LUND UNIVERSITY

Vad är facklig styrka?

Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen

Kjellberg, Anders

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2021). *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. (Futurion; Vol. 2021, Nr. 1). Futurion.

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

2021:1

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

Vad är facklig styrka?

Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen

FUTURION

Om författaren

Fotograf: Kennet Ruona

Anders Kjellberg är professor i sociologi vid Lunds universitet. Han har medverkat i flera internationella forskningsprojekt om facklig organisering och partsrelationer, bl. a. vid Europafackets forskningsinstitut ETUI. Nyligen publicerade han "Den svenska modellen i en oviss tid" (Arena Idé 2020).

Form och produktion: Narva Heart Communications. **Tryck:** Elanders 2021. **ISBN:** 978-91-985556-3-9

Innehåll

OM FÖRFATTAREN **1**
FÖRORD **4**
INLEDNING **6**
FACKLIG MAKT OCH STYRKA **6**
ELVA DIMENSIONER AV FACKLIG STYRKA **7**
1. Organisatorisk styrka **7**
Facklig organisationsgrad 7
Lokal facklig organisering 7
Kombinerad centralisering och decentralisering 8
Grad av sammanhållning och samarbete inom och mellan fackliga organisationer 8
Facken inom industrin – ett internationellt unikt tvärfackligt samarbete *8*
De svenska tjänstemannafackens unikt starka ställning *8*
Sammanslagningar av fackförbund och av fackliga centralorganisationer 9
Arbetsgivarnas organisatoriska styrka på lokal nivå ger ojämna maktförhållandenjämna 10
2. Ekonomiska och materiella resurser **10**
Medlemsavgifter och ekonomiska/materiella tillgångar 10
Betald arbetstid för fackligt arbete 10
3. Grad av kollektiv identitet och social rörelse **11**
Samhällsklass eller yrkesgrupp/profession med gemensamma intressen 11
Världens mest socialt segregerade fackliga rörelse *11*
Social rörelse kontra individualisering 11
Free rider - gratispassagerare *11*
Strukturell individualism *11*
Egenföretagare och gig-arbetare *12*
4. Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet. **12**
Strejk- och konflikträtt 12
Motivation att delta i strejker och andra stridsåtgärder 13
Förekomst/frånvaro av välfyllda konfliktfonder 13
Solidariskt handlande från andra fack och stöd från allmänheten 13
Anti-fackliga arbetsgivare och för facket negativa lagar/domstolsutslag 13
Arbetsgivarna om konflikträtten 13
5. Grad av strategisk position **14**
Grad av strategisk position i den samhälleliga arbetsdelningen 14
Företagens ökade sårbarhet – arbetskraften splittras upp 14
Globalisering stärker arbetsgivarna 14
Skärpt världsmarknadskonkurrens - Industriavtalet *15*
E-handelns intåg utmanar facket 16
Amazon kommer till Sverige *16*
Privata och offentliga tjänstenäringar: varierande facklig styrka 16
Avregleringar m.m. underminerar den fackliga styrkan *17*
6. Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka **17**
Hög marknadsstyrka vid brist på arbetskraft 17
Hög individuell marknadsstyrka kan motverka facklig organisering 18
Hög utbytbarhet kontra professionalisering 18
Utstationerad arbetskraft och arbetskraftsinvandring 18
Arbetslöshetsunderstöd motverkar underbudskonkurrens 18
Arbetslöshetens roll för den fackliga styrkan 18
Det globala arbetskraftsutbudets ökning 19
Hotade tjänstemannajobb 19
Egenanställda och falska egenföretagare 19
7. Institutionell styrka **20**
Arbetsrättsliga lagar och sociallagstiftning 20
Förhandlingssystemet som institutionell tillgång eller belastning 21
Centraliserade – decentraliserade förhandlingar 21
Eurozonen: ”intern devalvering” 22
Allmängiltigförklaring av kollektivavtal 22

Lagstiftning krävdes för privattjänstemännens förhandlingsrätt. . . . 22
Partsmodellen (kollektivavtal) visavi statsreglering (lagstiftning) 22
Facklig styrelserepresentation 23
Institutionella förändringar som försvagar facket 23
8. Politiskt inflytande 24
Påverkan för att få till stånd lagändringar 24
Allianser med politiska partier. . . . 24
Den "historiska kompromissen" 24
Tjänstemannafackens politiska obundenhet. . . . 25
Inflytande i staten genom partssammansatta organ 25
Politiska proteststrejker. . . . 25
Allianser med andra sociala rörelser 26
EU:s inflytande på den svenska arbetsmarknaden 26
9. Ideologisk/idébaserad styrka 26
Förmågan att påverka den allmänna opinionen 26
Ideologisk-politiska konjunkturer 27
Förmågan att påverka synen på vad som är möjligt/önskvärt att förändra. . . . 27
Förmågan att sätta agendan 27
Solidarisk lönepolitik 28
Förtroendet för facket. . . . 28
10. Kunskaper och förnyelseförmåga 29
Uppbyggnad av facklig expertis 29
Facklig kunskapsuppbyggnad på lokal nivå 29
Förmågan att tänka i nya banor och praktiskt omsätta idéerna 30
11. Strategisk förmåga. . . . 30
Att tänka och agera strategiskt såväl lokalt som globalt 30
Dialog med medlemmarna om prioriteringar 30
Att offensivt möta utmaningar på lokal nivå 31
Samspel central – lokal nivå 31
Fackligt lärande och förnyelseförmåga 31
DET LOKALA FACKET OCH DE ELVA DIMENSIONERNA 32
Några faktorer som påverkar det lokala fackets styrka. . . . 33
Organisatorisk styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden 34
Ekonomisk och materiell styrka 36
Ekonomisk och materiell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden 36
Grad av kollektiv identitet och social rörelse 37
Grad av kollektiv identitet och social rörelse sedan 1980, i nuläget och i framtiden 38
Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet. . . . 38
Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet sedan 1980, i nuläget och i framtiden 38
Grad av strategisk position 39
Grad av strategisk position sedan 1980, i nuläget och i framtiden 39
Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka 39
Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden 40
Institutionell styrka 40
Institutionell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden. . . . 40
Politiskt inflytande 41
Politiskt inflytande sedan 1980, i nuläget och i framtiden 41
Ideologisk/idébaserad styrka 42
Ideologisk/idébaserad styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden 42
Kunskaper och förnyelseförmåga 44
Kunskaper och förnyelseförmåga sedan 1980, i nuläget och i framtiden. . . . 44
Strategisk förmåga 46
Strategisk förmåga sedan 1980, i nuläget och i framtiden. . . . 47
Utvecklingen sedan 1980-talet, situationen idag och i framtiden 48
REFERENSER. . . . 51
Appendix 1. . . . 56

Förord

Ann-Therése Enarsson, vd Futurion

Fotograf: Ola Hedin

En hög andel fackligt anslutna och fackligt aktiva ute på arbetsplatserna är grunden för fackföreningsrörelsens styrka.

Det är svårt att överskatta fackföreningarnas betydelse för att säkerställa att arbetstagare har trygga och goda villkor i arbetslivet. En tidigare rapport från Futurion, ”Om facket inte fanns”, visar att de allra flesta svenska arbetstagare skulle ha betydligt lägre löner utan fackföreningar. Och i en Futurionrapporten ”Vad är grejen med facket?” beskrivs fackets betydelse för demokratin och välfärden.

Men fackföreningarnas styrka är helt beroende av den fackliga organiseringen i antalet medlemmar och vi vet att den över tid har sjunkit i många länder, även Sverige. En lägre organisationsgrad leder till svagare fack och på sikt sämre villkor för de anställda. I många länder i Europas närhet är organisationsgraden så låg att det är svårt för fackföreningarna att utgöra en reell motpart till arbetsgivarna. Även i Sverige och de andra nordiska länderna har det skett en nedgång under de senaste decennierna. Här är dock fortfarande fackföreningarna så starka att de tillsammans med arbetsgivarna ger förutsättningarna för det vi brukar kalla för partsmodellen, eller den nordiska arbetsmarknadsmodellen, där arbetsmarknadens parter förhandlar och löser frågor som i andra länder måste hanteras av politiken, eller inte hanteras allt. Det är något som gjort våra länder starkare och det har varit bra både för arbetstagarna och näringslivet.

I takt med teknikutvecklingen och att arbetslivet förändras påverkas också förutsättningarna för de fackliga organisationerna. Med ett föränderligt arbetsliv där det ställs krav på nya kunskaper och färdigheter blir det helt centralt för en fackförening att säkerställa att medlemmarna får den kompetensutveckling och de omställningsmöjligheter som de behöver. Det är inte minst därför som de fackliga organisationerna drivit detta så hårt inom ramen för de arbetsrättsliga förhandlingarna om anställningsskyddet som blev klara hösten 2020. Här har partsmodellen visat sig vara överlägsen det som politiken förmått sig till att göra.

En hög andel fackligt anslutna och fackligt aktiva ute på arbetsplatserna är grunden för fackföreningsrörelsens styrka. Även samverkan mellan olika fack gör skillnad. Ibland sker det över centralorganisationernas gränser, som när samarbetet Facken inom industrin tog initiativet till 1997 års Industriavtal, eller när 2020 års huvudavtal undertecknades av Förhandlings- och samverkansrådet

PTK, som innefattar privatanställda medlemmar i TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna.

Men förändringarna i arbetslivet ändrar också förutsättningarna för den fackliga organiseringen. Färre arbetar på de riktigt stora arbetsplatserna, atypiska anställningsformer blir vanligare och allt fler arbetstagare arbetar på distans, en utveckling som påskyndats av coronapandemin. Om facket ska vara relevant även i framtiden måste organisationerna utveckla sina arbetssätt för att kunna hantera de nya förutsättningarna. Vi vet att det har stor betydelse att facket är närvarande lokalt men när arbetsplatserna förändras kan det bli svårare.

