



LUND UNIVERSITY

Facklig styrka eller reformistisk strategi?

Kjellberg, Anders

Published in:
Zenit

1984

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (1984). Facklig styrka eller reformistisk strategi? *Zenit*, (4 (86)), 81-84.

Total number of authors:

1

General rights

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

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

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

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

Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

Facklig styrka eller reformistisk strategi?

Anders Kjellberg

Artikeln "Facklig styrka eller reformistisk strategi?" publicerades i Zenit nr 4 (nr 86) 1984 som en kommentar till Anders Perssons recension i Zenit nr 2 (nr 84) 1984 av min doktorsavhandling *Facklig organisering i tolv länder* (Lund: Arkiv förlag 1983). Redaktionen klippte dock av utrymmesskäl bort ett stycke som under rubriken "Facklig styrka – än en gång!" publicerades i Zenit nr 1 (nr 87) 1985 (sid. 78).

Följande utgåva av artikeln har *kompletterats* med det stycke som inte kom med i nr 4 1984.

Krönika

Facklig styrka eller reformistisk strategi?

I nummer 84 av *Zenit* recenserade Anders Persson min avhandling *Facklig organisering i tolv länder* (Arkiv 1983). Anledningen till att jag här tar till orda är att Persson läst en del kapitel lite slarvigt, men också att han reser några tankeväckande frågor mot slutet av recensionen.

Först några ord om min studie. Facklig organisationsgrad (andelen fackligt anslutna arbetare och tjänstemän) och den fackliga arbetsplatsorganisationens utbredning används som indikatorer på facklig styrka. Tillsammans med arbetsgivarnas organisering och inställning till fackföreningar ger de en bild av styrkeförhållandena mellan arbete och kapital på arbetsmarknaden. Mitt syfte är att som ett led i forskningsprojektet 'Sverige under socialdemokratien 1932-76' beskriva och förklara den svenska utvecklingen ur ett historiskt och internationellt jämförande perspektiv. Förutom de skandinaviska länderna studeras Österrike, Belgien, Australien, Storbritannien, Västtyskland, Nederländerna, Italien, Frankrike och USA.

Reformistisk strategi
eller relativ styrkejämvt?

Internationellt sett har den svenska organisationsgraden varit mycket hög under efterkrigstiden och är i dag ca 85% för såväl arbetare som tjänstemän. Anders Persson menar att det därav ligger snubblande nära till hands att dra slutsatsen att den refor-

mistiska strategin är den mest framgångsrika. Organisatoriskt är svensk fackföreningsrörelse starkast i världen, om man utgår från andelen fackligt anslutna, och den fackliga arbetsplatsorganisationens omfattning (fack- och verkstadsklubbar, fackliga förtroendemen). Vidare talar jag i avhandlingen om en relativ styrkejämvt mellan arbete och kapital på arbetsmarknaden i alla länder med hög organisationsgrad som förutom de skandinaviska är Österrike och Belgien (under efterkrigstiden). I dessa länder har den relativa styrkejämvt åtföljts av en mer eller mindre utvecklad samarbetspolitik på arbetsmarknaden. Med relativ styrkejämvt menas att löntagarna uppnått en sådan styrka att arbetsgivarna inte längre kan härska oinskränkt utan tvingas behandla fackföreningarna som en motpart som kommit för att stanna. En blygsam definition kan det tyckas, men inte desto mindre är skillnaden mellan olika länder betydande under hela 1900-talet.

Persson ifrågasätter om det verkligen rådde en styrkejämvt i detta avseende i Sverige vid tiden för den s.k. decemberkompromissen mellan LO och SAF 1906, då arbetarnas föreningsrätt erkändes. I utbyte erkände fackföreningsrörelsen arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och att fritt antaga och avskeda arbetskraft. Perssons argument är att denna eftergift varit onödig om det verkligen rått en relativ styrkejämvt. Ett alternativt synsätt, som han framför, är att decemberkompromissen var resultatet av en kraftmätning ur vilken arbetsgivarna avgick med

segern. Erkännandet av den fackliga organisationsrätten betraktas då följaktligen som mindre viktigt jämfört med att arbetsgivarna tillerkändes de företagsledande funktionerna.

