinnvandringen.» (*Magasinet for fagorganiserte*, 2/07, s. 7)

Et viktig element i samarbeidet, som ikke er direkte regulert gjennom avtalen, er at Fellesforbundet også gikk inn med økonomisk støtte til LCA for å sikre at de hadde ressurser til å gjennomføre sin del av avtalen. Dette skulle brukes til lønn for en medarbeider på forbundskontoret i Riga, konferanser og informasjonsmøter, informasjonsarbeid og bistand til latviske bygningsarbeidere. I tillegg dekket Fellesforbundet kostnader på norsk side, som reiser til Riga, tolketjenester og ikke minst ressurser knyttet til å yte bistand til latviske arbeidere i Norge.

Den første samarbeidsavtalen mellom Fellesforbundet og LCA gjaldt for en treårsperiode. I tillegg til punktene som er listet opp ovenfor, inneholdt den et punkt om at forbundene vil gjøre avtalen kjent for sine medlemmer, og om at avtalen skulle evalueres før en eventuell forlengelse.

Boks 3.1 Den første samarbeidsavtalen mellom LCA og Fellesforbundet, 2007.



Etter at den første avtaleperioden var over, ble avtalen reforhandlet og videreført for så å bli ytterligere forlenget i to år fram til 31.12.2013. På tidspunktet for vår undersøkelse hadde avtalen dermed virket i til sammen syv år.

Boks 3.2 Gjeldende samarbeidsavtale mellom LCA og Fellesforbundet på undersøkelsestidspunktet.

SAMARBEIDSAVTALE MELLOM LATVIAS BYGNINGSARBEIDERFORBUND OG FELLESFORBUNDET

Latvias Bygningsarbeiderforbund (heretter LCA) og Fellesforbundet (heretter partene) har inngått følgende samarbeidsavtale.

- 1) Partene vil samarbeide om at bygningsarbeidere fra Latvia som arbeider i Norge, skal være medlemmer av LCA eller Fellesforbundet.
- 2) Partene vil informere hverandre om latviske selskaper som har virksomhet i Norge og norske selskaper som har virksomhet i Latvia.
- 3) Partene er enig om at ved utsending av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting gjelder lønns- og arbeidsvilkår i arbeidslandet, så fremt arbeidstaker ikke er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i hjemlandet.
- 4) Partene vil samarbeide om å informere medlemmer i LCA, latviske bygningsarbeidere og andre aktuelle aktører om lønns- og arbeidsvilkår i Norge og om avtalen mellom LCA og Fellesforbundet.
- 5) Partene vil samarbeide for at disse lønns- og arbeidsvilkårene blir oppfylt i latviske virksomheter som har oppdrag i Norge.
- 6) Fellesforbundet vil bistå medlemmer av LCA i tvister om lønns- og arbeidsvilkår.
- 7) Om ei sak krever ressursbruk ut over det som kan håndteres innenfor normale økonomiske rammer, skal Fellesforbundet kontakte LCA om dette.
- 8) Fellesforbundet vil gi økonomisk støtte til LCA til gjennomføring av denne avtalen etter nærmere avtale.
- 9) LCA vil rapportere til Fellesforbundet om gjennomføringa av avtalen en gang i året.
- 10) Avtalen kan avsluttes ved skriftlig avtale mellom partene eller sies opp fra en av partene med 6 måneders forhåndsvarsel.
- 11) Partene vil i god tid før avtalen utløper foreta en evaluering av resultatene og vurdere en videreføring av avtalen.
- 12) Avtalen gjelder til 31 desember 2013.

.....2012

Jevgenis Servuts

Arve Bakke

Avtalen som ble inngått i 2012, er i det vesentlige lik den opprinnelige avtalen, men inneholder noen språklige klargjøringer og enkelte administrative presiseringer. Ett sentralt punkt ble imidlertid endret da avtalen ble revidert. I den reviderte avtalen ble teksten i avtalens første punkt endret fra «LCA og Fellesforbundet vil samarbeide om at latviske bygningsarbeidere som er utstasjonert i Norge skal være medlemmer i LCA» endret til «Partene vil samarbeide om at bygningsarbeidere som arbeider i Norge, skal være medlemmer av LCA eller Fellesforbundet». Dette er en mer omtrentlig formulering og gjenspeiler at det i praksis kunne være vanskelig å skille mellom utstasjonerte og andre arbeidsinnvandrere. Vi kommer tilbake til spørsmålet om forbundsvalg.

Internasjonalt samarbeid er i seg selv ikke noe nytt for norsk fagbevegelse, verken for Fellesforbundet eller LO. Slikt samarbeid har imidlertid sjelden hatt et så konkret formål og utforming som det man ser i samarbeidsavtalen mellom Fellesforbundet og LCA. Vi er ikke kjent med eksempler på en lignende bilateral avtale mellom et vest- og østeuropeisk fagforbund. Dette gjør avtalen unik, og vi skal i det følgende se nærmere på hvordan samarbeidet rent praktisk ble organisert.

Organisering av samarbeidet

Fra Fellesforbundets side er avtalen i utgangspunktet håndtert sentralt, men det ble inngått en avtale om at Oslo Byggningsarbeiderforening (avdeling 603) skulle ha et særskilt ansvar for latviske byggningsarbeidere på vegne av forbundet. Avdeling 603 har fått tildelt ressurser til dette og har i praksis vært gjennomfører og hatt det daglige ansvaret for avtalen. Avtalen har dermed hatt en forankring i forbundet sentralt, samtidig som en lokal avdeling har hatt stått for den operative driften. LCAs kontor i Riga har kun en håndfull ansatte som jobber tett sammen, slik at samarbeidet med Norge har vært godt kjent blant alle som daglig er til stede på kontoret.

Ressursmessig sett er det to hovedkomponenter i samarbeidet. For det første har Fellesforbundet støttet LCA økonomisk for å sikre at de har personalressurser til å håndtere sin del av avtalen, nærmere bestemt med 1000 lats per måned (utgjorde ca. 11 800 kroner i 2013). For det andre har avdeling 603 fått et økonomisk bidrag for å påta seg å håndtere saker for LCA-medlemmer i Norge. Det vil si at foreningen også har hatt ansvar for å bistå Fellesforbundets avdelinger i andre deler av landet i saker som har angått LCA-medlemmer. Ifølge avtalen for perioden 2012–2013 har dette dekket kostnadene tilsvarende 30 prosent av en stilling, telefon- og portoutgifter og gebyrer samt diett- og reisekostnader. Videre har avdelingen hatt mulighet til å fakturere forbundet for eventuell tidsbruk utover dette, etter nærmere avtale med forbundet. Ifølge avdelingen har tidsbruken i perioder helt klart overskredet en tredjedels stilling. I perioden 2008-2013 hadde Oslo Byggningsarbeiderforening en latvisktalende saksbehandler med hovedansvaret for den løpende kommunikasjonen med medlemmer og LCA-kontoret.⁸

I intervjuene som er foretatt med representanter for LCA-kontoret i Riga og for avdeling 603, ble det gitt uttrykk for at det er hyppig og god kontakt mellom partene. Det har ikke alltid vært enighet om hvordan saker skal håndteres, men det virker som det har vært en direkte og ærlig dialog som har bidratt til å finne løsninger. Forbundene har diskutert muligheten for en felles database over medlemmer, men dette har

⁸ Ina Holmstad var saksbehandler i 2008-2012, Martin Selickis i 2013 og Kjell Skjærvø i 2014-2015.

ikke blitt realisert, både av personvern- og ressurs hensyn. Kommunikasjonen mellom partene har foregått på telefon eller via e-post, og de har vært i kontakt med hverandre opptil flere ganger hver uke. Kontakten har som regel dreid seg om pågående saker for LCA-medlemmer, men også om innhenting av informasjon om latviske bedrifter som opererer i Norge. Inntrykket var at kommunikasjonen har fungert bra og vært nyttig for begge parter. I tillegg har representanter fra avdeling 603 vært jevnlig på besøk i Riga for å følge opp saker og praktiske sider ved samarbeidet. Ved besøk i Riga har Fellesforbundets representanter som regel også benyttet anledningen til å treffe LCA-medlemmer de har hatt saker for. LCA på sin side besøkte ikke Fellesforbundet i løpet av de første årene etter den innledende fasen av samarbeidet. I 2014 deltok to representanter fra Riga-kontoret i et besøk fra LBAS til LO, og hadde da også møte med Oslo Bygningsarbeiderforening.