När den ekonomiska oron ökar – som under coronapandemin – ser vi också att allt fler arbetstagare ser nyttan av ett fackligt medlemskap. För att vara relevant och kunna företräda sina medlemmar effektivt måste dock facket vara närvarande där arbetstagarna befinner sig. Sociologen Anders Kjellberg vid Lunds universitet är sedan flera decennier en av Europas mest ansedda arbetslivsforskare och expert på den fackliga organisationsgraden. Inom ramen för det samarbete som Futurion bedriver tillsammans med Unionens demokratiutvecklingsprojekt, har vi gett honom uppdraget att beskriva sambandet mellan facklig organisering, facklig styrka och det lokala fackliga arbetet. Rapporten syftar till att bidra till ökade kunskaper kring dessa viktiga frågor.

Hur starkt facket är i organisatoriskt avseende utgör bara en av flera aspekter på facklig styrka. Bland de elva styrkedimensioner som diskuteras i den här rapporten finns också ekonomiska resurser, mobiliseringsförmåga, strategisk position, förhandlingsstyrka, politiskt inflytande, idébaserad styrka och förnyelseförmåga. Särskilt uppmärksammas de olika styrkedimensionernas betydelse för det lokala facket sedan 1980-talet, hur det är i dagsläget och vilka tendenser som kan urskiljas vid en blick in i framtiden.

Ann-Therése Enarsson
Vd Futurion

Inledning

En fackförenings grundläggande uppgift är att företräda medlemmarna och tillvarata deras intressen så effektivt som möjligt. Detta fordrar inte bara ett skickligt ledarskap utan också att de vanliga medlemmarna och förtroendevalda ute på arbetsplatserna kan påverka verksamheten och de prioriteringar som görs och då inte bara lokalt utan även på central nivå. Utan ett fungerande samspel mellan central och lokal nivå kan en fackförening knappast betecknas som en organisation som ytterst styrs av medlemmarna, en medlemsstyrd demokratisk organisation.

Den fackliga styrkan bygger på aktiva och välinformerade medlemmar, men det är viktigt att även de mindre aktiva kommer till tals, till exempel genom medlemsmöten, medlemsomröstningar eller medlemsundersökningar, och om möjligt dras in i det fackliga arbetet genom att erbjudas fackliga studier och förtroendeuppdrag eller deltagande i tillfälliga arbetsgrupper som undersöker vad som kan förbättras på arbetsplatsen och finna lösningar på de problem som det är angeläget att göra något åt.

Förutom att utveckla själva den fackliga organisationen så att den fungerar så bra som möjligt är det väl så viktigt att uppnå resultat i själva de fackliga intressefrågorna. Vid sidan av fackets sociala funktion – att tjäna som en arena för gemenskap med andra i samma situation och/eller på samma arbetsplats – är syftet med en fackförening ju ytterst att förbättra anställnings- och arbetsvillkoren eller åtminstone förhindra att de försämras.

Konkret gäller det lön och andra ekonomiska ersättningar (tjänstepension m.m.), arbetstid inklusive semester och annan ledighet, anställningstrygghet, arbetsmiljö, inflytande över det egna arbetet, utveckling i arbetet, vidareutbildning, jämställdhet, försäkringar och skydd mot inkomstförluster, t. ex. via fackliga a-kassor och inkomstförsäkringar.

Facklig makt och styrka

Hur väl facket lyckas med att tillvarata medlemmarnas intressen beror inte bara på den egna styrkan utan också på styrkan hos alla de inblandade aktörerna. Och då kommer vi in på arbetsgivarnas maktresurser (organisatorisk styrka, konfliktkapacitet, ideologiskt och politiskt inflytande, m.m.) och vilken inställning de har till facket. Styrkeförhållandena mellan fack och arbetsgivare påverkas dessutom av statens agerande (regeringen, riksdagen, Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet) och EU:s ställningstaganden (EU-direktiv, EU-domstolens domar).

Det är således nödvändigt att skilja på facklig makt och styrka.[1] Makten har att göra med förmågan att hävda sig i samspel eller i relation till andra. Här ingår också att bli erkänd som förhandlingspart av arbetsgivaren och att grundläggande fackliga rättigheter inte kränks.

Diskussionsfrågor:

- Vad är poängen med att skilja på facklig makt och facklig styrka?
- Är det viktigt med facklig demokrati eller är det bara resultaten som räknas?

[1] *Jag har tidigare skrivit om facklig makt och styrka i ett par antologikapitel: ”Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld” i Lindberg & Neergaard (2013) samt ”Partsrelationer och makt” i Holmqvist (2016).*

Elva dimensioner av facklig styrka

Här följer först en kort översikt över elva dimensioner av facklig styrka.

1. **Organisatorisk styrka**
2. **Ekonomiska och materiella resurser**
3. **Grad av kollektiv identitet och social rörelse**
4. **Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet**
5. **Grad av strategisk position**
6. **Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka**
7. **Institutionell styrka**
8. **Politiskt inflytande**
9. **Ideologisk/idébaserad styrka**
10. **Kunskaper och förnyelseförmåga**
11. **Strategisk förmåga**

Vad avses närmare med de olika dimensionerna av facklig styrka? För att klargöra det kommer vi att i tur och ordning se på dem med konkreta exempel från Sverige och andra länder. Var och en rymmer flera aspekter. I verkligheten samspelar de olika dimensionerna med varandra. Svaghet i ett visst avseende kan ibland kompenseras av styrka i ett annat. Allra störst blir den fackliga styrkan naturligtvis när den är stor i alla elva dimensionerna och de förstärker varandra.

Därefter indelas styrkedimensionerna i tre grupper:

1. **Maktresurser**
2. **Strategisk position i arbetsprocessen och på arbetsmarknaden**
3. **Fackets förmåga att på ett framgångsrikt sätt använda de maktresurser som man förfogar över**

Slutligen ser vi på hur de elva styrkedimensionerna kan tillämpas på det lokala facket. Härvid granskas utvecklingen sedan år 1980, hur det är i nuläget och vad som förväntas ske i framtiden.

1. Organisatorisk styrka

- Facklig organisationsgrad
- Lokal facklig organisering
- Kombinerad centralisering och decentralisering
- Grad av sammanhållning och samarbete inom och mellan fackliga organisationer
- Facken inom industrin – ett internationellt unikt tvärfackligt samarbete
- De svenska tjänstemannafackens unikt starka ställning
- Sammanslagningar av fackförbund och av fackliga centralorganisationer
- Arbetsgivarnas organisatoriska styrka på lokal nivå ger ojämna maktförhållanden

Facklig organisationsgrad

Den fackliga organisationsgraden avser andelen arbetare och tjänstemän som är med i ett fackförbund. Sverige har tillsammans med Danmark och Finland världsrekord i andelen fackligt anslutna löntagare. Nästan sju av tio är med i facket, vilket är avsevärt mer än i de flesta andra länder (tabell 4 i Appendix 1).

Lokal facklig organisering

Här är det fråga om hur stor den fackliga närvaron är ute på arbetsplatserna i form av fackklubbar, arbetsplatsombud och arbetsmiljöombud. Ett mått är andelen medlemmar i ett fackförbund som täcks av arbetsplatsklubbar, ett annat är andelen medlemmar med ett fackligt uppdrag och den aktivitet som de utvecklar.

Den lokala organisationen underlättar medlemsrekryteringen genom att facket får ett ansikte på arbetsplatsen där det finns förtroendevalda som man kan kontakta och eller bli kontaktad av. Undersökningar visar att många skulle gå med i facket eller tacka ja till ett fackligt uppdrag bara de fick frågan. En dansk studie tyder på att förekomsten av en fackklubb stärker sociala normer som säger att man bör vara fackmedlem (Toubøl & Jensen 2014). Fackföreningar åstadkommer alltså inte bara materiella förbättringar och ökad trygghet. De skapar och upprätthåller också normer om vikten av fackligt medlemskap.[2]

Organisationsgraden brukar stiga med arbetsplatsstorleken[3] och då ökar också sannolikheten att det finns en klubb. Det finns således ett ömsesidigt samband mellan andelen fackligt anslutna på en arbetsplats och förekomsten av en fackklubb.

[2]En annan indikator på klubbens betydelse för anslutningen till facket är att i Sif:s avdelning i Stockholm 1992/93 var 15 procent av tjänstemännen på klubbarbetsplatser direktanslutna till Sif:s a-kassa jämfört med 49 procent av de som arbetade i klubblösa företag (Kjellberg 2017: 125).
[3]Första kvartalet 2006 var organisationsgraden för arbetare 66 procent på arbetsplatser med 1-5 anställda, 75 procent vid 6-10 anställda, 79 procent vid 11-49 anställda, 85 procent vid 50-99 anställda, 89 procent vid 100-499 anställda och 91 procent vid 500- anställda (Röster om facket och jobbet. Rapport 1 2007, sid. 107-108). Arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad var 79 procent. Observera att med arbetsplats avses arbetsställe, ej företag. Ett företag kan bestå av flera arbetsställen/arbetsplatser. Enligt en studie som baseras på Levnadsnivåundersökningarna 1991-2010 var organisationsgraden 2010 50 procent på arbetsplatser med 1-9 anställda, 64 procent vid 10-19 anställda, 73 procent vid 20-49 anställda, 76 procent vid 50-99 anställda, 75 procent vid 100-499 anställda och 80,5 procent vid 500- anställda. Den största minskningen konstateras för de minsta arbetsplatserna (1-9 anställda): 72 procent fackligt anslutna 1991 och 50 procent 2010. Andelen anställda i denna storleksklass var ungefär densamma (omkring 18 procent) 1991 och 2010 (Palm 2017).

Utan en lokal facklig organisation kan det bli svårt att uppnå resultat på arbetsplatsen som god arbetsmiljö eller lokala lönesystem som uppfattas som tydliga och rättvisa av medlemmarna. Samarbetet med arbetsgivaren fungerar bättre om det finns ett fack på arbetsplatsen än om man förlitar sig på ombudsmän som av arbetsgivaren upplevs komma ”utifrån” och som inte känner till de lokala förhållandena lika bra som de som finns på arbetsplatsen.

