



«En urett mot alle»: Hvordan «union avoidance» svekker amerikanske fagforeninger

Av

Victor Lund Shammas

Fagforeningene står svakt i USA, men det er ikke bare arbeiderklassens holdninger som har skylden. Næringslivet bruker milliarder hvert år på aktivt å bekjempe fagorganisering.

Det står dårlig til med fagforeningene i USA. Mens tall fra OECD (2011) viser at mellom halvparten og 70 prosent av norske, svenske og danske arbeidere var med i en fagforening i 2008, var bare rundt 13 prosent av amerikanske arbeidere representert av en fagforening i fjoråret som gikk. I USAs private sektor var det enda dårligere stilt - der ble bare ca. 7 prosent av arbeiderne representert av en fagforening (Bureau of Labor Statistics 2011a, 2011b). Hvordan kan vi forklare at en verdens fremste moderne økonomier har så svake fagforeninger?

Forklaringen ligger hos fagforenings-

knuserne, skal vi tro George Meany, tidligere leder for USAs motsvar på LO, AFL-CIO, gjennom nærmere 30 år. På 1980-tallet hevdet han at fagforeningenes nedgangstider kunne forklares med «konsulenter og advokater som er imot fagforeninger... [og] som bærer stresskofferter istedenfor slåsshansker.» Alan Kistler, sjef for organiseringsarbeid i AFL-CIO på samme tid, hevdet at «anti-fagforeningskonsulenter og -advokater skaper et Frankenstein-aktig monster som gjør skade på selve grunnstoffet i relasjonene mellom arbeider og ledelse.» (Imberman 1980) Tidligere kongressrepresentant David Bonior fra Michigan hevdet i 2004 at «medlemskap i fagforeninger synker fordi arbeidsgiverne ikke

Fagforeningsknusing

FAGTUNG AVDELING

skyr noen midler for å hindre arbeidere fra å ha en fagorganisasjon.» Han påstod samtidig at 75 prosent av arbeidsgivere bruker «konsulenter av typen fagforeningsknusere for å bekjempe organiseringskampanjer [organizing drives].» (Greenhouse 2004)

Denne artikkelen fremmer ikke en slik ensidig forklaring, men forsøker å belyse hvilken rolle «fagforeningsknusere» kan ha i dagens kamp om amerikanske arbeidere, blant annet gjennom et raskt blikk på Walmart, en av USAs største arbeidsgivere. Konsulentene slår kanskje særlig skandinaviske lesere som svært fremmede, kanskje endog sjokkerende, i hvor åpent de omtaler det å bekjempe fagforeninger. For eksempel, konsulentene i firmaet Healthcare Labor Solutions beskriver helt åpent hvordan det er viktig å skape et «positivt arbeidsmiljø», overvåke og sile ut arbeidere som er i «risikozonen» for organisering, og «utdanne» de ansatte om ulempene ved fagorganisering (Healthcare Labor Solutions 2011). I Norden, på sin side, regnes fagforeninger som en naturlig del av trepartssamarbeidet mellom arbeidsgiver, stat og ansatt.

George Meany, Kistler og Bonior deler en oppfatning av en kausal mekanisme: Amerikanske fagforeninger er svake fordi det finnes sterke krefter som vil at de skal svekkes. Her kan det imidlertid være på plass å tenke på det den franske sosiologen Pierre Bourdieu kaller for «konspirasjonens fantasi», tanken om at det finnes en «ondsinnert vilje som er ansvarlig for alt som skjer i den sosiale verden.» (Bourdieu & Wac-

quant 1992: 102) Vi må unngå å henfalle til overforenklete forklaringer med et for stort innslag av målrettede aktører. Samtidig må vi unngå den motsatte fellen, å fortrenge at innslaget av bevisste aktører faktisk, i noen sammenhenger, er høyst reelt.

«Union avoidance»

Har du kjøpt bøker fra Amazon.co.uk, reist med Ryanair (O'Sullivan & Gunnigle 2009), eller ringt fra T-Mobile sitt mobiltelefonnettverk mens du var på ferie? Da har du vært med på å støtte europeiske selskaper som har kjøpt tjenester av konsulenter som spesialisere seg på fagforeningsknusing (Logan 2008).

Spesialistene eksisterer som et løst sammenvevd nettverk av aktører – advokater, ledelseskonsulenter og organisasjonspsykologer. På engelsk har disse fått den eufemistiske benevnelsen «union avoidance»-spesialister (heretter UA-spesialister). Navnet er eufemistisk fordi det ofte brukes sterke midler for å greie å «unngå» fagforeninger.