Når det gjelder hvilke saker som skal behandles av Fellesforbundet, synes partene i avtalen å ha hatt et klart prinsipp for praksisen:

Alle oppdrag må komme fra LCA. De må ønske at vi skal ta saken. Hvordan LCA innretter seg i forhold til hvem de tar saker for eller ikke, er opp til LCA. Vi vil ikke ha en avtale med dere om det. Det er opp til LCA. Hvis dere mener det er fornuftig, tar vi saken. (Representant for Fellesforbundet i felles intervju med LCA)

Det ble uttrykt forståelse fra norsk side for at mange latviere vet lite om fagforeninger, og at det ikke må være til hinder for å hjelpe dem når de trenger det. Fra Fellesforbundets representant ble dette likevel uttrykt:

Men det må ikke være slik at latviere kan bruke fagforeningene som svingdør etter som de har bruk for hjelp. Vi har blitt strengere etter hvert som flere vet hva en fagforening er. Det er et ganske stort segment som nå har vært lenge i Norge. De vet om oss, men har valgt å ikke organisere seg. Til dem sier vi nei. Men nye i Norge ser vi på med blidere øyne. (Representant for Fellesforbundet i felles intervju med LCA)

Ifølge LCA deler de denne betraktningen fullt ut, og det ble sagt at de ofte må vurdere om de vil ta saker som ligger tilbake i tid. Sitatet ovenfor peker mot at vurderingene har vært i tråd med den praksisen Fellesforbundet hadde når det gjaldt bistand til polske arbeidstakere i de første årene etter EU-utvidelsen i 2004. Selv om hovedprinsippet var at man skulle være organisert for å få hjelp, ble det lempet noe på denne regelen i en periode. Dette bidro utvilsomt til å bygge opp tilliten blant polske bygningsarbeidere, og til at organiseringen av disse arbeidsinnvandrerne skjøt en viss fart (Eldring et al. 2012).

Det konkrete og løpende samarbeidet mellom Fellesforbundet og LCA har altså vært strukturert rundt sakene som har oppstått for LCA-medlemmer i Norge. I motsetning til de aller fleste samarbeidsprosjekter mellom fagforbund i Øst- og Vest-Europa har man i minimal grad brukt tid og ressurser på generelle møter eller seminarer:

Samarbeidet har ikke generert en eneste konferanse, bare praktisk arbeid. (Fra felles intervju med representanter fra LCA og Fellesforbundet)

Hvem organiserer hvem?

Samarbeidsavtalen inneholder to svært sentrale elementer som er grenseoverskridende i mer enn én forstand: for det første at Fellesforbundet skal bidra i vervingen av medlemmer til det latviske bygningsarbeiderforbundet, og for det andre at forbundet skal bistå disse medlemmene dersom de har behov for det under oppholdet i Norge.

Det er nærliggende å tenke seg at det kan være situasjoner hvor det ikke er helt åpenbart hvilket forbund en latvisk arbeider i Norge skal organiseres i, og dette var derfor et tema i intervjuene med Fellesforbundet og LCA. Hovedprinsippet har vært at utstasjonerte arbeidere hører til LCA, mens det vil være naturlig at latviske arbeidere i et norsk firma organiseres i Fellesforbundet. Det har oppstått noen tvilstilfeller, noe som var bakgrunnen for endringene i formuleringen på dette punktet i revisjonen av samarbeidsavtalen:

Hovedpoenget er at de står i ett av forbundene. Hvis eneste tilknytning til Latvia er at de er latviske, kan de være i Fellesforbundet. Det har hendt at LCA-medlemmer har gått over til Fellesforbundet, fordi de har bedt om det selv. Og omvendt, fordi vi mener de burde vært i LCA. (Fra felles intervju med representanter fra LCA og Fellesforbundet)

Potensielle medlemmer (i Norge) får informasjon om forbundene, og så kan de selv velge hvilket forbund de henvender seg til. LCA har nå en elektronisk løsning for innmelding, som har gjort det enklere for latviere som jobber i Norge, å melde seg inn i det latviske forbundet. I noen tilfeller har latviske medlemmer i Fellesforbundet blitt overført til LCA i forbindelse med at de har avsluttet Norgesoppholdet. Kontingentene i forbundene er ulike, for LCA-medlemmer er den 1 prosent av bruttolønnen, mens den i Fellesforbundet er minimum 1,5 prosent. De fleste avdelinger har i tillegg en administrasjonskontingent, og i Oslo Bygningsavdeling utgjør eksempelvis den samlede kontingenten 2 prosent av bruttolønnen. Det ser imidlertid ikke ut til at denne prisforskjellen har ført til taktiske tilpasninger når det gjelder medlemskap. Ifølge representantene for forbundene har det ikke vært problemer knyttet til hvor arbeiderne skal organiseres:

Det har ikke vært konfliktfylt hvor de skal være medlem, i det hele tatt. Vi bruker skjønnsmessige vurderinger.

Et tema som har vært diskutert, er om LCA-medlemskap skal gi flere rettigheter i Fellesforbundet, som å være med på medlemsmøter, få tilgang til kurs og lignende. I praksis har kontakten mellom LCA-medlemmene og Fellesforbundet stort sett vært problemorientert og vært koblet til saker og bistand:

Nå ser vi dem bare når de har et problem. De kan tro at fagforeningen er et inkassobyrå. (Representant for Fellesforbundet i felles intervju med LCA)

Ut fra grunntanken om at arbeidsoppholdet i Norge – og medlemskap i LCA – på sikt kan bidra til å bygge opp en sterkere latvisk fagbevegelse, er dette utvilsomt viktig.

4 Virkninger av samarbeidsavtalen

For å kunne vurdere resultater av et tiltak bør en se nærmere på formålet. Det overordnede formålet fra Fellesforbundets side har vært å bidra til å styrke fagbevegelsen i Latvia. Samarbeidsavtalen kan bidra til dette både gjennom at LCA styrker medlemsgrunnlaget, og ved at samarbeidet bidrar til å bygge opp kompetanse og kunnskap om fagforeningsarbeid, saksbehandling og organisering i LCA. For Fellesforbundet kan det antas at det også har vært et mål at avtalen skal gi bedre innsikt i latviske arbeideres situasjon, både i Latvia og i Norge, og dermed også kunne styrke forbundets eget arbeid rettet mot denne gruppa. Det er vanskelig å gi en helt presis vurdering av effekten av et slikt samarbeid. For det første mangler vi kunnskap om hvordan situasjonen ville vært uten samarbeidsavtalen, og for det andre kan det være virkninger på lengre sikt som ikke fanges opp i øyeblikket. Dette betyr selvsagt ikke at det ikke er mulig å si noe om resultater og virkninger, og i det følgende vil vi se nærmere på medlemsutviklingen i LCA og på organisasjonsgraden blant latviske bygningsarbeidere i Norge, på håndteringen av saker og på virkninger av samarbeidsavtalen for henholdsvis LCA og Fellesforbundet.

Medlemsrekruttering

En åpenbar resultatindikator er medlemsutviklingen i LCA og Fellesforbundet. Når det gjelder LCA, kompliseres bildet sterkt av virkningene av finanskrisa, som nærmest raserte latvisk byggenæring. I 2010 var omsetningen mer enn halvert i forhold til i 2007, og sysselsetting i bransjen var kraftig redusert. Utviklingen gjenspeiles i LCAs medlemstall, som sank kraftig i denne perioden. Mens forbundet hadde 2823 medlemmer i 2007, sank tallet til 1016 medlemmer i 2010 – og det har siden holdt seg omtrent på det nivået. Ifølge LCA har de registrert 2000 medlemmer i alt, men bare drøyt halvparten er aktive og betalende medlemmer. Aktiviteten i byggebransjen har tatt seg noe opp (14,6 prosent vekst i 2012), men høsten 2013 hadde dette så langt ikke resultert i medlemsvekst.