Det lokala fackliga arbetet underlättas om samarbetet med andra fackförbund fungerar bra, exempelvis mellan IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Sacoförbunden samverkar med varandra genom akademikerföreningar på arbetsplatserna. Vid omorganisationer, upprättande av avtalsturlistor och utseende av ledamöter i bolagsstyrelser kan de lokala tjänstemannafacken samverka genom att bilda PTK-L (PTK-Lokalt). Den lokala fackliga styrkan bygger ytterst på sammanhållningen mellan medlemmarna på arbetsplatsen och deras engagemang i fackliga frågor.

Kombinerad centralisering och decentralisering

Ur ett fackligt styrkeperspektiv är det angeläget med ett väl fungerande samspel mellan lokala och centrala fackliga nivåer: klubb, avdelning/region, förbundet centralt och centralorganisationen. I så fall finns det en god vertikal integration mellan olika fackliga nivåer.

För att uppnå maximal styrka krävs att facket är starkt såväl centralt som lokalt. Internationella jämförelser visar att ensidig centralisering (Nederländerna) eller ensidig decentralisering (Japan) medför svaga fackföreningar. Om det inte finns ett centralt avtal att stödja sig på blir det lokala facket mer eller mindre beroende av arbetsgivarens välvilja.

Grad av sammanhållning och samarbete inom och mellan fackliga organisationer

Konstellationen ”IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer” finns såväl på arbetsplatsnivå som i det koncernfackliga samarbetet. Alla tillhör de ”Facken inom industrin” och samma internationella federation IndustriALL. Unionen och Sveriges Ingenjörer samverkar med andra tjänstemannafack inom PTK. Ett exempel på nära samarbete mellan fackliga centralorganisationer är att LO, TCO och Saco har ett gemensamt Brysselkontor. Alla tre är med i Europafacket och i Nordens fackliga samorganisation.

Facken inom industrin – ett internationellt unikt tvärfackligt samarbete

I avtalsrörelserna sätter Facken inom industrin tillsammans med motsvarande arbetsgivarorganisationer ”märket” för löneökningarna på hela arbetsmarknaden. Att det som i Sverige är fackförbund anslutna till olika centralorganisationer som förhandlar fram industrins normsättande avtal är unikt i Norden.[4]

Likaså besitter de svenska tjänstemannafacken en internationellt helt unik styrka. I Danmark tillhör alla facken i förhandlingskartellen CO-industri den nya centralorganisationen FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation). Det är CO-industri som tecknar Industriens Overenskomst och Industriens Funktionæroverenskomst (industrins tjänstemannaavtal) med Dansk Industri, som är det i särklass största förbundet inom Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Innan danska LO och FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) gick samman 1 januari 2019 tillhörde alla de nio märkessättande förbunden LO.[5] Inget av dem var således med i FTF, vars medlemmar till tre fjärdedelar utgjordes av offentliganställda tjänstemän.

Till bilden hör att DA vägrar att teckna centrala kollektivavtal med motsvarigheten till Sveriges Ingenjörer, Ingeniørforeningen i Danmark, som är ansluten till Akademikerne (motsvarar Saco). Till följd av att DA ställer sig avvisande till att teckna ett huvudavtal med akademikerorganisationerna regleras de flesta privatanställda akademikers villkor av individuella kontrakt förutom av den särskilda tjänstemannalag, funktionærloven, som finns i Danmark. En hel del företagsavtal finns dock med kommunala bolag men också med företag anslutna till Dansk Industri. Akademikerne avser att gå in för lagstiftning för förbättrade villkor om DA fortsätter att vägra dem kollektivavtal (Danielsson Öberg 2020: 10).

I den norska frontfagsmodellen är det Fellesforbundet inom LO-Norge som förhandlar det normsättande avtalet med Norsk Industri (ansluten till NHO, den norska motsvarigheten till Svenskt Näringsliv).

De svenska tjänstemannafackens unikt starka ställning

Inte i något land har tjänstemännen en så stark ställning i avtalsförhandlingarna som i Sverige. Inte heller finns det någon motsvarighet till PTK, som vid grundandet 1973 benämndes Privattjänstemannakartellen.

[4] *Ett av motiven bakom samgåendet mellan LO-Danmark och FTF (motsvarade delvis TCO) till FH var att få ett ökat politiskt inflytande. Det var speciellt viktigt för det av offentliganställda dominerade FTF. LOs viktigaste motiv var att få ner kostnaderna eftersom man under en lång rad av år förlorat många medlemmar (Andersen & Hansen 2019; Danielsson Öberg 2020).*

[5] *En del av förbunden i CO-industri organiserar arbetare medan andra i första hand vänder sig till tjänstemän. De flesta tjänstemännen i CO-industri finns i det tidigare LO-förbundet HK (Handel og Kontor) som förutom handelsanställda organiserar administrativ personal inom bland annat industrin.*

Idag är namnet Förhandlings- och samverkansrådet PTK, som förhandlar pensions- och omställningsavtal m.m. med Svenskt Näringsliv. Till PTK är TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna anslutna med sina privatanställda medlemmar. Vid årsskiftet 2019/2020 hade PTK-förbunden sammanlagt 898 000 medlemmar i privat sektor. Det var något mer än LO:s cirka 830 000 privatanställda medlemmar. Räknat på samtliga yrkesaktiva fackmedlemmar i Sverige svarar PTK för 30 procent och LO för 41 procent.

Att PTK ensamt slöt det nya huvudavtalet (Las-avtalet) med Svenskt Näringsliv hösten 2020 är helt unikt i svensk historia. År 1938 var det LO och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) som undertecknade den tidens huvudavtal, Saltsjöbadsavtalet. Att LO står utanför det nya huvudavtalet avspeglar en enorm maktförskjutning inom den fackliga rörelsen. Orsaken var att LO-förbunden hade olika uppfattningar om avtalet, vilket fick LO att säga nej till den slutliga formuleringen av överenskommelsen som man tillsammans med PTK förhandlat fram.

Ett annat mått på styrkeförskjutningen är att LO år 1950 omfattade nästan 80 procent av de yrkesverksamma fackmedlemmarna i Sverige. Vid årsskiftet 2019/2020 var denna andel omkring 40 procent. Omvänt tredubblades tjänstemannafackens andel från cirka 20 procent till cirka 60 procent.

Förhandlingarna 2020 mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv (SN) om anställningstrygghet är ett exempel på hur delade meningar såväl mellan olika fackliga organisationer (LO och PTK) som inom dem (främst LO) komplicerar förhandlingarna och försvagar löntagarnas samlade fackliga styrka. Å andra sidan var det nya huvudavtalet (Las-avtalet) mycket förmånligare ur facklig synvinkel än förslaget från den statliga Las-utredningen. Huvudavtalet passar bättre in i den svenska partsregleringsmodellen även om det också blir fråga om förändrad lagstiftning. Framför allt uppfattas innehållet som bättre ur ett fackligt perspektiv (och även från arbetsgivarhåll) än Las-utredningen. Att meningarna var delade mellan olika fack hänger samman med att de konkreta problemen skiljer sig mycket åt mellan olika löntagargrupper. För de flesta PTK-förbunden och IF Metall har möjligheterna till omställning och vidareutbildning hög prioritet. Ett exempel är att Volvos motorfabrik i Skövde så småningom tvingas avveckla tillverkningen av förbränningsmotorer. På utvecklingsavdelningen blir samtidigt viss kompetens föråldrad vid övergången till elmotorer. För andra LO-förbund (Kommunal och Handelsanställdas förbund) är det stora problemet allmän visstid och så kallad hyvling (anställda tvingas gå ned på deltid och därmed få sänkt lön). IF Metall och Kommunal anslöt sig under december 2020 till Las-avtalet sedan de på vissa punkter förhandlat fram förbättringar av avtalet.

I Frankrike och Italien försvagar splittringen mellan olika politisk-religiösa riktningar fackföreningsrörelsen. Medlemskonkurrensen mellan norska LO och YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund), som i stort sett motsvarar TCO, förhindrade länge allt samarbete mellan de båda centralorganisationerna. YS blockerades från att vara med i Europafacket. Detsamma gällde Saco fram till 1996 då ett samarbetsavtal träffades med TCO. Det banade samma år vägen för Sacos medlemskap i Europafacket.

Sammanslagningar av fackförbund och av fackliga centralorganisationer

Förbundssammanslagningar är ytterligare ett sätt att samla krafterna, hålla nere kostnaderna, få en starkare röst i den allmänna samhällsdebatten och öka sitt politiska inflytande. Ett annat syfte är att förhindra att arbetsgivarna spelar ut olika grupper mot varandra. IF Metall bildades 2006, Sveriges Ingenjörer 2007 och Unionen 2008, i alla tre fallen genom sammanslagningar (Kjellberg 2008, Lag & Avtal nr 11 2020).

Ännu har inget arbetarfack gått samman med ett tjänstemannafack i Sverige. När Försäkringsanställdas Förbund (ett tjänstemannafack) lämnade LO och gick över till TCO blev LO en ännu mer renodlad centralorganisation för arbetarfack. Under 1990-talet förekom planer på att slå samman Handels (LO) och HTF (TCO). Vid Metall-kongressen 2001 fanns en stark opinion för att utreda ett samgående med Sif och andra tjänstemannafack. På förbundsledningens inrådan avslogs motionen med 169 röster mot 118. IF Metalls nuvarande ordförande Marie Nilsson är inne på samma idé, bl. a. eftersom allt fler arbetare får kvalificerade, tjänstemannalika arbetsuppgifter till följd av förändrad arbetsorganisation (Dagens Arbete 30/7 2017). Nilsson avser i första hand ett samgående med Unionen, vars ordförande Martin Linder inte är främmande för tanken. Båda förbunden bygger på arbetsplatsgemenskapen och är vertikalt organiserade, dvs. efter industriförbundsprincipen och inte efter yrkesförbundsprincipen. Knäckfrågor är IF Metalls socialdemokratiska orientering och att Unionen förutom industrin också omfattar en stor del av den privata tjänstesektorn (566 000 yrkesverksamma medlemmar 2019). Unionens motsvarigheter inom LO utgörs inte bara av IF Metall utan också av Livs, GS Facket, Pappers, Handels, Transport och Hotell- och Restaurang Facket med totalt 513 000 yrkesverksamma medlemmar 2019.