Konsulentene organiserer «captive audience»-møter med ansatte for å advare dem om farene forbundet med fagorganisering, truer med nedleggelse av bedrifter, produserer DVD-er, driver lobbyvirksomhet mot lovgivning som kan gi fagbevegelsen fordeler, m.m. Tidligere «union buster» Martin J. Levitt (1993) anslo at UA-industrien omsatte for rundt én milliard dollar i året. Ett eksempel på en slik aktør er advokatfirmaet Jackson Lewis, som med sine 650 advokater på 46 forskjellige steder i USA spesialisere seg på det de kal-



OPPTØYER: Politi og streikende arbeidere fra Teamsters, en av USAs største fagforbund gjennom forrige århundre og frem til i dag, slåss i Minneapolis i 1934.



FAGTUNG AVDELING

ler «preventiv praksis» innen feltet «arbeidsrelasjoner». Selskapet har vært innblandet i en rekke rettsaker hvor fagforeninger har hevdet at advokatfirmaet står bak ulovlig praksis; en av selskapets større klienter måtte på midten av 2000-tallet betale ut nesten \$8 millioner til fagforbundet International Union of Electrical Workers på grunn av ulovlig virksomhet (Logan 2006).

Truer arbeidere

Arbeidssosiologen Kate Bronfenbrenner har studert UA-spesialistenes virke. I en spørreundersøkelse blant 562 personer som arbeider med fagorganisering, viste det seg at 63 prosent av arbeidsgivere de hadde interagert med i fagforeningskampanjer angivelig hadde avhørt arbeidere på tomannshånd om hvilket syn de hadde på fagforeninger. 54 prosent av arbeidsgiverne truet ansatte i slike avhør; 57 prosent truet med stenging av arbeidsplassen dersom fagforeningen vant; 47 prosent truet med å kutte i lønn og velferdsgoder dersom fagforeningen vant – og 34 prosent av arbeidsgiverne sparket én eller flere arbeidere i forbindelse med begynnende fagforeningsarbeid (Bronfenbrenner 2009). Påstanden til Bronfenbrenner er at slike trusler er en del av UA-spesialistenes råd og kampanjer som selges inn til arbeidsgivere.

Hvor stor rolle skal vi tillegge disse spesialistene? Her kan man støtte seg på det man kan kalle «realitetsprinsippet» hos aktører som er utøvere av en betydelig makt innenfor et rasjonelt, moderne system. Slike aktører foretar seg sjeldent noe uten at handlingene deres har kon-

Fagforeningsknusing

FAGTUNG AVDELING

sekvenser man i en viss utstrekning på forhånd forstår. Den mest nærliggende analogien er reklamebransjen – vi vet at reklame påvirker forbrukere. Som samfunnsforskere er det en nærmest skolastisk øvelse å forsøke å finne ut av hvor mye reklame påvirker oss i den ene eller andre retningen. Spørsmålet kan ha sin plass, sin egen nytte osv., men det er ikke et grunnleggende spørsmål for vår forståelse av reklamebransjens grovmekanikk. Så lenge vi vet at amerikanske bedrifter og organisasjoner brukte \$131,1 milliarder på reklame i 2010 (Kantar Media 2011), er det ut i fra realitetsprinsippet rimelig å anta at det har sterke effekter – hvis ikke hadde man ikke brukt så mange penger på det. Slik er det også med UA-spesialister: Det hadde ikke eksistert et marked for deres tjenester hvis de

ikke hadde merkbare effekter.

Case-studie: Walmart

Walmart er et godt eksempel på fagforeningsknusing omsatt i praksis fordi foretaket er stort og vi vet relativt mye om hvordan selskapet bruker UA-spesialister. Selskapet er en av USAs største arbeidskjøpere med rundt 1,4 millioner ansatte (eller «associates» som ledelsen konsekvent kaller dem på sine nettsider), men har likevel ikke én eneste ansatt som er representert av en fagorganisasjon. Human Rights Watch (HRW), en organisasjon som ellers fokuserer på menneskerettsbrudd i underutviklede land, har gitt ut en 216-siders rapport om systematiske «brudd på amerikanske arbeideres rett til organi-

sasjonsfrihet» i en rekke Walmart-butikker (HRW 2007). Det norske Oljefondet har satt Walmart på sin svarteliste over uetiske selskaper (Petroleumsfondets etiske råd 2005).

Rapporten dokumenterer hvordan USA bryter med forpliktelser i en rekke International Labor Organisation (ILO)-konvensjoner ved ikke å slå ned på Walmarts aktive bekjempelse av fagforeningsvirksomhet. HRW viser hvordan antifagforeningstanken står sentralt i hele organisasjonen: Bedriften har etablert et eget «Labor Relations Team» ved hovedkvarteret i Arkansas som står klar til å dra inn med privatfly ved tegn til begynnende fagorganisering ved en arbeidsplass. Håpet er at butikksjefene rundt om i landet aldri skal måtte ta i bruk deres «Union Hotline», slik det står beskrevet i selskapets manifest til fagforeningsknusingen, deres «Manager's Toolbox» (Wal-Mart 1997).