Tabell 4.1 Medlemmer i LCA, 2003-2012.

År	Antall medlemmer
2003	3010
2004	3101
2005	3168
2006	2973
2007	2823
2008	2865
2009	2327
2010	1016
2011	1019
2012	1022

Kilde: LCA

I og med at samarbeidsavtalen først og fremst dreier seg om organisering av latviske arbeidere i Norge, gir tall på rekruttering av medlemmer til LCA i Norge et bedre uttrykk for resultatene. LCA har ført statistikk over dette, og tabell 4.2 gir oversikt over antall medlemmer de har registrert innmeldt som følge av avtalen fram til høsten 2013.

Tabell 4.2 Antall medlemmer rekruttert til LCA i Norge, etter når de ble rekruttert.

Tidsperiode	Antall medlemmer
17.1.2007-31.12.2007	22
2008	3
2009	53
2010	36
2011	35
2012	42
1.1.2013-16.9.2013	11
Total	202

Kilde: LCA

Samlet sett resulterte avtalen, ifølge LCA, i at drøyt 200 latviske bygningsarbeidere som har jobbet i Norge, har meldt seg inn i forbundet i perioden 2007–2013. Her ser vi at rekrutteringen faktisk økte i kjølvannet av finanskrisa, noe som kan skyldes at antallet latviske arbeidere i Norge steg etter 2008 og dermed også mengden potensielle medlemmer i Norge. Sett i forhold til det samlede antallet medlemmer i LCA, utgjør medlemmene rekruttert i Norge et betydelig antall – selv om tallene i seg selv ikke er veldig store. Det finnes ingen oversikt over om disse har beholdt medlemskapet, men ifølge LCA er organisasjonen preget av stor gjennomtrekk av medlemmer.

Samarbeidsavtalen har hatt som formål å rekruttere medlemmer til LCA eller Fellesforbundet, og dermed vil også medlemsutviklingen i Fellesforbundet være av interesse. Forbundet registrerer ikke medlemmenes nasjonalitet, men hva som er deres hovedspråk. Det betyr at tallene i tabell 4.3 er minimumstall – det kan tenkes at det er medlemmer som ikke er registrert etter språket i hjemlandet. Vi kan likevel anta at de som er registrert med latvisk som språk, er fra Latvia. I tillegg kan noen av medlemmene med russisk som språk, være fra Latvia. Her mangler vi dessverre tall over tid, så vi kan bare si noe om situasjonen per i dag, ikke om utviklingen siden 2007. Per desember 2013 var det registrert 90 medlemmer i Fellesforbundet med latvisk språk og 44 med russisk språk, til sammen 133 personer. Totalt hadde forbundet over 4800 østeuropeiske medlemmer, hvilket til fulle viser at forbundets innsats med hensyn til rekruttering av arbeidsinnvandrere har båret frukter. Dette gjelder særlig polakker. Dette er den største gruppa av arbeidsinnvandrere fra de nye EU-landene generelt sett, men også relativt sett har Fellesforbundet organisert langt flere polakker enn latviere.

Tabell 4.3 Antall medlemmer i Fellesforbundet, etter språk.

Språk	Antall medlemmer (desember 2013)
Latvisk	90
Russisk	44
Polsk	3966
Litauisk	564
Rumensk	108
Estisk	20
Bulgarsk	14
Sum medlemmer m. østeuropeiske språk	4806

Kilde: Fellesforbundet

I tabell 4.4 ser vi hvordan de latvisk- og russisktalende medlemmene fordeler seg etter fylke. Hordaland og Oslo skiller seg klart ut som de to fylkene som har flest latviske medlemmer. Når det gjelder Oslo, er dette ikke overraskende, gitt at avdeling 603 holder til her.

LCA og Fellesforbundets statistikk viser at antallet latviske medlemmer er beskjedent. Tallet må imidlertid sees i sammenheng med medlemspotensialet. Som vi så i kapittel 2, var det i 2013 registrert 1660 latviere sysselsatt innenfor bygg og anlegg. De som eventuelt jobber innenfor anlegg, ligger utenfor Fellesforbundets organisasjonsområde. I tillegg kommer sysselsatte i bemanningsfirmaer, som vi ikke vet hvor jobber, men vi kan anta at en del er sysselsatt i byggebransjen.

Tabell 4.4 Antall medlemmer registrert med latvisk eller russisk som språk, etter fylke.

Fylke	Latvisk	Russisk
Hordaland	30	11
Oslo	24	13
Møre og Romsdal	8	0
Nord-Trøndelag	7	4
Buskerud	6	2
Rogaland	6	5
Hedmark	3	0
Telemark	3	1
Oppland	1	1
Aust-Agder	1	
Sør-Trøndelag	1	4
Sogn og Fjordane	0	3
Total	90	44

Kilde: Fellesforbundet

En nærmere analyse av registerstatistikken fra Statistisk sentralbyrå gir mulighet til å estimere organisasjonsgraden noe sikrere (enn ved Fellesforbundets tall som er basert på språkregistrering).⁹ Tall fra 2012 indikerer at cirka 9 prosent av latvierne som da var registrert bosatt i Norge, og som jobbet i bygg og anlegg, var organisert i et norsk fagforbund. Blant de ikke-bosatte var tilnærmet ingen organiserte (i Norge), noe som ikke er overraskende. Når vi ser på latviere i bygg og anlegg som ankom Norge mellom 2005 og 2008, og som var i Norge i hele perioden 2009–2012, finner vi at 14,5 prosent var organiserte. Dette viser at tilbøyeligheten til organisering øker med botid i Norge. Det tilsvarende tallet for polakker med samme botid var noe høyere og lå på 19 prosent. Sett i sammenheng med at det er langt flere polakker som jobber i Norge, og at mye informasjons- og organisasjonsarbeid har vært rettet mot denne gruppa, framstår ikke forskjellen mellom gruppene som dramatisk. Selv om organisasjonsgraden blant latvierne er langt lavere enn blant nordmenn (anslått til 39 prosent i bygg og anlegg (Nergaard 2014)), gir tallene grunnlag for en viss optimisme. Ikke minst avkrefter de eventuelle myter om at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er «umulige» å organisere.

⁹ Dette er basert på forskning som utføres i prosjektet «Kunnskapsutvikling om arbeidsinnvandring», som er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet, og som gjennomføres av Fafo i samarbeid med Frisch-senteret. Dette materialet kan bare si noe om organisering i Norge og fanger ikke opp medlemskap i LCA.

Håndtering av saker

Det å rekruttere flere medlemmer vil alltid være et nærmest udiskutabelt mål for et fagforbund. Når det gjelder østeuropeiske medlemmer, har medfølgende saksmengde hatt en tendens til å være større enn for andre medlemmer. Det betyr at aktiv verving også forutsetter kapasitet til å håndtere saker. I hovedsak ser det ut til at både LCA og Fellesforbundet forsøker å følge prinsippet om at det må foreligge medlemskap når en sak oppstår, for å få støtte fra forbundene. På tross av dette er det antagelig slik at arbeidere som er i en risikofylt eller vanskelig situasjon, lettere motiveres til medlemskap, og at «vanlige» medlemmer i stabile arbeidssituasjoner er underrepresentert. Det betyr at arbeidsmengden knyttet til østeuropeiske, og ikke minst latviske, medlemmer er stor, og at foreningene vil ha kapasitetsbegrensninger ikke bare i vervearbeidet, men også i ivaretagelsen av nye medlemmer. Dette er en type underliggende faktor som etter det vi kan bedømme, har virket dempende på rekrutteringen, også ved at Fellesforbundet eller avdeling 603 har vært forholdsvis lite aktive i å markedsføre samarbeidsavtalen overfor andre avdelinger i Fellesforbundet. En storstilt rekruttering av medlemmer til LCA i regi av andre avdelinger ville kunne gitt avdeling 603 en u håndterlig stor saksmengde. Inntrykket er at LCA-avtalen er forholdsvis lite kjent utenfor avdeling 603, og at den dermed har hatt mindre betydning for organisering av latviere til LCA utenfor deres geografiske område. Men dette virker i stor grad å være uttrykk for en praktisk vurdering og ikke resultat av manglende innsats eller oppfølging av avtalens intensjoner.