Arbetsgivarnas organisatoriska styrka på lokal nivå ger ojämna maktförhållanden

På lokal nivå föreligger ett ojämnt förhållande mellan arbetsgivares och anställdas organisatoriska styrka. Arbetsgivaren är redan organiserad och har betydande organisatoriska resurser till förfogande i form av själva företaget eller förvaltningen medan de anställda i utgångsläget enbart är enskilda individer såvida det inte finns ett informellt ”arbetarkollektiv” eller att en del gått med i facket. Om de sedan inte bildar en fackklubb är de fortfarande ”oorganiserade” på arbetsplatsen i den meningen att de saknar en organisation på denna nivå.

Men även med en fackklubb befinner sig de anställda i ett underläge genom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anta och avskeda arbetskraft, det så kallade arbetsgivarprerogativet. Det begränsades genom Saltsjöbadsavtalet 1938 då varselregler infördes och 1971 års äldrelag då äldre fick förlängd uppsägningstid samt Lagen om anställningsskydd (Las). 1974 (turordningsregler, förlängd uppsägningstid m.m.).[6] Sedan har pendeln svängt tillbaka genom en successiv uppluckring av Las. År 2020 tecknades ett huvudavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv som IF Metall och Kommunal anslöt sig till. Det medger utökade möjligheter till undantag från regeln ”sist in – först ut”. Därmed ökar risken för att en ”tystnadens kultur” breder ut sig på arbetsplatserna. Ju större frihet arbetsgivaren har att ensidigt välja vilka som ska sägas upp, desto större blir otryggheten och osäkerheten bland de anställda. Medlemmar kan av detta skäl komma att tveka att ta på sig förtroendeuppdrag.

Diskussionsfrågor:

- Varför är det viktigt att få till stånd fackklubbar på arbetsplatser utan sådana?
- Hur ska en klubb få medlemmarnas förtroende och lyckas rekrytera nya?
- Hur fungerar en medlemsstyrd klubb?
- Vad kan facket göra för att nå de anställda på mindre arbetsplatser?
- Vilken roll spelar en hög organisationsgrad för ett fackförbund?
- Hur ska man se på att LO att inte ställde sig bakom 2020 års huvudavtal (Las-avtalet)?
- Varför har inget arbetarfack och tjänstemannafack gått samman i Sverige?
- Har sådana sammanslagningar framtiden för sig?
- Vilka konsekvenser kan ett uppluckrat anställningsskydd få?
- Behöver det koncernfackliga arbetet stärkas?

2. Ekonomiska och materiella resurser

- Medlemsavgifter och ekonomiska/materiella tillgångar.
- Betald arbetstid att disponera för fackligt arbete.

Medlemsavgifter och ekonomiska/materiella tillgångar

Utan ekonomiska och materiella resurser är det svårt, för att inte säga nästan omöjligt, för fackliga organisationer att bedriva en framgångsrik verksamhet. Även om många aktiviteter bygger på ideellt arbete utan ekonomisk ersättning fordrar en väl fungerande organisation en hel del ekonomiska och materiella resurser. Facket har utgifter för anställd personal (ombudsmän, experter, den fackliga pressens journalister m. fl.) liksom för lokaler, utrustning, konferenser, utbildningar, solidaritetsarbete m.m. Fackföreningar med få och oregelbundet betalande medlemmar har svårt att bygga upp konfliktfonder och överhuvudtaget klara verksamheten med egna medel. Det gäller i hög grad den franska fackföreningsrörelsen som till stor del finansieras av staten.

Ett ömsesidigt samband råder mellan facklig organisationsgrad och ekonomiska/materiella resurser. Med hög organisationsgrad får facket ekonomiska muskler och då kan man organisera fler genom rekryteringskampanjer och opinionsbildning. Utan en god ekonomi hade Unionen och andra fackförbund inte kunna erbjuda inkomstförsäkringar till potentiella medlemmar.

Betald arbetstid för fackligt arbete

I Sverige svarar företagen för ett viktigt ekonomiskt tillskott på arbetsplatserna genom att klubbordföranden och andra förtroendevalda vanligen utför sitt fackliga uppdrag på betald arbetstid och att lokaler ställs till förfogande. Ett annat exempel på arbetsgivarfinansiering är att internationella koncernmöten vanligen förutsätter att företagen ställer upp såväl ekonomiskt som med att informera om aktuella frågor. Staten skjuter till pengar till de regionala skyddsombuden.

En låg eller fallande organisationsgrad underminerar fackens ekonomi förutom den organisatoriska styrkan. Krympande konfliktfonder minskar förhandlingsstyrkan. Det förekommer visserligen få arbetskonflikter på den svenska arbetsmarknaden men det potentiella hotet om konflikt fungerar som ett viktigt smörjmedel i avtalsförhandlingarna och driver dem framåt. När tiden närmar sig att utlösa lagda konfliktvarsel blir pressen maximal på förhandlarna som då i de flesta fall brukar finna gemensamma lösningar. Utan denna press vore det mycket lättare för arbetsgivarna att avvisa de fackliga kraven. Fackförbundet STs ordförande 1999-2012 Annette

[6] *Redan före äldrelagen och Las förekom det i kollektivavtal bestämmelser som begränsade arbetsgivarnas makt att fritt säga upp personal (Bengtsson 2006).*

Carnhede formulerade sambandet mellan konfliktfond och förhandlingsstyrka på detta sätt: ”Ett förbund som inte har någon konfliktfond är det ingen motpart som bryr sig om.” (Publikt 31/1 2006).

Diskussionsfrågor:

- I vilken utsträckning utförs fackliga uppdrag på obetald fritid?
- Hur vanligt är det att fackförbund tvingas skära ned på verksamheten för att få ekonomin att gå runt? Om så är fallet, vilka konsekvenser kan det få?

3. Grad av kollektiv identitet och social rörelse

- Samhällsklass eller yrkesgrupp/profession med gemensamma intressen.
- Världens mest socialt segregerade fackliga rörelse.
- Social rörelse kontra individualisering.
- Free rider – gratispassagerare.
- Strukturell individualism.
- Egenföretagare och gig-arbetare.

Samhällsklass eller yrkesgrupp/profession med gemensamma intressen

Den fackliga grundidén är att se till att de enskilda individerna inte bjuder under varandra när det gäller löne- och anställningsvillkor utan tvärtom tillsammans flyttar fram positionerna på arbetsplatsen och i samhället. En förutsättning är att man upplever sig ha något gemensamt, en känsla av samhörighet och någon form av kollektiv identitet. Den norske sociologen Sverre Lysgaard pekar i sin klassiska bok Arbeiderkollektivet på att likhet hos individerna (exempelvis samma yrke eller grupp av yrken), närhet (samma arbetsplats) och en gemensam problemsituation utgör grunder för kollektivt handlande. Han framhåller arbetsgivarens ”ständigt stegrade prestationskrav” som en källa för sammanhållning och utgångspunkt för gemensamt handlande. För att det inte ska stanna vid missnöje eller oinfriade förväntningar behövs en lokal facklig organisation för att kanalisera kraven och inleda en dialog eller förhandling med arbetsgivaren.

Världens mest socialt segregerade fackliga rörelse

Sverige har världens mest socialt segregerade fackliga rörelse (LO arbetare, Saco akademiker, TCO tjänstemän generellt). Det främjar samhörighetskänslan inom varje facklig gren. Ingen grupp behöver känna sig fackligt hemlös. En del av TCO-förbunden är yrkesförbund som Lärarförbundet och Polisförbundet, andra är stora vertikala förbund som Unionen och Vision som organiserar alla typer av tjänstemän på arbetsplatsen. LO rymmer nästan bara vertikala förbund (enligt industriförbundsprincipen) som IF Metall (Målare- och Elektrikerförbunden är yrkesförbund) och Saco yrkes- eller professionsförbund som genom sammanslagningar och vidgningar av medlemskretsen till icke-akademiker dock blivit allt mer heterogena.

Social rörelse kontra individualisering

Det har hävdats att fackföreningarna förlorat karaktären av social rörelse och utvecklats till en institution i samhället. I gårdagens bruksorter arbetade och levde alla som tillhörde samma samhällsklass nära varandra och där blomstrade folkrörelserna även om det fackliga organiserandet kom igång sent på många håll till följd av patriarkaliska arbetsgivare som ville bestämma allt själva. I dagens storstäder finns en mängd arbetsplatser, bostadsområden och livsstilar. Det är en miljö där individualistiska ideologier har betydligt lättare att göra sig gällande, vilket avspeglas i lägre organisationsgrad än i övriga landet (Kjellberg 2020b).

Free rider - gratispassagerare

En form av individualism är att uppträda som gratispassagerare – som free rider – och åka snålskjuts på dem som betalar sin fackavgift. Ett fackligt dilemma är att även de oorganiserade som finns på en arbetsplats drar nytta av kollektivavtalen. Enligt den amerikanske ekonomen Mancur Olson fordras det fördelar som endast tillfaller fackmedlemmarna (så kallade selektiva positiva incitament) för att facket som frivilligorganisation ska lyckas rekrytera medlemmar (Olson 1971). Ett exempel är att strejkunderstöd endast tillfaller medlemmarna, andra att medlemskap krävs för rättshjälp vid tvister med arbetsgivaren och för att kunna ta del av fackliga inkomstförsäkringar. Kritik har riktats mot Olsons teori för att den bortser från att människor utbyter erfarenheter och påverkar varandra. Det innebär inte nödvändigtvis att de kommer fram till att fackligt medlemskap är att föredra. Det kan även medföra att flera samtidigt direktansluter sig till a-kassan eller går ur facket.