Inte heller det decentralistiska drag hos svensk fackföreningsrörelse, som framträder så tydligt vid en internationell jämförelse, anser Persson vara något väsentligt: 'Det faktum att den lokala organisationen är väl utbyggd ändrar inte det faktum att beslutsbefogenheterna är centraliserade till de högre nivåerna inom svensk fackföreningsrörelse'.

Facklig styrka, arbets-
givarnas inställning och
reformistisk strategi

Efter att ha varnat för att *Facklig organisering i tolv länder* kan ge intryck av att en reformistisk facklig strategi är den mest framgångsrika (på grundval av den svenska fackföreningsrörelsens organisatoriska styrka), gör Persson sedan helt om och hävdar att jag *undervärderat* fackföreningsrörelsens inriktning som förklaring till dess organisatoriska styrka. Den höga organisationsgraden i Sverige synes enbart på ett ytligt plan ha att göra med 'fackföreningsrörelsens egen styrka och arbetsköparnas relativt positiva inställning sedan början av 1900-talet'. I stället för att koppla samman arbetsgivarnas inställning (till fackföreningar) och den höga organisationsgraden med styrkeförhållandena på arbetsmarknaden riktar Persson blickarna mot den svenska fackföreningsrörelsens reformistiska strategi, som 'inte på allvar ut-

gjort något hot mot kapitalismen' och som 'möjliggjort ett vidsträckt samarbete med kapitalet i för kapitalet viktiga frågor som t ex rationaliseringar och struktumvandling'. Förklaringsmodellen kan beskrivas så här: reformistisk samarbetsstrategi -- positiv arbetsgivarinställning till facket -- hög facklig organisationsgrad.

Styrkeförhållandena arbete - kapital

I själva verket använder jag mig av en flerbottnad förklaringsmodell. Som oberoende (grundläggande) variabler brukas *både* styrkeförhållandena arbete - kapital (på arbetsmarknaden och i ideologiskt-politiskt avseende) och arbetarrörelsens karaktär (bl a verksamhetens inriktning, vilken vikt som fästs vid förhandlingar och avtal samt ideologisk-politisk orientering). Arbetsgivarernas inställning till fackföreningar är en av flera mellankommande variabler (mellan de grundläggande och organisationsgraden). Ett accepterande av den fackliga organisationsrätten beror således inte bara på styrkeförhållandena utan också på typen av arbetarrörelse. Naturligt nog har arbetsgivarerna lättare att erkänna och ingå kompromisser med reformistiska (socialdemokratiska) eller tradeunionistiska (snävt ekonomiskt inriktade) fackföreningar än med syndikalistiskt-revolutionära eller kommunistiska.

För att inte hamna i en idéalistisk typ av förklaring, där arbetsgivarernas inställning reduceras till ett rent attitydspörsmål, vill jag poängtera att styrkeförhållandena arbete - kapital är en minst lika grundläggande bestämning. De svenska arbetsgivarerna var således inte beredda att godta den fackliga organisationsrätten bara för att fackföreningarna var reformistiskt orienterade utan det

skedde först efter omfattande kraftmätningar på arbetsmarknaden. Verkstadsavtalet 1905 var ett uttryck för att verkstadsägarna misslyckades med att hålla fackföreningarna stängna. Därtill kom att den svenska staten aldrig uppträtt lika antifackligt som t ex den amerikanska eller tyska. Verkstadsavtalet, som var det första större avtalet där förklaringsrätten erkändes i Sverige, ingicks rentav under press på arbetsgivarerna från den konservativa statsministern under unionskrisens dagar. Till skillnad från decemberkompromissen 1906 mellan LO och SAF (Verkstadsföreningen gick inte in i SAF förrän 1917) innehöll avtalet *inte* några fackliga utfästelser om arbetsgivarernas rätt att leda och fördela arbetet.