Gjennom de ulike avtaleperiodene har forbundene håndtert en rekke ulike saker for latviske bygningsarbeidere i Norge. Svært mange av sakene har handlet om lønnskrav. Vi mangler fullstendig oversikt over hele tidsperioden, men bare for 2012–2013 rapporterer avdeling 603 at de har håndtert 29 saker for 77 medlemmer. Videre rapporterer de at sakene er svært varierende når det gjelder kompleksitet, ressurser som går med til å behandle dem, og tiden det tar å løse dem. Hovedinntrykket er at LCA og avdeling 603 har hatt et aktivt og velfungerende samarbeid om saker, også når det gjelder hvilke saker som skal tas opp. I sin rapport¹⁰ fra 2012–2013 skriver avdeling 603 blant annet:

«I de fleste sakene har vi fått til ei eller anna løsning, enten ved at arbeidsgiver har betalt, eller at solidaransvarlig har betalt, eller arbeiderne har fått lønnsgaranti. Det er ikke mulig å si noe om 'oppklaringsprosenten' uten en nærmere gjennomgang. Det er heller ikke mulig å si noe om sakene gjennomgående lett lar seg løse eller er mer kompliserte og arbeidskrevende. Saksbehandlingstida er også svært varierende.»

Gjennom intervjuene med representanter for Fellesforbundet og LCA samt med LCA-medlemmer i Latvia og Norge har vi fått et visst innblikk i en del av sakene.

¹⁰ Rapport om avdeling 603s arbeid med oppfølging av samarbeidsavtalen mellom Fellesforbundet og LCA 2012–2013. Datert 30. november 2013.

Det virker åpenbart at svært mange av sakene ikke ville blitt løst til arbeidernes beste dersom Fellesforbundet ikke hadde vært involvert. Samarbeidsavtalen ser ut til å ha hatt stor betydning av flere grunner. For det første har den medvirket til at Fellesforbundet har blitt involvert i de aktuelle sakene, noe de antagelig i mange tilfeller ellers ikke ville vært. For det andre er det vanskelig å tenke seg at LCA ville maktet å bistå sine medlemmer med saker som har oppstått i Norge. Det har både med språkbarriere, manglende kjennskap til regelverk og færre ressurser mer generelt å gjøre. For det tredje er det sannsynlig at en god del av sakene ikke ville fått sin løsning uten det tette samarbeidet med LCA. Det knytter seg både til de tilfellene hvor det har vært nødvendig å få informasjon om bedrifter fra latvisk side, og ikke minst til kommunikasjon og opprettholdelse av kontakt med de berørte latviske arbeiderne. I Fellesforbundets egen evaluering¹¹ av samarbeidsavtalen i 2010 framheves det blant annet at i «flere av sakene som Fellesforbundet har håndtert for latviske bygningsarbeidere har LCA vært viktige bidragsytere med å fremskaffe nødvendig og korrekt informasjon».

En «sagnomsust» sak, i den forstand at både representantene for LCA og Fellesforbundet ofte refererer til den, er saken i Rena leir.¹² Den er et eksempel på en alvorlig sak hvor både LCA og Fellesforbundet var sterkt involvert – og på en sak som ble løst. I 2009 var det latviske firmaet Kvinta Plus underentreprenør for et annet latvisk firma på et byggeprosjekt i den militære Rena leir. Den allmenngjorte minstelønnsatsen lå da på 132,50 kroner timen, mens de utsendte latviske arbeiderne bare fikk 60–70 kroner timen og heller ikke forskriftsfestet diettgodtgjørelse. Forbundene forteller at det var mye «fram og tilbake» i saken, og at LCA jobbet opp mot bedriften i Latvia, mens Fellesforbundet hadde kontakt med arbeiderne i Norge. «Så ringte Mara (Tomsone) og sa 'nå kommer jeg til Norge'». De kjørte til Rena og fikk til et møte med de latviske arbeiderne langt på kveld. «Etter 20 minutter med Mara meldte de seg inn i LCA», forteller Fellesforbundets representant. LCA fikk 22 nye medlemmer etter dette besøket. En av de latviske arbeiderne som var i leiren, gir i intervju med oss denne beskrivelsen:

Mara fra LCA kom til Rena. Vi samlet oss, hun fortalte om situasjonen. Problemet var at vi fikk egentlig lønn, men en latvier tok penger i mellomleddet. Det største problemet var at arbeidstakerne signerte for at de hadde fått mer lønn enn de faktisk fikk. Problemet var at latvierne ikke kjente sine rettigheter. Jeg visste ikke at jeg hadde rett på 132 kroner eller diett. Vi hadde flere møter rundt dette bordet her i Riga. Etter tre–fem måneder fikk vi pengene. Jeg har fortsatt kontakt med en av de andre arbeiderne, og han er også fortsatt med i LCA.

¹¹ Evaluering av samarbeidsavtalen mellom Fellesforbundet og LCA og forslag om videre samarbeid. Fellesforbundet, 1.12.2010.

¹² Framstillingen her baserer seg på informasjon fra intervjuer samt oppslag i *Hamar Arbeiderblad* 17.2.2011.

Ifølge LCA ble det forhandlet fram en tariffavtale med bedriften, og dette er dermed ett av antagelig få eksempler på etablering av en tariffavtale mellom LCA og en latvisk bedrift i forbindelse med ett oppdrag i Norge. I 2011 ila politiet Kvinta Plus en foretaksstraff i form av et forelegg på 100 000 kroner for grov underbetaling. Ifølge en reportasje i *Hamar Arbeiderblad* tok det lang tid å få fastsatt hvem som var ansvarlig for det ulovlige forholdet. Det ble videre sagt at staten sannsynligvis ikke ville se noe til pengene, fordi Kvinta Plus på det tidspunktet var teknisk konkurs.

Virkninger av samarbeidsavtalen for LCA

Representantene fra LCA forteller om en hard virkelighet i det latviske arbeidsmarkedet og om krevende forhold for forbundet og medlemmene – både når det gjelder partsforhold og lønns- og arbeidsvilkår for latviske bygningsarbeidere, så vel som fastholdelse og rekruttering av medlemmer. I denne situasjonen beskrives samarbeidsavtalen med Fellesforbundet som svært viktig for dem. Den har gitt ressurser til bemanning på forbundskontoret og bidratt til organisering av flere medlemmer. Videre framhever LCA at avtalen har gitt inspirasjon i arbeidet og innsikt i den norske måten å drive fagforeningsarbeid på, og til at latviske arbeidere har fått mer kunnskap om rettigheter i Norge. Særlig viktig har det vært at avtalen har gitt mange konkrete resultater for medlemmene i form av løste saker og betaling av utestående lønn. De mener også at samarbeidet har bidratt til å gi et mer positivt bilde av fagbevegelsen i Latvia – og at latviere har fått et bedre inntrykk av Norge. Videre har intervjuene med enkeltmedlemmer som har fått bistand fra LCA og Fellesforbundet, gitt klare eksempler på at saker har blitt løst til det beste for medlemmer.

Gjennom flere intervjuer har det framkommet mye informasjon som underbygger denne oppsummeringen. Selv om man tar høyde for at det økonomiske bidraget i seg selv kan være motiverende nok til å «skryte» av avtalen og ønske at den fortsetter, er vår vurdering at LCAs positive omtale av erfaringene med avtalen bygger på at den faktisk har bidratt til å forbedre og styrke deres faglige og organisasjonsmessige virksomhet.