Strukturell individualism

Individualismen kan inte reduceras till en fråga om livsstilar, ideologi eller medvetna val. Man kan också tala om en strukturell individualism som försvagar sammanhållningen. Anställningens eller arbetets karaktär kan göra att individer på olika sätt hamnar utanför gemenskapen. De tidsbegränsat anställda har en lös koppling till den enskilda arbetsplatsen liksom de som är inhyrda från bemannings- eller konsultföretag. Samma sak gäller utstationerade från andra länder. Också den uppsplittring av arbetskraften som följer på outsourcing och ensamarbete bidrar till att försvaga den kollektiva styrkan och sammanhållningen.

Exempel på ensamarbetare är personliga assistenter, anställda inom hemtjänsten, städare, barnflickor, väktare, chaufförer och gig-arbetare. Man kan även tala om en sorts strukturell individualism i småföretag där det finns få eller inga fackligt anslutna. I mindre företag finns arbetsgivaren ofta nära de anställda och om denne är negativ till att de organiserar sig ökar avståndet ytterligare mellan den enskilde individen och facket.

Egenföretagare och gig-arbetare

Att vara egenföretagare eller egenanställd är ett annat exempel på individualisering av villkoren under vilka arbetet utförs. Egenföretagare arbetar ofta åt sig själva, till exempel läkare och tandläkare med egen praktik och har i regel också egna anställda. De kan också utföra uppdrag åt andra, till exempel frilansande journalister. Företagsformen kan vara enskild firma, aktiebolag, handelsbolag eller annat. En egenanställd är sin egen men ändå inte eftersom man saknar eget företag och arbetet uteslutande består i att utföra uppdrag åt andra. Egenanställda har ingen F-skattesedel och är istället anställda av ett egenanställningsföretag som fakturerar kunden. Därmed befinner de sig i en gråzon mellan anställd och företagare (Wingborg 2017). Egenanställningsföretagen vägrar att teckna kollektivavtal med motiveringen att det till skillnad från i bemanningsbranschen är den egenanställde som själv tar initiativet till uppdragen (Wingborg 2017:23). Egenanställningar förekommer även på LO-området men är där av betydligt mindre omfattning än missbruk av F-skattesystemet och ”falskt egenföretagande” (LO 2018: 28-29, 47-49). Så kallade falska egenföretagare är i praktiken anställda hos en arbetsgivare men saknar de förmåner som följer av en anställning (Thörnquist 2011). Detta fenomen är inte ovanligt bland byggnadsarbetare utstationerade till Sverige.

Gig-arbetare förenar ofta ensamarbete med frånvaro av ett anställningsförhållande. Om man spetsar till det har gig-arbetaren ingen egentlig arbetsplats, inga arbetskamrater och ingen arbetsgivare. Det är den ultimativa formen av isolering. Under trycket av Arbetsmiljöverkets granskning av arbetsförhållandena inom gig-ekonomin har emellertid gig-bolaget Yepstr gjort en helomvändning och anställer från 1 januari 2021 de cirka 5 500 gig-arbetande ungdomar som via bolagets plattform utför småjobb som gräsklippning, hundpromenader och barnpassning åt privatpersoner (SvD 14/11 2020). Tidigare slog Arbetsmiljöverket fast att techbolaget Taskrunner ska ses som arbetsgivare och därmed ha arbetsmiljöansvar för sina omkring 15 000 ”runners” som utför tjänster som flytthjälp, montering av möbler m.m. (SvD 23/10 2020).

Saco-förbunden har 15 100 egenföretagare bland sina medlemmar, Unionen 10 000, Vårdförbundet 150 och Journalistförbundet 1 700 frilansare (2019/2020). Av Teaterförbundets 6 500 aktiva medlemmar 2019 var 85 procent frilansare med antingen tidsbegränsade kontrakt eller så var de egenföretagare. Otrygga försörjningsmöjligheter kan vara en anledning till att relativt många egenföretagare och egenanställda väljer att organisera sig fackligt, särskilt som de har mycket gemensamt med andra i samma situation. När Unionen 2020 startade sin första klubb för egenföretagare (i Göteborg) fick de möjlighet till nätverkande och mentorskap (Kollega nr 5 2000). Året därpå tillkom en klubb för de cirka 3 000 egenföretagare som förbundet organiserar i Stockholmsregionen (Arbetsvärlden 21/1 2021).

Diskussionsfrågor:

- Har känslan att tillhöra en grupp med gemensamma intressen alltmer ersatts av ett individualistiskt tänkande?
- Hur ska man komma åt att en del uppträder som gratispassagerare?
- Är ”strukturell individualism” ett användbart begrepp?
- Varför anlitar en del företag egenföretagare istället för att anställa?
- Hur kan gig-arbetare inlemmas i den svenska modellen?
- Under coronapandemin har hemarbetet expanderat starkt bland tjänstemännen. När pandemin är över förväntas hemarbete bli betydligt vanligare än tidigare, särskilt om företagen krymper kontorsytorna. Vad betyder det för möjligheterna att agera tillsammans?

4. Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet

- Strejk- och konflikträtt.
- Motivation att delta i strejker och andra stridsåtgärder.
- Förekomst/frånvaro av välfyllda konfliktfonder.
- Solidariskt handlande från andra fack och stöd från allmänheten.
- Anti-fackliga arbetsgivare och för facket negativa lagar/domstolsutslag.
- Arbetsgivarna om konflikträtten.

Strejk- och konflikträtt

I Sverige är strejk- och konflikträtten vidsträckt, men med en viktig inskränkning. Sedan 1928 är strejker och andra konfliktåtgärder inte tillåtna innan ett kollektivavtal löpt ut. Ett undantag är sympatistrejker, som i Sverige är legala under förutsättning att den stridsåtgärd som strejken avser stödja är tillåten. Här skiljer sig det svenska regelverket från det i Storbritannien där sympatistrejker är förbjudna.

För det andra är stridsåtgärder (inklusive sympatiåtgärder) alltid tillåtna mot företag som vägrar teckna kollektivavtal. Ett fåtal sådana konflikter inträffar varje år. Själva möjligheten att tillgripa stridsåtgärder gör att många oorganiserade företag går med på kollektivavtal utan strid. Konfliktåtgärder ses av facken som en sista möjlighet om upprepade samtal blir resultatlösa.

I många länder tvingas ett stort antal företag lagstiftningsvägen tillämpa kollektivavtalen genom att dessa allmängiltigförklaras i hela branscher (se nedan under dimension 7 Institutionell styrka). De svenska fackens rättighet att använda konfliktvapnet mot avtalslösa företag är den närmaste motsvarighet till allmängiltigförklaring som vi har i Sverige. Lavaldomen begränsade denna rättighet i företag med utstationerad arbetskraft. Det blev inte tillåtet med stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal som överensstämmer med de svenska. I flera länder är lockouter förbjudna. I Sverige är strejk- och lockouträtten inskriven i grundlagen.

Motivation att delta i strejker och andra stridsåtgärder

Av central betydelse för fackens mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet är medlemmarnas motivation att delta i strejker och andra stridsåtgärder samt demonstrationer m.m. Lika viktig är motivationen att avstå från strejkbryteri, vilket underlättas om det finns tillgång till strejk- och arbetslöshetsunderstöd.

Arbetarnas beredskap att strejka är i allmänhet större än tjänstemännens, åtminstone i privat sektor. Exempelvis civilingenjörer har inte alls samma tradition att strejka som industriarbetare. En ingenjörsstrejk får inte heller samma omedelbara effekter på produktionen som när arbetarna lägger ned arbetet. Bland offentliganställda är det ingen större skillnad på olika gruppers motivation att delta i stridsåtgärder.

Enligt den så kallade mobiliseringsteorin kan arbetsgivarens agerande verka mobiliserande om det hos de anställda framkallar en känsla av orättvisa eller bristande legitimitet (Kelly 1999:44). Men för att mobilisering verkligen ska ske krävs också en uppslutning bakom de krav som förs fram och att man upplever att det finns en chans att åstadkomma en förändring om man håller ihop och agerar tillsammans (ibid:29).

I Frankrike är den fackliga organisationsgraden mycket låg och den fackliga rörelsen splittrad i konkurrerande riktningar, men mobiliseringsförmågan är ändå hög. Många medlemmar är fackligt aktiva och de flesta oorganiserade har en positiv inställning till fackföreningarna.

Förekomst/frånvaro av välfyllda konfliktfonder

Fackföreningarnas främsta påtryckningsmedel är strejker och andra stridsåtgärder. För fackförbund med stor konfliktkapacitet är redan hotet om strejk, ett strejkvarsel, ett kraftfullt vapen. Det förutsätter välfyllda konfliktfonder och medlemmar som är beredda att gå ut i strejk eller medverka i övertidsblockad, etc.

Solidariskt handlande från andra fack och stöd från allmänheten

Även allmänhetens inställning kan spela en viktig roll för utgången, inte minst när det gäller att få till stånd kollektivavtal hos företag som inte tillhör en arbetsgivarorganisation. Att sympatikonflikter kan betyda mycket framgick vid den tre månader långa Toys ”R” Us-konflikten 1995 då Handelsanställdas förbund efter stöd från flera LO- och TCO-förbund till slut fick till stånd ett kollektivavtal, det första som det amerikanska leksaksföretaget någonsin ingått (Altstadt 2001).