Walmart hevder – på lik linje med mange UA-spesialister – at den beste måten å unngå fagorganisering på er å tilby de ansatte «god kommunikasjon» med ledelsen, gjerne via en «open door»-policy. Alle ansatte skal kunne ta opp sin klage til det aller høyeste nivået i ledelsen, ifølge HRW. På denne måten skal misnøye aldri få utvikle seg til å bli fruktbar mark for radikal organisering. Fungerer ikke god kommunikasjon eller mindre symbolske innrømmelser overfor de ansatte, skal ledelsen i den enkelte butikken kalle inn konsernets eksperter fra Arkansas. Disse avholder møter, sirkulerer rundt i butikken i ukesvis etter varslingen, og forteller overdrevent truende om



Fagforeningsknusing

BEGYNNELSEN PÅ SLUTTEN: Ronald Reagan knuste den såkalte «PATCO»-streiken blant amerikanske flyvekontrollører i 1981, og flere mener det markerte begynnelsen på slutten for amerikansk fagbevegelse. (Foto: White House). Foto: US Federal Government

fagforeningenes mulighet for å sette lønninger og frynsegoder på spill, ifølge HRW.

En skisse til analyse

Det er mange, kompliserte faktorer som gjør at bare rundt en tiendedel av amerikanske arbeidere er medlem av en fagforening. Jeg vil kort skissere opp mulige, plausible årsaker til den amerikanske arbeiderklassens svake organiseringsgrad, som må undersøkes nærmere:

(1) Den amerikanske kapitalistklassen fikk anledning til å utvikle seg til en mer eller mindre sammenhengende gruppe selvbevisste personer på et tidspunkt hvor den radikale, organiserte arbeiderklassen fortsatt ikke var en historisk gjenstand. Historikeren Nelson Lichtenstein (2003) har argumentert for at denne klassen utviklet seg mange tiår før tilsvarende grupperinger i Storbritannia og Tyskland. Dermed fikk gruppen anledning til å leve mer eller mindre uopponert i lang tid og den ble godt vant til et helt kontinent ubesudlet av kompliserende forhandlinger med organiserte arbeidere. Kapitalistklassen ble aldri tvunget til å se på sosialdemokratiet - hvor moderne fagforeninger er en sentral komponent - som et «mindre onde» enn fullblåst sosialisme, slik tilfellet var i mange europeiske stater, fordi sosialismen aldri rakk å etablere seg som en potent politisk kraft før den kalde krigens utrensinger av antatte og faktiske kommunister.

(2) Lovgivning som styrer amerikanske arbeideres adgang til fagorganisering har vært dreiet i arbeidsgivernes favør. Fagforbunds rett til å forhandle på vegne av en gruppe arbeidere stadfestes gjennom «hemmelige valg» på arbeidsplassen. Prosessen er tidkrevende. Det kan ta lang tid fra de ansatte bestemmer seg for å søke om sertifisering til myndighetene godkjenner forbundets rettigheter. I tillegg vet man at det ofte er asymmetriske maktforhold

«FAGFORENINGSTETTHET» (UNION DENSITY)

er et mål som brukes i studier av fagorganisering i arbeidslivet. Det viser til andelen av den totale arbeidsstokken som er medlem av en fagorganisasjon. Målet er forskjellig fra «representasjonsgrad» (union representation), som også kan inkludere ikke-medlemmer hvis arbeidsplass som en helhet representeres av en fagorganisasjon i lønnsforhandlinger. I noen land kan man dermed være omfavnet av en fagforening selv om man ikke er medlem.

«Fagforeningstetthet» (union density)

FAGTUNG AVDELING CARD CHECK OG SECRET BALLOT

«Card check» og «secret ballot» er to ulike systemer for å etablere et fagforbunds rett til å representere arbeidere. I USA brukes hovedsakelig secret ballot-ordningen, noe som betyr at et flertall av arbeidere må stemme for fagorganisering i et hemmelig valg for at fagorganisasjonen skal få lov til å representere dem. «Card check» betyr på sin side at ansatte undertegner kort hvor det heter at de vil ha et bestemt fagforbund til å forhandle på sine vegne; først når et nødvendig flertall har undertegnet, går man til ledelsen med krav om representasjon. Fagbevegelsen hevder secret ballot-ordningen er sårbar for trusler fra arbeidsgiver underveis i prosessen mot etablering av representasjon; arbeidsgivere hevder «card check» åpner for at arbeidere kan trues til medlemskap.