Virkninger av samarbeidsavtalen for Fellesforbundet

Det kan virke noe mindre klart hva virkningene av avtalen har vært for Fellesforbundet. Forbundet er stort med mange avdelinger, og det er først og fremst avdeling 603 som har hatt kontakt med LCA, og da i hovedsak deres saksbehandler og tolk. Samarbeidsavtalen synes å være lite kjent i andre avdelinger, noe som, som nevnt

over, antagelig dels bunner i praktiske vurderinger av hvor stor arbeidsmengde som kan håndteres innenfor avtalens rammer. For saksbehandlingen (av saker relatert til latviske arbeidere) som er håndtert i avdeling 603, har avtalen utvilsomt vært viktig for tilgangen til informasjon, oppfølging av hjemvendte arbeidere osv. I tillegg har de(n) latvisk-språklige medarbeideren(-ne) fått mange ad-hoc-henvendelser fra hele landet, som ikke nødvendigvis har resultert i saker som må følges opp. Ifølge rapportene fra avdeling 603 har arbeidsmengden knyttet til avtalen stort sett oversteget bidraget fra Fellesforbundet. For dem som har vært sterkt involvert i gjennomføringen av avtalen, vil vi tro at samarbeidet har bidratt til langt bedre innsikt i latviske arbeideres vilkår både i Norge og Latvia.

På et mer overordnet nivå har avtalen etter vår vurdering bidratt til å styrke Fellesforbundets internasjonale profil og gitt erfaringer som vil kunne styrke framtidig internasjonalt solidaritetsarbeid i regi av norsk fagbevegelse. Prosjektet ble utformet innenfor rammen av forbundets brede innsats mot sosial dumping og har bidratt til å utfylle denne satsingen. Dette har ikke vært et «ovenfra-og-ned-prosjekt» hvor en svakere part blir forsøkt opplært og skolert gjennom konferanser, seminarer og studiebesøk – men et samarbeid preget av likeverdig innsats.

5 Latviske arbeideres erfaringer i Norge

I forbindelse med prosjektet er det blitt foretatt intervjuer med et lite knippe latviske fagforeningsmedlemmer i Norge og Latvia. Hovedhensikten var å få informasjon om hvorfor og hvordan de var blitt fagorganiserte. Disse intervjuene utgjør ikke et representativt materiale og kan ikke brukes for å si noe helt generelt om hvordan det er å være latvisk bygningsarbeider i det norske arbeidsmarkedet. Like fullt gir disse enkeltintervjuene verdifull informasjon om hvordan realitetene på byggeplassene kan være – og ikke minst om hvilke faktorer som kan spille inn når et i denne sammenhengen viktig valg skal tas, nemlig om å melde seg inn i en fagforening eller ikke.

Historier¹³

Edgars er i begynnelsen av 40-årene og er fagutdannet håndverker. Han jobbet første gang i Norge før Latvia ble med i EU, og reiste da på turistvisum og jobbet svart. I 2006 fikk han jobb for en norsk entreprenør som hadde etablert firma i Latvia. Han meldte aldri flytting til Norge, selv om oppholdet varte ett år. Først jobbet han som snekker, så som fliselegger. Etter hvert satte den norske entreprenøren ned lønningene, og han sluttet. Edgars skattet til Latvia, men vet ikke om han egentlig jobbet svart eller hvitt i Norge. I 2012 dro han igjen til Norge, denne gangen for å jobbe for et bemanningsbyrå. Han jobbet da på et prosjekt ledet av et av de største entreprenørfirmaene i Norge og sier at alt virket veldig ordentlig. Det hastet med å levere, og han måtte jobbe i helgene. Den første delen av lønnen fikk han utbetalt i Norge. Deretter hadde ikke bemanningsfirmaet mer jobb, og han måtte vente på restbeløpet i Latvia. Dette var til tross for inngått arbeidsavtale med leiefirmaet, og timelistene var signert av hovedentreprenøren. Edgars beskriver situasjonen som veldig ubehagelig. Alle papirer skulle være i orden, og det var snakk om et betydelig beløp. Alt mens han var i Norge, fikk han følelsen av at ikke alt var i orden, og han hadde tenkt på å oppsøke Fellesforbundet, men det var vanskelig fordi stedet han jobbet på, var avsidesliggende. Han forteller at leiefirmaet «spilte fotball» med ham ganske lenge. Så begynte han å søke på nettet etter fagforeninger, og han fant LCA. Han merket seg at de hadde

¹³ Informantene er anonymisert, og enkelte detaljer i historiene er endret for å hindre gjenkjenning.

en avtale med Fellesforbundet, og sier at uten denne samarbeidsavtalen ville han ikke tatt kontakt med LCA. Han fikk hjelp, og etter seks måneder fikk han sin opptjente lønn. Nå jobber han svart i Latvia, men er fortsatt medlem av LCA og betaler kontingent. Han sier at han forsøker å få kollegene til å organisere seg, men tror ikke at de vil melde seg inn. Edgars har ikke planer om å reise tilbake til Norge, han sier at han ble skremt av å ikke få lønn, og opplevde at det er ganske stor risiko forbundet med å være arbeidsinnvandrere i Norge. På spørsmål om det er noe fagforeningene bør gjøre bedre, svarte han at det er veldig få som kjenner til LCA, og at få latviere i Norge vet om samarbeidsavtalen med Fellesforbundet.

Juris er i 50-årene, er en delvis selvlært håndverker og fikk i 2008 jobb i et norsk-latvisk byggfirma. Det var rundt 20 latviere ansatt i firmaet. Han meldte ikke flytting, men skattet til Norge. Han likte jobben godt, særlig fordi den også var faglig interessant. Han bodde i hus som arbeidsgiveren skaffet. De var 20 menn i en leilighet, og de delte ett bad. Arbeidsgiveren trakk fra husleie på lønnen. Etter noen måneder gikk firmaet konkurs, men Juris sier han hadde flaks og fikk utbetalt lønnen han hadde krav på (127 kroner timen). Etter noen uker startet den norske partneren et nytt firma, som kun drev med utleie. I prinsippet var det samme betingelser for de ansatte som tidligere. Lønnen var som oftest forsinket, men ble likevel alltid betalt. Juris forteller at dette ga en følelse av å hele tiden leve under stress: «Får jeg betalt eller ikke? Etter et par år fikk firmaet færre og færre byggeoppdrag. De fikk en del snømåkingsjobber og begynte å få en del av lønnen i kontanter. Da firmaet gikk konkurs, hadde de jobbet i to måneder uten lønn. Samtidig måtte de betale for boligen og kom i minus. Boligeieren (som var en annen enn arbeidsgiveren) begynte å kreve penger av dem: «Problemene økte hver dag, som en snøball. Fordi vi måtte spise hver dag og ikke hadde arbeid og ikke bolig. Til slutt fikk vi en svart jobb og reiste hjem da vi fikk nok til flybillett.» Da de kom til Latvia, tok en kollega kontakt med dem og fortalte om LCA. De hadde ikke hørt om fagforeningene mens de var i Norge, og Juris sier: «Problemet er å skaffe informasjon, ikke at vi ikke vil melde oss inn.» De tok kontakt med LCA-kontoret i Riga, som bisto dem videre: «Hun (i LCA) fortalte at LCA har en representant i Norge og ba oss om dokumentasjon og lønnslipper. Det ble sendt til Oslo, som gjorde noe videre. Etter en stund fikk jeg brev fra Norge, og etter noe tid var alle penga på konto. Det var kanskje en retts sak som de vant.» Juris dro igjen til Norge og fikk jobb i et norsk byggfirma med flere latviske ansatte. På grunn av en skade dro han raskt hjem igjen, og har siden arbeidet i Latvia: «Nå jobber jeg i et firma og har arbeidskontrakt. Så lenge jeg jobber i bygg, vil jeg være medlem i LCA til graven, i tilfelle jeg får problemer.» Han forteller at han anbefaler alle å bli medlem, men at kollegene stort sett ikke er organiserte. Ifølge Juris er det et problem at minstelønnen er så lav at man knapt kan overleve på den. Han tror at dersom den var høyere, ville folk bli mer motiverte og melde seg inn.