Anti-fackliga arbetsgivare och för facket negativa lagar/domstolsutslag

I åtskilliga länder runtom i världen är fackföreningarna kraftigt försvagade genom fängslanden av fackligt aktiva, förbud mot facklig verksamhet och andra repressiva åtgärder. Den amerikanska fackföreningsrörelsens historia rymmer många exempel på hur staten ingripit mot facken för att försvaga dem. I Sverige betydde alliansen mellan socialdemokrater och liberaler i kampen för allmän rösträtt mycket för att förhindra en sådan utveckling. Efter omfattande arbetskonflikter erkändes under början av 1900-talet arbetarnas rätt att bilda fackföreningar mot att arbetsgivarna tillerkändes ledningsrätten i företagen. Det skedde genom avtal (Decemberkompromissen LO-SAF 1906), inte genom lagstiftning.

Arbetsgivarna om konflikträtten

På arbetsgivarhåll är man väl medveten om den maktförskjutning till kapitalets fördel som globaliseringen åstadkommer. Arbetsgivarorganisationen Almega, som domineras av hemmamarknadsföretag, framhåller att fackets förhandlingsstyrka vuxit kraftigt till följd av företagens ökade känslighet för strejker och strejkhot då de inte längre har några buffertlager utan producerar ”just in time”. Men i ett längre tidsperspektiv får ändå ”arbetsgivarsidan ett övertag” genom att ”kapitalets obehindrade rörlighet över gränserna” tillsammans med nya sätt att organisera produktionen ofta gör det lätt att flytta verksamheter utomlands (Herin & Jakobsson 2009: 62).

Sedan länge argumenterar Svenskt Näringsliv för en begränsning av konflikträtten, bl. a. förbud mot sympatikonflikter. Från politiskt håll har det avvisats med hänvisning till att de fackliga organisationerna i allmänhet uppträder ”ansvarsfullt” och sedan Industriavtalet 1997 visar återhållsamhet i avtalsrörelserna. Även om konflikträtten är vidsträckt i Sverige begränsas den av att facken endast kan utlysa strejker inom landets gränser medan företagen alltmer är verksamma tvärs över nationsgränserna (Brandl & Traxler 2009:525). Denna styrkeförskjutning till kapitalets fördel visar på vikten av internationellt fackligt samarbete.

Medlingsinstitutet kan fördröja att varslade strejker utlöses, men har inga maktmedel att förhindra dem. Regering och riksdag har vid ytterst få tillfällen genom tvångslagar stoppat pågående konflikter. I Danmark har det däremot förekommit åtskilliga gånger, exempelvis när den stora lärarkonflikten 2013 avbröts genom ett regeringsingripande. Jämfört med övriga nordiska länder är antalet arbetsmarknadskonflikter och andelen berörda anställda mycket låg i Sverige (se Medlingsinstitutets årsrapporter).

Diskussionsfrågor:

- Vilken roll spelar konflikter (och konfliktvarsel) på dagens arbetsmarknad?
- Vad krävs för att en strejk ska bli framgångsrik?
- Inom industrin är strejker mycket sällsynta. Har det minskat mobiliseringsförmågan vid framtida konflikter?
- Svenskt Näringsliv vill förbjuda sympatikonflikter. Vad skulle ett sådant förbud betyda för fackföreningarnas möjligheter att agera?

5. Grad av strategisk position

- Grad av strategisk position i den samhälleliga arbetsdelningen.
- Företagens ökade sårbarhet – arbetskraften splittras upp.
- Globalisering stärker arbetsgivarna.
- Skärpt världsmarknadskonkurrens – Industriavtalet.
- E-handelns intåg utmanar facket.
- Amazon kommer till Sverige.
- Privata och offentliga tjänstenäringar: varierande facklig styrka.
- Avregleringar m.m. underminerar den fackliga styrkan.

Grad av strategisk position i den samhälleliga arbetsdelningen

En strategisk position i den samhälleliga arbetsdelningen gör att till exempel en transportstrejk snabbt kan få stora konsekvenser. Inom industrin har arbetarna i allmänhet en mer strategisk position än tjänstemännen genom att en arbetarstrejk genast stoppar produktionen medan det inte är säkert att en tjänstemannastrejk får några omedelbara konsekvenser.

De amerikanska sociologerna Erik Olin Wright och Beverly Silver skiljer mellan förhandlingsstyrka på marknaden och på arbetsplatsen (Silver 2008:13ff, Olin Wright 2000: 962). Även om en yrkesgrupp har en svag ställning på arbetsmarknaden till följd av att jobben är relativt enkla att utföra kan den fackliga styrkan ändå vara betydande. Arbetare vid löpande band har i regel en hög utbytbarhet, men en hel fabrik kan ändå lamslås om en mindre grupp lägger ned arbetet. Det fick de amerikanska storföretagen erfara vid 1930-talets slut då facken i massproduktionsindustrin efter en våg av sittstrejker fick sitt genombrott. Samma sak hände senare inom bilindustrin i Brasilien, Sydafrika och Sydkorea då de fackliga aktionerna dessutom spelade en stor roll för dessa länders demokratisering (Silver 2008:54ff).

Företagens ökade sårbarhet – arbetskraften splittras upp

Frånvaron av buffertar vid just in time-produktion och det stora antalet underleverantörer i moderna produktionssystem ökar företagens sårbarhet vid arbetskonflikter. Produktionen avstannar om något led i produktionskedjan fallerar. Här finns en likhet med det löpande bandet.

Å andra sidan styckas arbetsstyrkan upp på flera arbetsgivare vid outsourcing och inhyrning vilket försvårar facklig organisering och minskar underlaget för fackklubbar. Den japanska industrin är ett extremfall genom uppdelningen på en kärna av fast anställda i storföretag positiva till samarbete med facket och å andra sidan lågavlönade flexibla anställda (ofta deltidsarbetande kvinnor) hos underleverantörerna. Därmed försvåras fackligt agerande för att förbättra villkoren för stora löntagargrupper. Omkring två tredjedelar av fackmedlemmarna i det japanska näringslivet finns i företag med över 1 000 anställda, men mindre än var fjärde anställd arbetar i dessa företag. Här är nästan varannan anställd med i facket jämfört med endast en procent i företagen med mindre än 100 anställda.

Globalisering stärker arbetsgivarna

De fria kapitalrörelserna, de transnationella företagens växande styrka och marknadsekonomins expansion i Östeuropa och Asien tenderar rent allmänt förskjuta styrkeförhållandena till arbetsgivarnas förmån främst inom industrin men i växande grad även i tjänstenäringarna.[7] Företagens ökade möjligheter att flytta produktion utomlands kan få facken att dämpa lönekraven och avhålla sig från stridsåtgärder.

IF Metall framhåller i rapporten Lönepolitiska vägval (2008) att de fria kapitalrörelserna gör att avkastningen på kapital måste vara på ungefär samma nivå som i andra länder för att investeringarna inte ska avstanna (IF Metall 2008). Den aspekt av globaliseringen som betyder mest är enligt rapporten EU:s utvidgning och särskilt de ökade löneskillnader inom unionen som utvidgningen österut medfört. Den skärpta konkurrens som detta innebär har framför allt de tyska facken fått känna på genom utflyttning av produktion, ökad press på löneåterhållsamhet och införande av öppningsklausuler i avtalen. Resultatet blev att reallönerna inte utvecklades lika positivt som i Sverige. Under många år sjönk de tvärtom eller var oförändrade, medan de steg i Sverige.

Öppningsklausuler innebär att fack och arbetsgivare på lokal nivå ges möjlighet att komma överens om villkor som är sämre än i de centrala avtalen. I Tyskland var utflyttningen av bland annat bilfabriker till östra Europa så omfattande att IG Metall och andra fackförbund såg sig nödgade att acceptera sådana klausuler. De svenska facken har avvisat alla tankar på öppningsklausuler. Det är ett tydligt tecken på de svenska fackens styrka.

Skärpt världsmarknadskonkurrens – Industriavtalet

För att rädda jobben i svensk industri och för att undgå den socialdemokratiska regeringens hot om statsingripanden om inte lönebildningen förbättrades tog fackförbunden inom industrin 1996 initiativet till de förhandlingar som året därpå resulterade i ”Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning” (Elvander 2002). Till Industriavtalets bakgrund hörde att löneökningarna som följde på den konfliktfyllda avtalsrörelsen 1995 hotade att underminera industrins konkurrenskraft. Det var särskilt alvarligt eftersom Sverige planerade att ansluta sig till Euron. Dessutom behövde lönebildningen reformeras eftersom den under långa perioder inte medfört reallöneökningar trots höga nominella lönelyft.[8]

Därtill kom arbetsgivarnas planer på en helt decentraliserad lönebildning sedan SAF 1990 abdikerat från alla centrala löneförhandlingar. De starkaste förespråkarna för en sådan långtgående decentralisering fanns i Verkstadsföreningen (idag Teknikföretagen). LO:s, TCO:s och Sacos största förbund inom verkstadsindustrin (Metall, Sif och CF) inledde 1992 ett nära samarbete för att förhindra att verkstadsavtalet avvecklades (Lundenmark & Nilsson 2001). År 1996 utvidgades samarbetet till att omfatta övriga LO-förbund inom industrin. Facken inom industrin omfattar i dag Unionen, Sveriges Ingenjörer, IF Metall, GS-facket och Livs. Pappers hoppade av Industriavtalet när det förnyades 2016.

Med Industriavtalet och det nya förstärkta Medlingsinstitutet fick istället det centralistiska draget i den svenska lönebildningsmodellen en renässans genom den tilltagande koordineringen av avtalen på hela arbetsmarknaden där industrins avtal är normgivande. Även den starka samordningen inom Svenskt Näringsliv syftar till att industrin ska sätta ”märket”. Enligt instruktionerna för det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet ska det verka i samma riktning.[9] Samtidigt har alltmer av detaljerna överlåtits till förhandlingarna på arbetsplatserna. Lönebildningen har således blivit både mer centraliserad och mer decentraliserad.