Card check og secret ballot

Fagforeningsknusing

FAGTUNG AVDELING

mellom ansatte og ledelse, noe som lar arbeidsgivere påvirke utfallet av slike valg. Skjebnen til Employee Free Choice Act (EFCA), en lov som ble foreslått i 2009 og som skulle lette fagorganisering ved å introdusere «card check» istedenfor «secret ballot» (se faktaboks), illustrerer denne politiske kontrollen av prosessen – republikanerne sørget for at EFCA aldri ble vedtatt, men istedenfor ble hengende fast i en prosessmessig limboposisjon.

(3) Amerikanske arbeidere er mer skeptiske

til fagforeninger enn deres skandinaviske motsatser. Likevel blir det galt å velte hele forklaringen på svake fagforeninger over på arbeideres holdninger, slik Elaine Chao (2009), George W. Bushs arbeidsminister gjennom åtte år på 2000-tallet, har gjort: I en artikkel påstår hun at fagforeningene i USA gjør det dårlig fordi arbeidere rett og slett trives godt uten dem. Richard Freeman og Joel Rogers' (2006) *What Workers Want* dokumenterer på sin side at 27 prosent av mannlige arbeidere og 35 prosent av kvinnelige

arbeidere, som ikke er fagforeningsmedlemmer, «vil ha» en fagforening. Preferansene til rundt en tredjedel av amerikanske arbeidere oppfylles altså ikke innenfor den nåværende politisk-strukturelle konteksten.

Land med sterke, brede fagbevegelser er også land med gode livsvilkår for lønnsarbeidere. I tråd med Burawoys (2005) mantra om «public sociology» som en samfunnsvitenskap i offentlighetens tjeneste, kan en avsløring av de sterke kreftene som arbeider

for å bekjempe fagorganisering være et skritt på vei mot å forbedre lønnsarbeideres levekår over hele verden.

REFERANSELISTE

Bourdieu, Pierre & Loic J. D. Wacquant. 1992. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Bronfenbrenner, Kate. 2009. «No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organising.» *Economic Policy Institute Briefing Paper*, #235.

Burawoy, Michael. 2005. «2004 American Sociological Association Presidential address: For public sociology.» *British Journal of Sociology*, 56(2): 259-294.

Bureau of Labor Statistics. 2011a. «Table 1. Union affiliation of employed wage and salary workers by selected characteristics.» <http://www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm> [lest 15. mars 2011]

Bureau of Labor Statistics. 2011a. «Table 3. Union affiliation of employed wage and salary workers by occupation and industry.» <http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm> [lest 15. mars 2011].

Chao, Elaine L. 2009. «Obama Tries to Stop Online Disclosure.» *Wall Street Journal* Online.

Freeman, Richard B. & Joel Rogers. 2006. *What Workers Want*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Greenhouse, Steven. 2004. «How Do You Drive Out a Union? South Carolina Factory Provides a Textbook Case.» *New York Times*. <http://www.nytimes.com/2004/12/14/national/14union.html> [lest 15. mars 2011].

Healthcare Labor Solutions. 2011. «Healthcare Union Avoidance: Preventative Methodology.» http://healthcarelabor-solutions.com/index.php?request=union_avoidance [lest 5. september 2011]

Human Rights Watch. 2007. «Discounting Rights: Wal-Mart's Violation of US Workers' Right to Freedom of Association.» *HRW*, 19(2): 1-210.

Imberman, Woodruff. 1980. «The Hocus Pocus in Union Avoidance.» *Journal of Labor Research*, 1(2): 275-283.

Kantar Media. 2011. «Kantar Media Reports U.S. Advertising Expenditures Increased 6.5 Percent In 2010.» <http://kantarmediana.com/intelligence/press/us-advertising-expenditures-increased-65-percent-2010> [lest 30. august 2011]

Levitt, Martin J. 1993. *Confessions of a Union Buster*. New York: Crown Publishers.

Lichtenstein, Nelson. 2003. «Chapter 3: A Labor-Management Accord?» i *State of the Union: A Century of American Labor*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Logan, John. 2006. «The Union Avoidance Industry in the United States.» *British Journal of Industrial Relations*, 44(4): 651-675.

Logan, John. 2008. «U.S. Anti-Union Consultants: A Threat to the Rights of British Workers.» London: Trades Union Congress.

OECD. 2011. «Trade Union Density.» http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN [lest 29. august, 2011]

O'Sullivan, Michelle & Patrick Gunnigle. 2009. «'Bearing All the Hallmarks of Oppression.' Union Avoidance in Europe's Largest Low-Cost Airline.» *Labor Studies Journal*, 34(2): 252-270.

Petroleumsfondets etiske råd. 2005. «Tilråding 15. november 2005.» <http://www.regjeringen.no/pages/1661427/Tilr%C3%A5dning%20WalMart.pdf> [lest 30. august 2011]

Wal-Mart. 1997. «A Manager's Toolbox to Remaining Union Free.» <http://walmartwatch.org/files/2010/07/Managers-Toolbox.pdf> [lest 10. august 2011]