Martins er i begynnelsen av 30-årene og kom første gang til Norge da han var 25 år. Siden den gang har han hatt flere jobbopphold i Norge, men planlegger nå å reise hjem til familien i løpet av et par år. Første gang reiste han for å jobbe for et latvisk utleiebyrå med en norsk sjef. Han jobbet som tømrer i halvannet år og dro så hjem. Et par år senere tok en bekjent fra tiden i Norge kontakt og lurte på om han ville bli med tilbake. Etter hvert fikk han tilbud om å jobbe i et norsk bemanningsbyrå. I dette firmaet ble det problemer med å få utbetalt lønn, på tross av at han hadde kontrakt og underskrevne timelister. Han ble i denne perioden medlem i LCA og kontaktet dem for å få hjelp. De kontaktet igjen Fellesforbundet, som ordnet opp, og han fikk utbetalt pengene. I forbindelse med denne saken var han i kontakt med LCA cirka tre ganger. Ellers får han e-poster med informasjon og har fått tilbud om kurs, men han har ikke benyttet seg av det. På spørsmål om hvorfor han ble medlem av LCA og ikke Fellesforbundet, sier han at det er lettere å ha kontakt med LCA, fordi de snakker russisk. Og så skal han jo tilbake, og da er det greit å ha fagforeningsmedlemskap. Han tror at han vil opprettholde medlemskapet når han kommer tilbake. Det koster ikke så mye, og han betaler inn en gang i året – da har han oversikt over hvor mye han har jobbet. I dag er han ansatt i et bemanningsbyrå der rundt halvparten av de ansatte er organiserte. Han sier at de har skikkelig kontrakt, får lønn for helligdager samt sykkelønn. De gjør alle slags jobber, og han har ikke opplevd å gå uten prosjekt. Han forteller at firmaet har en aktiv fagforening, og at Fellesforbundets representanter stadig prøver å rekruttere ham. Han sier at han er medlem i LCA, som har samarbeidsavtale, men at dette visst ikke er godt nok. Han synes det er litt ubehagelig.

Peteris er rundt 40 år og hadde vært i Norge i åtte år da vi snakket med ham, og han hadde vært medlem av Fellesforbundet i syv av dem. Han kom til Norge som ansatt i et latvisk firma. Det gikk konkurs, og han begynte i et nytt firma med en norsk eier. Alle de tolv som jobbet der var registrert med enkeltpersonforetak, selv om de reelt sett var ansatte i firmaet. De tjente veldig lite, og fem av dem gikk til sak. Fellesforbundet tok saken til retten, og de fikk igjen pengene de hadde krav på. Siden den gang har han jobbet i ulike bemanningsbyråer, med perioder av arbeidsledighet innimellom. Peteris har hørt om samarbeidet Fellesforbundet har med LCA, men for ham har det virket mest nærliggende å være medlem av Fellesforbundet. Han forteller at en del av dem som fikk hjelp av Fellesforbundet, nå ikke lenger er organiserte. På spørsmål om hva som skal til for å organisere flere latviere, nevner han billigere kontingent og mer info om at fagforeningen kan være til hjelp hvis man får vanskeligheter: «For meg har det å være medlem av Fellesforbundet blitt en garanti», sier Peteris. Men han er lite optimistisk når det gjelder mulighetene for å bygge opp en sterk fagbevegelse i Latvia.

Andris og **Aivars** hadde på intervjudispunktet vært i Norge i rundt tre år og jobber som tømrere. For rundt et år siden kom de i kontakt med et større norsk entreprenørfirma

som oppfordret dem til å starte enkeltpersonforetak. I tillegg til en kontrakt med dette firmaet har de tatt oppdrag også for mange andre – mest på privatmarkedet og ofte en blanding av svart og hvitt. Andris forteller at han ble medlem av LCA før han dro til Norge, fordi han hadde fått tips om at det kunne være mye snusk i Norge. Han sier at han ikke visste om samarbeidet med Fellesforbundet. I jobben han hadde før han ble selvstendig, ble han oppsagt på dagen på grunn av en diskusjon med en mellomleder. Han sa at «da ringer jeg fagforeningen», og sjefen svarte «fuck you» med tilhørende fingergest. Andris ringte LCA, som satte ham i kontakt med Fellesforbundet, som raskt kom på banen – og han fikk alle pengene han hadde krav på. De forteller at denne sjefen, og også andre arbeidsgivere, er «redde» for Fellesforbundet, og at sakene derfor løser seg. Andris og Aivars mener at det store flertallet av latviere i Norge har blitt lurt i løpet av den første tiden de er i landet: «Det skjer så godt som aldri at man går rett i en god jobb.» De forteller om stor sårbarhet i det norske arbeidsmarkedet og sier at: «Vi trodde vi skulle dra til det siviliserte Europa. Vi tror ikke vi noen gang kan bli fullverdige medlemmer av det norske samfunnet». Begge planlegger å snart reise tilbake til familien i Latvia. På spørsmål om hvorfor de meldte seg inn i LCA før de reiste, svarer de at det ikke var så dyrt – kun 30–50 kroner i måneden. Videre forteller de at LCA har mye informasjon om arbeid i Norge – både på nettsiden og i brosjyrer når man kommer innom kontoret. «Folk trenger informasjon om at fagforeningen kan hjelpe dem. Men folk tror ofte at ting ikke kan skje med dem. Så kommer de til Norge og lures til å jobbe for langt under minstelønn, eller de må jobbe dobbelt så mange timer som det de får betalt for. Folk tror de ikke har noe annet valg enn å akseptere det – men de som er medlemmer i en fagforening, blir møtt på en annen måte. Man tør ikke tulle med dem. De som ikke har fagforeningen i ryggen, reiser heller hjem, for de kan ikke kjempe for rettighetene sine selv.»

Andris og Aivars sier at de er veldig fornøyde med oppfølgingen fra Fellesforbundet – nesten litt overveldet. Men de er samtidig bekymret for utviklingen på markedet rundt dem. Det er så mye snusk, mener de. Folk betaler senere og senere, og det er mange aktører som er inne for å tjene penger på arbeidskraften. Norge går med raske skritt mot latviske strukturer, hevder de. De tror i alle fall ikke på at det er noen trygg framtid i norsk byggebransje for dem.

Sammenfatning

Som nevnt innledningsvis i kapittelet kan vi ikke trekke generelle slutninger om latviske arbeidsinnvandreres situasjon i Norge på basis av intervjumaterialet. Informasjonen vi har fått gjennom intervjuene, gir likevel grunnlag for å sammenfatte noen punkter:

- *Det farlige norske arbeidsmarkedet.* Noe som gjør sterkt inntrykk i intervjuene med de latviske bygningsarbeiderne, er deres opplevelse av det norske arbeidsmarkedet som et risikofylt og farlig sted å være. Dette stemmer dårlig med det bildet vi har av Norge som verdens beste land, med et velregulert og likhetspreget arbeidsliv. Vi får tro at dette fortsatt stemmer for majoriteten av arbeidstakere i Norge – men intervjuene gir et glimt inn i noen av de mørkeste krokene i arbeidsmarkedet vårt. Det finnes etter hvert en del dokumentasjon på arbeidslivskriminalitet og sosial dumping, ikke minst i byggebransjen. «Alle» er enige om at dette ikke er bra, ikke minst fordi det truer konkurransevnen til seriøse virksomheter. Historiene fra de latviske bygningsarbeiderne er en påminnelse om de påkjenningene det medfører for enkeltindivider å være i arbeidsforhold hvor lønnen uteblir eller andre helt grunnleggende rettigheter ikke er på plass. Også latviske arbeidstakere reagerer sterkt på dette, og det er ikke nødvendigvis slik at dette er praksiser de vant til hjemme fra. Et par av arbeiderne vi intervjuet i Riga, var klare på at de ikke ville ta sjansen på å jobbe i Norge igjen, de opplever det som for risikofylt.
- *Tilfeldige fagorganiserte?* Det virker åpenbart at sjansen for å ikke bli fagorganisert, er langt større enn at man blir det. Som for norske arbeidstakere er det for latvierne helt avgjørende om man faktisk har hørt om fagforeningen. Blant våre informanter var det to vesentlige kanaler for informasjon: kolleger og venner og/eller Internett. Noen hadde fått råd av kjente om å organisere seg, gjerne i forbindelse med at de opplevde problemer med lønn eller kontrakter. Andre hadde fått treff på LCA eller Fellesforbundet når de søkte etter informasjon på Internett om det å jobbe i Norge. Alle vektla informasjon på latvisk eller russisk som svært viktig.
- *Opprettholdelse av medlemskap?* Det er en kjent sak at ikke alle opprettholder sitt medlemskap etter at de har fått hjelp fra fagforeningene – og både LCA og Fellesforbundet er opptatt av å motvirke «svingdørsproblematikken». Våre informanter tilhører den gruppa som har et mer langsiktig perspektiv på sitt medlemskap. Flere av dem meldte seg antagelig inn i det de fikk problemer, men de har fortsatt å være medlemmer i ettertid. Spørsmålet er da hva som fikk dem til å bli. For flere av dem er det tydelig at støtten de fikk fra forbundene, har bidratt til at de føler en type lojalitet som gjør at de fortsatt vil være medlemmer. Videre har de faktisk erfart at medlemskapet har vært avgjørende for at viktige saker ble løst. De rapporterer også

stort sett om at det å være fagforeningsmedlem, ikke har skapt problemer overfor arbeidsgiver, men at de har opplevd at deres egen posisjon på jobben er styrket. Flere nevner at det er viktig at kontingenten ikke er for høy, men de gir uttrykk for at nivået på LCA sin medlemskontingent er helt akseptabelt.

- *Fagforeningsambassadører?* Vi kom i kontakt med våre informanter gjennom fagforeningene, så de vi snakket med, er antagelig medlemmer med et relativt nært forhold til foreningene i og med at de både ble foreslått og var tilgjengelige for intervju. Dette gjenspeiles også i at de i hovedsak var positive til både LCA og Fellesforbundet. Flere av dem sa at de forsøker eller har forsøkt å få kolleger til å organisere seg, men ofte uten å lykkes. Det var vanskelig å få helt tak i hvor konkrete disse verveforsøkene hadde vært, men det ligger antagelig et ytterligere potensial i å få medlemmene til å formidle informasjon ut i sine nettverk – det være seg gjennom brosjyrer o.l. eller effekter med nettadresse til LCA og/eller Fellesforbundet sine hjemmesider.
- *Fagforeningskompetanse.* Vi loddet ikke dypt i dette temaet, men hovedinntrykket var at de vi intervjuet, i liten eller ingen grad hadde blitt engasjert i organisasjonsarbeid som sådan. Videre var hovedinntrykket at kunnskapen eller innsikten i hvordan norsk arbeidsliv fungerer eller er organisert, var ganske begrenset. Det er ikke overraskende med tanke på at de fleste snakket lite eller ikke norsk og også hadde hatt en arbeidstilværelse i Norge med hyppige jobbskifter og mye usikkerhet. Viktige forutsetninger for å delta i forenings- eller organisasjonsarbeid i Norge var dermed ikke til stede.

6 Konklusjoner

Bakgrunnen for dette prosjektet var mer et ønske om å dokumentere samarbeidsavtalen mellom LCA og Fellesforbundet enn å gjennomføre en evaluering i tradisjonell forstand. Som vist i tidligere kapitler har gjennomgangen av dokumentasjon og intervjuene med ulike aktører likevel gitt en viss mulighet til å vurdere om avtalen har blitt oppfylt etter intensjonene, og hva virkningene har vært. Vi vil avslutningsvis trekke fram følgende punkter:

- *En unik avtale.* Avtalen utgjør et svært sjeldent eksempel på et faglig bilateralt samarbeid mellom et vest- og østeuropeisk fagforbund. I ett av intervjuene ble det sagt at: «Samarbeidet har ikke generert en eneste konferanse, bare praktisk arbeid». Det er antagelig svært få samarbeidsprosjekter mellom øst- og vesteuropeisk fagbevegelse som kan oppsummeres slik.
- *Tøffe tider i Latvia.* I løpet av avtaleperioden har situasjonen i det latviske arbeidsmarkedet utviklet seg i kraftig negativ retning. Organisasjonene har blitt ytterligere svekket, medlemstallet har stupt og vilkårene i arbeidslivet ble adskillig hardere i kjølvannet av finanskrisa. Internasjonalt samarbeid for latvisk fagbevegelse har dermed om mulig blitt enda viktigere enn tidligere.
- *Økt arbeidsvandring til Norge fra Latvia.* Etter finanskrisa i 2008 er antallet sysselsatte latviere i Norge tredoblet. Målgruppa for prosjektet, latviske arbeidere i Norge, har altså vokst.
- *Effektiv organisering og god kommunikasjon mellom partene i avtalen.* Det praktiske arbeidet har vært godt organisert, og kommunikasjonen mellom LCA og Fellesforbundet / avdeling 603 har vært løpende, ubyråkratisk og effektiv. 202 nye LCA-medlemmer. Dette er antallet medlemmer som skal være organiserte som et direkte resultat av avtalen i perioden 2007–2013. Gitt at det totale antallet LCA-medlemmer nå er drøye 1000, er dette ikke et ubetydelig antall. Det skal likevel ikke underslås at det er snakk om et beskjedent antall – og etter alt å dømme er det relativt stor gjennomtrekk av medlemmer.
- *Få latviske arbeidere i Fellesforbundet.* Formålet med samarbeidsavtalen var å rekruttere latviske arbeidere på korttidsopphold i Norge til LCA, men en mulig indirekte effekt kunne være at flere latviere også ble medlemmer i Fellesforbundet.

En gjennomgang av Fellesforbundets medlemsstatistikk viser at 133 medlemmer var registrert med latvisk eller russisk som språk. Det ser dermed ikke ut til at avtalen har gitt store resultater når det gjelder organisasjonsgraden blant latviske bygningsarbeidere som er bosatt i Norge. Men en analyse av registerstatistikk fra Statistisk sentralbyrå viser at blant latvierne som jobber i bygg og anlegg, som ankom Norge mellom 2005 og 2008, og som var i Norge i hele perioden 2009–2012, var 14,5 prosent organiserte. Dette viser at tilbøyeligheten til organisering øker med botid i Norge. Det tilsvarende tallet for polakker med samme botid var riktignok noe høyere og lå på 19 prosent. Selv om organisasjonsgraden blant latvierne er langt lavere enn blant nordmenn, gir tallene grunnlag forbeholden optimisme. Ikke minst avkrefter de eventuelle myter om at østeuropeiske arbeidsinnvandrere er «umulige» å organisere.

- *Stor betydning for LCA.* For LCA har avtalen vært svært viktig. Den har resultert i flere medlemmer, bedret ressursituasjonen på forbundskontoret og styrket organisasjonsarbeidet.
- *Styrking av Fellesforbundets internasjonale solidaritetsarbeid.* I Fellesforbundets avdelinger er avtalen relativt lite kjent, med unntak av i avdeling 603 som har hatt ansvaret for gjennomføringen. Avtalen må likevel sies å ha gitt et betydelig bidrag til forbundets internasjonale profil samt at den er et utfyllende element i arbeidet mot sosial dumping.