Facken inom industrin har dragit fördel av denna utveckling genom att många jobb sannolikt räddats även om åtskilliga monteringsjobb lämnat Sverige inom telekom- och vitvaruindustrierna. Vidare har reallönerna stigit och systemet med centrala (branschmässiga) avtal behållits. För den fackliga styrkan är inte minst det senare av stor betydelse. Bildandet av Facken inom industrin innebar en facklig kraftsamling som förhindrade att avtalssystemet decentraliserades helt och hållet såsom skett i den privata sektorn i Storbritannien.

[7] *Ekonom-historikern Christer Lundh framhåller att ”För industriella storföretag är det i dag en reell möjlighet att flytta produktion och annan verksamhet till platser med billigare arbetskraft. Risken att förlora jobbtillfällen har varit påtaglig för industrifacken under 1990- och 2000-talen, inte minst under krisåren. Hotet om företagsflytt innebär en förstärkning av arbetsgivarnas sortivapen” (Lundh 2020: 310). Det finns emellertid tecken på att utvecklingen håller på att vända. Enligt den senaste statistiken från Tillväxtanalys ökade mellan 2017 och 2018 andelen i Sverige anställda från 15 till 16 procent i de 80 största svenskägda industrikoncernerna (i genomsnitt). År 1980 hade denna andel varit 58 procent. Om vi ser på samtliga svenskägda internationella koncerner, nu oberoende av bransch, ökade andelen anställda i Sverige från 29 till 30 procent. Motsvarande andel 1980 var 53 procent. Kundanpassning, hållbarhet och miljö finns bland skälen att flytta hem produktion till Sverige. Det senaste exemplet är glasögonföretaget Synsam som omlokaliserar omkring 150 jobb från Kina till Ockelbo (Arbetsmarknadsnytt 2020-10-09).*

[8] *Stora nominella lönelyft åtföljdes ofta av hög inflation och sänkta reallöner. Så var det exempelvis åren 1977-83 då reallönerna inom industrin sjönk alla år utom 1979 (SCB:s reallönestatistik). Storkonfliktåret 1980 var inflationstakten 13,6 procent och tio år senare 10,5 procent. År 1980 övervägde den borgerliga Fälldin-regeringen lagstiftning om lönestopp. Samma sak gjorde den socialdemokratiska regeringen Carlsson 1990. Båda gångerna tvingades man överge sina planer på tvångslagstiftning, som om de förverkligats hade inneburit ett brott mot den svenska partsregleringsmodellen. Efter det misslyckade stoppaketet 1990 träffades under medverkan av en statlig kommission (Rehnberggruppen) flera stabiliseringsavtal som byggde på frivillig medverkan från ett stort antal parter på arbetsmarknaden. Det var ändå en för Sverige unik utveckling genom statens aktiva roll för att växla ned löneökningstakt och prisstegringar. Det lyckades genom avskaffandet av alla pris- och löneutvecklingsgarantier som tidigare kompenserat olika löntagargrupper för löneökningar på andra områden. Därefter var det upp till arbetsmarknadens parter att i enlighet med svensk tradition själva ta fullt ansvar för lönebildningen. Arbetsgivare och fack önskade inte heller någon upprepning av stabiliseringsavtalen eftersom de enligt vad Rehnberg skriver i sina memoarer då ”kände sig satta under förmyndare” (Rehnberg 1999:291).*

[9] *En av Medlingsinstitutets huvuduppgifter är att verka för ”en väl fungerande lönebildning”. Enligt institutet innebär det ”att den internationellt konkurrensutsatta sektorn är normerande, vilket betyder att löneökningstakten inom industrin ska vara en norm för den övriga arbetsmarknaden, och att löneökningstakten anpassas till våra viktigaste konkurrentländer.” (Medlingsinstitutets hemsida 2013-06-10)*

E-handelns intåg utmanar facket

När det gäller risken för flytt till andra länder har facken i hemmamarknadsbranscher som livsmedelshandel en klar fördel. Bortsett från ren gränshandel riskerar varken jobben eller marknadsandelar att hamna utomlands. I annan detaljhandel är det annorlunda genom e-handelns tillväxt, men även i livsmedelshandeln har denna expanderat. Butikshandeln förlorar andelar till förmån för e-handelsföretag som Mathem, Bokus och Adlibris. Det finns vissa likheter med forna tiders postorderhandel i varje fall när det gäller leverans av fysiska varor. Ljudböcker, musik och film distribueras numera nästan enbart elektroniskt.

Amazon kommer till Sverige

Amazon finns redan i Sverige som molnföretag med serverhallar i Västerås, Eskilstuna och Katrineholm. Här saknas kollektivavtal. Nu håller Amazon på att etablera sig i Sverige även som e-handelsföretag. Lagret i Eskilstuna drivs av det tyska logistikföretaget Kuehne-Nagel som har kollektivavtal med Transport. PostNord tar hand om paketleveranserna. Granne med Amazon i Eskilstuna är Sportamore, Nordens största sporthandel på nätet. Tillsammans omsätter e-handelsföretagen Sportamore, Skincity och Sneakersnstuff nästan två miljarder kronor, de marknadsförs av kända influerare och alla saknar de kollektivavtal (Handelsnytt 17/10 2019). Angående Skincity är det anmärkningsvärt med tanke på att företaget ägs av Axel Johnson som även driver bland annat Åhléns.

Det verkar således som att Amazon som e-handelsföretag inte omedelbart vill utmana den svenska arbetsmarknadsmodellen. Erfarenheter från andra länder visar att Amazon först anlitar etablerade underleverantörer för att sedan själv ta över driften. Amazon har sannolikt dragit lärdom av den långa Toys ”R” Us-strejken 1995 som tvingade det amerikanska leksaksföretaget att ge upp och teckna kollektivavtal. Men inget är givet. Ett tvärfackligt nätverk[10] har bildats för att bevaka hur Amazon kommer att agera i Sverige.

Det finns flera exempel på att utländska handelsföretag funnit det för gott att anpassa sig till den svenska modellen. När den tyska dagligvaruhandlaren Lidl 2003 etablerade sig i Sverige kontaktade man Handelsanställdas förbund för att från första dagen få till stånd ett kollektivavtal. Det hade man inte i Tyskland. Även den japanska modejätten Uniqlo tecknade i Sverige 2018 sitt första kollektivavtal i världen (Handelsnytt 24/8 2018).

Det snabbväxande e-handelsföretaget Apotea, som av Svensk Handel 2016 fick utmärkelsen Årets Tillväxtföretag har sedan 2018 kollektivavtal med Unionen. Personalen övervakas precis som på Amazon i Tyskland för att företaget ska veta vilka som jobbar snabbt respektive långsamt. Osäkra anställningar och avsaknaden av en fackklubb att vända sig till bidrar till att medlemmarna inte vågat kontakta facket.[11] Unionens ambition är att få igång en klubb.

Privata och offentliga tjänstenäringar: varierande facklig styrka

I nästan alla länder begränsas fackets möjligheter inom handelsbranschen av att endast några få procent av de anställda är medlemmar (fyra procent i amerikansk detaljhandel och 15 procent i brittisk 2019). I Sverige har de handelsanställda en internationellt mycket hög organisationsgrad (59 procent 2019), men med en tydlig skillnad mellan handelstjänstemän (62 procent) och handelns arbetare (52 procent). I Norge är endast var fjärde anställd inom detaljhandeln med i facket, i hotell- och restaurangbranschen bara 16 procent (Nergaard 2018). Här spelar säkerligen frånvaron av fackliga a-kassor in för den efter nordiska förhållanden låga organisationsgraden i flera norska privata tjänstenäringar. I dessa saknas, till skillnad från i industrin, ofta förutsättningar att bilda arbetsplatsklubbar till följd av höga andelar unga, tidsbegränsat anställda och deltidare. Då blir a-kassan relativt sett ett viktigare incitament för fackligt medlemskap (Kjellberg 2017:32).

Även det svenska hotell- och restaurangfacket är starkt ur ett internationellt perspektiv, men likväl Sveriges svagaste fackförbund med omkring 30 procents organisationsgrad. Förklaringen är höga andelar tidsbegränsat anställda och deltidare samt en stor omsättning på både personal och restauranger. Innan a-kasseavgifterna höjdes kraftigt 2007 var drygt varannan hotell- och restauranganställd fackligt ansluten. Å andra sidan ger medlemskapet i LO en förhandlingsstyrka som förbundet annars inte hade haft. Bland motparten Visitas medlemsföretag finns de stora hotellkedjorna och där är förbundets konfliktkapacitet avsevärt större än i restaurangerna. Kontrasten är stor till Storbritannien där endast två procent av de hotell- och restauranganställda är med i facket (2019).

Den offentliga sektorn är skyddad från internationell konkurrens. Det är en del av förklaringen till att de offentliganställda står för en växande del av strejkerna i Västeuropa (Kelly 2011:19).

[10] *I nätverket ingår Sveriges Ingenjörer (som har medlemmar på Amazons molnföretag), Unionen, Transport (har kollektivavtalet med det tyska företag som sköter Amazons lager i Eskilstuna), Handels och Seko (organiserar Posten som sköter distributionen). Se även debattartikel i SvD 28/7 2020.*

[11] *Arbetsvärlden 3/11, 11/11 och 26/11 2020, Arbetet 20/11 2020, SvD 11/11 2020.*

I Sverige har Kommunal och Vårdförbundet hittills under 2000-talet svarat för de största strejkerna (2003 respektive 2008). Under avtalsrörelsen 1995/96 som, med undantag av storkonflikten 1980, var den mest konfliktfyllda under 1900-talets två sista decennier stod de offentliganställda för den stora majoriteten av de förlorade arbetsdagarna (Thörnqvist 2007:24ff). Den största strejken 1995/96 svarade Vårdförbundet för.