Från arbetsgivarernas sida var det långt ifrån fråga om några öppna armar gentemot en reformistisk, samarbetsinriktad fackföreningsrörelse, vilket Persson tycks tro. Om arbetsgivarernas preferenser fått råda hade de föredragit det opolitiska Svenska arbetareförbundet som 'facklig' motpart, eller rättare sagt i dess egenskap av gul fackförening. Endast av nödvång accepterade arbetsgivarerna de socialistiska fackföreningarna, som ofta var kollektivanslutna till det socialdemokratiska partiet. Samarbete om rationaliseringar och struktumvandling av näringslivet var inte ens påtänkt under seklets första decennier.

Att arbetsgivarerna inte utan vidare erkänner reformistiska fackföreningar framgår också av förloppet i Tyskland, där storföretagens antifackliga strategi var mycket uttalad vid århundradets början och där samarbetspolitiken strax efter första världskriget upphörde så snart styrkeförhållandena blev mer gynnsamma ur kapitalets synvinkel. I efterkrigstidens Västtyskland har den re-

formistiska fackföreningsrörelsen haft svårt att höja organisationsgraden ens till hälften av den svenska. Vid 1950-talets början lyckades arbetsgivarerna förhindra att driftsrådslagen fick en sådan utformning att fackföre-

ningarna blev ordentligt representerade på arbetsplatserna. Driftsråden blev långt ifrån några renodlat fackliga organ. Än i dag saknas det egentlig motsvarighet till de svenska fackklubbarna. Även själva den reformistiska inriktningen hos västtysk fackföreningsrörelse kan för övrigt spåras tillbaka till det avgörande *nederlag* som arbetarklassen led vid det kalla krigets inträde i det ockuperade och delade Tyskland.

Det är inte heller någon tillfällighet att fackföreningarna fått kämpa i hård motvind i USA, trots att deras samhällsomvandlande ambitionsnivå inte ens nått upp till något som kan kallas reformism. Måktiga storföretag, en arbetsgivarvänlig stat och en mycket heterogen arbetarklass har alstrat styrkeförhållanden som inneburit att fackföreningarna inte lyckades penetrera industrin på allvar förrän mot 1930-talets slut, och då först efter omfattande strejkrörelser och sedan en fackföreningsvänlig lagstiftning införts. Under en stor del av efterkrigstiden har organisationsgraden sjunkit som följd av ett för arbetarrörelsen ogynnsamt klimat på arbetsmarknaden och i samhället. Den sedan 1970-talet intensifierade kampanjen att 'krossa facket' har ingenting att göra med någon förändrad orientering hos fackföreningsrörelsen.

Däremot har de svenska arbetarnas organisationsgrad stigit kraftigt sedan 60-talets slut parallellt med att fackföreningsrörelsen *radikaliserats* påtagligt och Saltsjöbadsandan snart är ett minne blott. Omvänt vägrade de

holländska arbetsgivarna långt in på 1960-talet erkänna några fackklubbar, trots att *samarbetet* var mycket välutvecklat på central nivå och fackföreningarna var återhållsamma i lönekraven.

Konservativa eller reformistiska fackföreningar till trots har fackföreningarna haft svårt att hävda sig gentemot arbetsgivarna i USA, Västtyskland och Nederländerna. Det är inte av en slump som dessa länder har en låg eller mycket låg organisationsgrad: för löntagare 25% i USA 1978, 33% i Västtyskland och 38% i Nederländerna 1980. Andelen fackligt anslutna är ungefär lika låg i Frankrike som i USA, trots att arbetarrörelsen har en diametralt motsatt karaktär, konservativ och tradeunionistisk i USA, radikal och starkt politiskt orienterad i Frankrike. Däremot har den likaledes radikala italienska fackföreningsrörelsen sedan 1960-talets slut uppnått en klart högre organisationsgrad (för löntagare 49% 1976), varför Italien inte längre tillhör ländergruppen med låg organisationsgrad.