Vår hovedvurdering av avtalen og oppfølgingen av den er positiv. Bare selve inngåelsen av en slik samarbeidsavtale er nok til å vekke begeistring. Men begeistringen ville selvsagt blitt betydelig dempet dersom avtalen ikke hadde blitt fulgt opp av partene i ettertid. Gjennomgangen har vist at dette langt fra har vært noen sovende avtale, tvert imot har den utløst betydelig aktivitet hos de involverte partene, som også har hatt dedikerte medarbeidere involvert i det løpende arbeidet. Avslutningsvis vil vi nevne noen refleksjoner og spørsmål som muligens kan være til nytte i den videre prosessen om og med avtalen og for andre fagorganisasjoner:

- *Kunne Fellesforbundet fått mer ut av avtalen?* I praksis har samarbeidsavtalen hatt begrenset rekkevidde, og det kan stilles spørsmål om hvorvidt den burde ha vært markedsført sterkere internt i Fellesforbundet. Avveiningene rundt kapasiteten til å håndtere saksmengde virker velbegrunnede, og avdeling 603 har allerede påtatt seg mye arbeid og forpliktelser. På tross av dette mener vi det kan være et poeng å drøfte om samarbeidet med LCA kan gi utgangspunkt for rekruttering av flere latviske medlemmer til Fellesforbundet. Det er blant annet høstet mye kunnskap om Latvia og latviske arbeideres situasjon i Norge, som kunne danne grunnlag for videre strategier og satsinger på dette området.

- *Hvorfor LCA?* Et annet spørsmål som kan reises, er om det ikke hadde vært mer ideelt med et samarbeid med et bygningsarbeiderforbund i Polen eller Litauen, siden det er langt flere arbeidere fra disse landene i Norge enn fra Latvia. I 2005, da initiativet til samarbeidet med LCA ble initiert, var vurderingen at forbundene i disse landene ikke var aktuelle som partnere for Fellesforbundet. I og med at det nå faktisk er gjennomført et langvarig og godt samarbeid med LCA, styrker det grunnlaget for å ha et fortsatt partnerskap med LCA. På tross av dette kan det kanskje på sikt være grunn til å vurdere nærere samarbeid også med forbund i Polen og Litauen. Dette forutsetter antagelig både at det har skjedd en positiv utvikling i fagbevegelsen i disse landene (dessverre er det ikke så mye som tyder på det så langt), og at Fellesforbundet er interessert i å opprettholde et internasjonalt engasjement.
- *Hvor lenge?* Samarbeidsavtalen har løpt i tre perioder, i til sammen mer enn åtte år. Fra LCA sin side er det et klart ønske om å forlenge avtalen. Vårt oppdrag har ikke vært å vurdere om avtalen igjen skal forlenges, men en generell kommentar er at utfasing av denne typen partnerskap bør planlegges i god tid. Det er flere grunner til det. For det første vil det være viktig for LCA å få tid til å områ seg rent administrativt og ressursmessig. For det andre taler mye for at det bør legges en strategi for hvordan resultatene av samarbeidsavtalene eventuelt kan videreføres i andre former. Et sårbart punkt i samarbeidet er at selv om det er organisasjonsmessig forankret på begge sider, har det vært engasjerte enkeltmedarbeidere som har stått for det meste av gjennomføringen og det daglige arbeidet både på norsk og latvisk side. Det bør vurderes hvordan man kan sikre at både kunnskap, relasjoner og god praksis kan videreføres i organisasjonene, også dersom det på sikt blir endringer i hvilke personer som er direkte involvert.
- *Relevans for andre deler av fagbevegelsen?* Ett av spørsmålene i prosjektet har vært om erfaringene fra samarbeidet mellom LCA og Fellesforbundet kan ha relevans også for andre forbund og innen andre områder. : Vårt svar er definitivt ja, erfaringene bør være av stor interesse, både nasjonalt og internasjonalt. Først og fremst er de det fordi de viser at det faktisk er mulig å ha et samarbeid på tvers av nasjonale grenser, som strekker seg langt ut over gode intensjoner, generell informasjons- og opplæringsvirksomhet og avholdelse av internasjonale konferanser og seminarer (som vel og merke også kan være positivt). Det spesielle med denne samarbeidsavtalen er at den så direkte berører fagforbundenes kjerneaktiviteter, nemlig organisering og bistand til medlemmer – og det på tvers av vanligvis ganske strikte nasjonale grenser. Riktignok foregår det adskillig samarbeid i europeisk fagbevegelse, både gjennom internasjonale konføderasjoner og mellom fagforeninger i store multinasjonale konsern og på andre vis. Men det spesielle med denne avtalen er at den først og fremst støtter opp under aktiviteter for å ivareta interessene til en svært utsatt gruppe, nemlig mobile arbeidstakere i byggebransjen.

- *Blåkopi er neppe løsningen.* Dette betyr likevel ikke at vi uten videre vil anbefale andre forbund å forsøke å lage en blåkopi av denne samarbeidsavtalen. Verken etableringen av avtalen eller gjennomføringen av den ville vært mulig uten et tilitsfullt forhold mellom partene, solid forankring på sentralt nivå i organisasjonene og med lokale ildsjeler som har tatt ansvar for oppfølgingen. En av informantene i LCA sa at: «Mara og Kjell er de to heltene i denne historien!». Spørsmålet er om det ville vært noen historie å fortelle uten dem? Vi tror svaret er både nei og ja. Den gode kontakten mellom lederen i LCA og Fellesforbundets representant og deres sterke engasjement var en svært viktig forutsetning for at samarbeidet kom i gang. Samtidig virker det klart at begge hadde et strategisk utgangspunkt for kontakten, som var fundert i situasjonen forbundene opplevde i hjemlandene. Fellesforbundet erfarte stadig større problemer med sosial dumping av utsendte østeuropeiske arbeidere på norske byggeplasser, mens LCA slet med både rekruttering av medlemmer og oppfølging av latviske bygningsarbeidere på utenlandsoppdrag. Det var også avgjørende at begge klarte å forankre ideen i sine respektive forbund. Videre har Fellesforbundets bevilgning av ressurser, både gjennom økonomisk bidrag til LCAs administrasjon i Riga og gjennom avsetting av ressurser til saksbehandlere og tolker i Oslo vært helt avgjørende. På LCAs side har arbeidet fortsatt etter at Mara Tomsone gikk av som leder, og samarbeidet med Fellesforbundet synes å ha vært godt forankret i hele administrasjonen. Erfaringene fra samarbeidet mellom Fellesforbundet og LCA bør kunne tjene til inspirasjon for andre deler av norsk og internasjonal fagbevegelse, men bør tilpasses lokale forhold, aktuelle strategier og den ressursituasjonen de enkelte forbundene står i.

Referanser

- Eldring, L., Fitzgerald, I., Arnholtz, J. (2012), Post accession migration in construction and trade union responses in Denmark, Norway and the UK. *European Journal of Industrial Relations* 18(1): 20-35.
- Dølvik, J. E. & Eldring, L. (2008). *Mobility of labour from the new EU states to the Nordic region. Development, trends and consequences*. TemaNord 2008:537. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Hazans, M. (2012). Selectivity of migrants from Baltic countries before and after enlargement and responses to the crisis. I B. Galgoczi, J. Leschke & A. Watt (red.), *EU labour migration in troubled times*. Surrey: Ashgate.
- Hazans, M. (2013). Emigration from Latvia: Recent trends and economic impact. I *Coping with Emigration in Baltic and East European Countries*. OECD Publishing.
- Karnite, R. (2014). *Latvia Industrial Relations profile*. Eurofund: EurWork.
- Masso, J. & Krillo, K. (2010). Estonia, Latvia and Lithuania: Minimum wages in a context of migration and labour shortages. I D. Vaughan-Whitehead (red.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*. ILO: Geneve.
- Nergaard, K. (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013*. Fafo-notat 2014:14.

Fagforeninger som krysser landegrensene

I 2007 tegnet Latvias Celtnieku Arodbiedrības (LCA, Latvias Bygningsarbeiderforbund) og Fellesforbundet en avtale som forplikter partene til et omfattende organisatorisk og faglig samarbeid. Slikt samarbeid etterlyses ofte i et stadig mer internasjonalisert arbeidsmarked, samtidig som det finnes få eksempler på at det faktisk gjennomføres i praksis. I denne rapporten ser vi nærmere på hvordan samarbeidsavtalen kom i stand, hvordan samarbeidet har blitt organisert og hvilke resultater det har ført til.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2015:36
ISBN 978-82-324-0230-4
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20441