Den reformistiska strategins begränsningar

Med dessa exempel vill jag illustrera att en reformistisk eller icke-radikal fackföreningsstrategi inte alls utgör någon garanti för facklig tillväxt eller positiv inställning från arbetsgivarnas sida. Nyckeln till en hög organisationsgrad ligger snarare i ett komplicerat samspel mellan en hel rad faktorer. Ett grundläggande variabelpar utgörs av typ av arbetarrörelse (som avser mycket mer än om strategin är reformistisk eller ej) och styrkeförhållandena arbete - kapital, med konsekvenser för bl a den internationella politiska konjunkturutvecklingens *genomslagskraft* och den fackliga arbetsplatsorganisationens styrka. För att det skall komma till stånd sam-

arbetspolitik mellan fackföreningar och arbetsgivare och för att samarbetet skall medföra positiva effekter på organisationsgraden, fordras att flera omständigheter är för handen. En re-

formistisk facklig strategi medför ingalunda av sig själv ett sådant resultat.

Vidare kan en utvecklad samarbetspolitik mycket väl åtföljas av en låg eller stagnerande organisationsgrad. Så har det varit i Nederländerna under efterkrigstiden, medan organisationsgraden steg mycket snabbt i Sverige under det konfliktpräglade tjugotalet. Under trettioåret ökade andelen fackligt anslutna starkt såväl före som efter Saltsjöbadsavtalet.

Facklig styrka och styrkeförhållanden

1938 års huvudavtal underlätta- de inte desto mindre den fackliga expansionen. Därmed inte sagt att den fackliga styrkan växte lika mycket som organisationsgraden. Som jag poängterar i inledningskapitlet får man inte sätta likhetstecken mellan organisationsgrad och styrkeförhållandena mellan arbete och kapital. Det hindrar inte att organisationsgraden både påverkar och påverkas av styrkeförhållandena. För att fastställa styrkeförhållandena på arbetsmarknaden räcker det inte med att undersöka fackets organisatoriska styrka - även andra typer av maktresurser och kapitalets olika typer av styrkepositioner måste ingå i en sådan analys.

För att återvända till organisationsgraden uttrycker den inte bara facklig styrka. Institutionella skapelser som Saltsjöbadsavtalet kan, liksom avtal om *closed shop* (obligatoriskt medlemskap i facket), lagstiftning (t ex om fackliga val) och fackföreningsrörelsens karaktär (t ex fackligt anknytna arbetslöshetskassor), ha ett självständigt inflytande som inte helt och hållet

kan översättas till styrketermer. Däremot tvivlar jag på att organisationsgraden är ett mått på fackföreningsrörelsens grad av samhällsansvar och grad av integration i det kapitalistiska samhället, vilket Persson antyder.

Facklig organisationsgrad mått på fackets grad av samhällsansvar?

'Samhällsansvarets' osv inverkan på organisationsgraden kan betecknas som ganska marginell. I Sverige har arbetarnas organisationsgrad stigit oavbrutet under hela 1900-talet, men med ett par klara undantag. Det ena är åren efter storstrejksnederlaget 1909, det andra perioden 1950-65, då andelen fackmedlemmar bland arbetarna praktiskt taget låg stilla. Värt att notera är att fackföreningsrörelsens samhällsansvar och ambitioner att bidra till näringslivets rationalisering och strukturuomvandling var som störst just under denna period. Såväl under de konfliktfyllda tre, fyra första årtiondena av 1900-talet, som under radikaliseringsfasen sedan 60-talets slut har arbetarnas organisationsgrad raskt skjutit i höjden. I Nederländerna hade fackföreningsrörelsens mycket uttalade samhällsansvar under början av efterkrigstiden direkt negativa effekter på organisationsgraden. I och med att samarbetspolitiken inte vilade på någon styrkeposition från fackföreningsrörelsens sida, tvangs man avsvära sig alla ambitioner att upprätta fackliga organisationer på arbetsplatsnivå. Arbetsgivarna satte det som villkor för sin medverkan i samarbetet på central nivå.

Både centraliserad och decentraliserad?

Slutligen vill jag kommentera mitt forskningsresultat att svensk

fackföreningsrörelse på en och samma gång är mer centraliserad och mer decentraliserad än många av sina utländska motsvarigheter, vilket Persson ifrågasätter. I första hand avser jämförelsen kontinentaleuropeiska länder som Västtyskland, Nederländerna, Frankrike och Italien (fram till 60-talets slut). Med mer centraliserad menas att vi i Sverige har starka centralorganisationer för både arbetare och tjänstemän, där i synnerhet LO skaffat sig vittgående befogenheter att sluta centrala avtal om löner m m med det ännu mer centraliserade SAF (bortsett från 1955 bedrevs centrala förhandlingar 1952-83). I de andra länderna har centrala avtalsförhandlingar varit mycket sparsamma eller icke-existerande. Undantaget utgörs av det holländska halvstatliga förhandlingssystemet som var som mest uttalat 1945-58. I övrigt har fransk och italiensk fackföreningsrörelse varit centraliserad i den meningen att en utpräglad toppstyrning förekommit från olika politiska partiers sida (i Italien fram till 60-talets slut och i Frankrike i viss utsträckning fortfarande).

Själva avtalsförhandlingarna har i dessa kontinentaleuropeiska länder huvudsakligen varit koncentrerade till branschnivå eller regional branschnivå, t ex metallindustrin i Parisområdet. I stort sett har det varken förekommit centrala avtal eller förhandlingar på arbetsplatsnivå (i facklig regi). I Västtyskland och Nederländerna är det än i dag driftsråden som förhandlar om den lokala tillämpningen av avtalen. Endast i Italien sker det – sedan 60-talets slut – genom fackklubbar ('fabriksråd'). I Frankrike sköts denna uppgift vanligen av företagsnämnden, i den mån det sluts några lokala löneavtal alls. De franska arbetsgivarna vill gärna härska oinskränkt i företagen.

I och med att både de fackliga organisationerna och förhandlingssystemet i Sverige är (eller rättare sagt varit) utsträckta till minst tre nivåer – central nivå, förbunds nivå och arbetsplatsnivå – kan man beteckna fackföreningsrörelsen som på en och samma gång mer centraliserad och mer decentraliserad än i ovan nämnda länder. Både den större decentralismen och centralismen har underlättat medlemsrekryteringen. Dels genom att det över huvud taget finns fack- och verkstadsklubbar med befogenheter att sluta avtal om löner och andra arbetsvillkor, dels genom att kraftfulla centralorganisationer och förbund för arbetare och tjänstemän sett till att de fackliga idéerna spridits till samtliga arbetar- och löntagargrupper och genom att huvudavtal eller liknande kompromisser med arbetsgivarna kommit till stånd. Persson har naturligtvis rätt i att centralismen inneburit restriktioner för de lägre fackliga nivåerna, t ex avskaffandet av medlemsomröstningar om avtalen och frånvaron av lokal strejkrätt. Å andra sidan har centralismen varit till fördel på fler sätt än att främja medlems-tillväxten. Jag tänker på omöjligheten att med ett svagt LO bedriva solidarisk lönepolitik. Lika så hade kampen för medbestämmande, löntagarfonder och förbättrad arbetsmiljö försvårats. Flera av de lagar och avtal som sedan 60-talets slut drivits fram har för övrigt stärkt facket på arbetsplatsnivå, t ex skyddsombudens ökade befogenheter och rätten till MBL-förhandlingar. Symtomatiskt nog är det i dag arbetsgivarna som vill minska centralorganisationernas betydelse och åstadkomma en förskjutning av avtalssystemet till bransch- och företagsnivå. En sådan 'japanisering' eller 'amerikanisering' av

den svenska arbetsmarknaden är knappast ett fackligt intresse, i varje fall inte om man ser till arbetarklassens kollektiva styrka. □

Anders Kjellberg