Avregleringar m.m. underminerar den fackliga styrkan

Skärpt konkurrens till följd av avregleringar, upphandling av offentlig verksamhet (där lägsta pris oftast vinner) och utstationering av arbetskraft från låglöneländer samt utländska chaufförer på svenska vägar för inrikes transporter, så kallad cabotagetrafik, gör att den fackliga styrkan undermineras även i branscher där löntagarna vanligen har en stark strategisk position i den samhälleliga arbetsdelningen såsom i transportbranschen. Nya EU-regler 2020 ser dock ut att kunna lösa cabotageproblemet.

Delar av den svenska transportbranschen belyser vad som kan hända när hemmamarknadsnäringar avregleras och utsätts för hård utländsk konkurrens efter EU:s östutvidgning. I dag skulle en strejk bland chaufförerna vid Sveriges viktigaste containerhamn (Göteborg) endast få begränsat genomslag till följd av det stora inslaget av utländska åkerier, bemanningsanställda och ”falska egenföretagare”. Enligt en räkning i Göteborgs containerhamn 2013 hade två tredjedelar av dragbilarna utländska chaufförer fördelade lika på svenska och utländska bilar (Sternberg 2013:13). Endast en tredjedel var svenska bilar bemannade med svenska chaufförer. Institutionella förändringar kan således i kombination med förändringar av arbetskraftens sammansättning kraftigt underminera konfliktkapaciteten hos en arbetargrupp som i teorin har en strategisk position i ett lands ekonomiska kretslopp.

Diskussionsfrågor:

- I vilken utsträckning har företagens möjligheter att flytta verksamhet till andra länder påverkat den fackliga styrkan?
- Vad betyder outsourcing, inhyrning av personal och uppdelningen på fast/tidsbegränsat anställda för det fackliga arbetet?
- Vad kan konsekvenserna bli av Amazons inträde på den svenska marknaden/arbetsmarknaden?
- Är det bra att industrin ”sätter märket”, att industrins avtal är normgivande för hela arbetsmarknaden?
- Hur skulle det bli om de centrala avtalsförhandlingarna avvecklas och all lönebildning sker lokalt?

6. Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka

- Hög marknadsstyrka vid brist på arbetskraft.
- Hög individuell marknadsstyrka kan motverka facklig organisering.
- Hög utbytbarhet kontra professionalisering.
- Utstationerad arbetskraft och arbetskraftsinvandring.
- Arbetslöshetsunderstöd motverkar underbudskonkurrens.
- Arbetslöshetens roll för den fackliga styrkan.
- Det globala utbudet av arbetskraft påverkar fackens förhandlingsstyrka.
- Hotade tjänstemannajobb.
- Egenanställda och falska egenföretagare.

Hög marknadsstyrka vid brist på arbetskraft

Individens och kollektivets marknadsstyrka varierar med den ekonomiska konjunkturen, den lokala situationen på arbetsmarknaden och om det föreligger brist på arbetskraft inom en bransch eller ett yrke. Yrkesgrupper som är starkt efterfrågade och som det råder brist på har i regel en god förhandlingsposition. Stor individuell marknadsstyrka stärker inte bara individen utan underlättar också avtalsförhandlingarna, i synnerhet om målet är att höja löneläget relativt andra grupper (relativlönen). Det finns också exempel på spontana kollektiva aktioner med detta syfte. I det så kallade sjuksköterskeupproret utnyttjade nyexaminerade sjuksköterskor bristen på arbetskraft i yrket då de vägrade att anta jobberbjudanden där lönen understeg en viss nivå. Sjuksköterskor och barnmorskor har även använt sig av ”massuppsägningar”, det vill säga ett kollektivt hot om att säga upp sig för att arbetsgivaren ska göra vissa medgivanden (Granberg 2020: 128-132).

Vårdförbundet har vid flera tillfällen tecknat sifferlösa avtal med hopp att arbetsgivarna till följd av sjuksköterskebristen skall bevilja större löneökningar än vad andra grupper får. SCB-statistik över löneutvecklingen 2014-2019 visar att några ”välfärdsyrken” med låg arbetslöshet och stor arbetskraftsbrist fått mer än genomsnittet på 15 procent för alla yrken i kommuner och regioner[12].

[12]*Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare (plus 19,3 procent), sjuksköterskor (plus 16,6 procent) och socialsekreterare m fl (plus 16,5 procent) – se Arbetet nr 12 2020. Tack vare extra satsning hamnade även undersköterskorna med sina 13,6 procent över märket på 11 procent för perioden 2014-2019. För lärarnas del spelade även politiska prioriteringar in*

Hög individuell marknadsstyrka kan motverka facklig organisering

Ett exempel är den ”överhettade” arbetsmarknaden i storstadsområdena vid slutet av 1980-talet då den goda tillgången på jobb fick en del ungdomar att uppfatta fackligt medlemskap som mindre angeläget. När den ekonomiska konjunkturen några år senare tvärt svängde om till djup depression strömmade ungdomarna in i facken (Kjellberg 2017: 65-71).

Hög utbytbarhet kontra professionalisering

Professionalisering i kombination med begränsat tillträde till yrket genom examens- och legitimeringskrav är en facklig strategi för förbättrade villkor. Historikern Klas Åmark ser ett direkt samband mellan grad av utbytbarhet och facklig styrka: ”Ju högre utbytbarhet, desto svagare facklig styrka inklusive organiseringsmöjlighet” (Åmark 1986: 40). Om de anställda i hög grad är utbytbara och lätt kan ersättas (såvida inte lagstiftning om anställningsskydd lägger hinder i vägen) minskar fackets chanser att uppnå bra förhandlingsresultat. Det ökar även risken för strejkbryteri. Vanligen är det i mindre kvalificerade yrken som utbytbarheten är störst och arbetsgivaren har lättast att rekrytera ny arbetskraft medan fackliga professionaliseringsstrategier mest förekommer i akademikeryrken.

Utstationerad arbetskraft och arbetskraftsinvandring

Inte sällan hamnar utstationerad arbetskraft och arbetskraftsmigranter genom ett starkt beroendeförhållande till arbetsgivaren i en så utsatt position att de tvingas acceptera villkor långt under det för Sverige normala. Bland arbetskraftsmigranter gäller det främst i mindre kvalificerade yrken som städare, restaurangbiträden och bärplockare. Även yrkesarbetare kan utsättas för exploatering, till exempel från Polen utstationerade byggnadsarbetare. Arbetets tillfälliga karaktär, språksvårigheter och rädsla att bli av med jobbet gör att få utstationerade går med i facket och kräver avtalsenlig lön (Jonsson & Larsson 2013:5, Banasiak 2020). Till bilden hör också att låga löner, hög arbetslöshet och bristande sociala skyddsnät i de utstationerades hemländer, vanligen i Östeuropa, pressar arbetarna att finna sig i villkor som ligger under vad som erbjuds personer födda i Sverige, vartill kommer den svenska lagstiftningens liberala (arbetsgivarvänliga) utformning samt bristande myndighetskontroll.

Arbetslöshetsunderstöd motverkar underbudskonkurrens

Tillgången och utformningen av arbetslöshetsunderstöd påverkar möjligheterna att motverka underbudskonkurrens, dvs. att individerna bjuder under varandra när det gäller den lägsta lön som man är beredd att acceptera, den så kallade reservationslönen. Hög arbetslöshet försvagar såväl individens som fackets marknadsrelaterade förhandlingsstyrka särskilt om arbetslöshetsunderstöd saknas eller är otillräckligt. I Sverige försämrade den 2006 tillträdande regeringen Reinfeldt villkoren för de arbetslösa genom sänkta ersättningsnivåer.

Välfärdsstatens utbyggnad och understödsverksamhet i offentlig eller facklig regi är således av stor betydelse för den fackliga styrkan. Detsamma gäller i vilken utsträckning den ekonomiska politiken är inriktad på att bekämpa arbetslöshet. Redan under slutet av 1800-talet började fackföreningarna skaffa sig arbetslöshetskassor och konfliktfonder för att motverka strejkbryteri och jobb med alltför dåliga villkor.

Arbetslöshetens roll för den fackliga styrkan

Låg arbetslöshet stärker den fackliga förhandlingsstyrkan och inte bara under avtalsrörelser. När det i Sverige rådde ”full sysselsättning” var det avsevärt lättare att driva visionen om ”det goda arbetet” än under den i Sverige djupa 1990-talsdepressionen. Överhuvudtaget försvagades fackets ställning under 90-talskrisen. Ekonomhistorikerna Anders L Johansson och Lars Magnusson konstaterar att den dramatiskt fallande sysselsättningen under början av 90-talet ”i betydande omfattning” försvagade ”LO:s position och förhandlingsmakt” (Johansson & Magnusson 2012:160f). LO:s försvagning berodde även på att organisationen från 1990 inte längre hade SAF som löneförhandlande motpart. Detsamma gällde PTK, som dock liksom LO fortfarande förhandlar om pensioner, omställningsavtal och försäkringar. Fackförbunden försvagades inte lika mycket. Inom industrin bildade de tyngsta facken inom LO (Metall), TCO (Sif) och Saco (CF) 1992 en allians för att stå emot arbetsgivarnas offensiv för helt decentraliserade och individualiserade löneförhandlingar. I avtalsrörelsen 1995 lyckades varken LO eller SAF att samordna medlemsförbunden. Trots lågkonjunkturen var fackens konfliktkapacitet obruten. Metall och Handels lyckades efter övertidsblockad respektive strejk (följt av lockoutvarsel) uppnå förmånliga avtal såsom bibehållandet av OB-tilläggen inom handeln. I sin utvärdering av avtalsrörelsen konstaterade arbetsmarknadsforskaren Nils Elvander apropå Handels’ framgångar att:

”Ungefär som i verkstadsindustrin var arbetsgivarorganisationen oförmögen att genomdriva sina viktigaste krav gentemot fackets kraftfulla stridsåtgärder. Detta är ett anmärkningsvärt tecken på facklig styrka på en arbetsmarknad som är drabbad av massarbetslöshet på Europanivå.” (Elvander 1996:12, Elvander 1997:38).

Under djupa lågkonjunkturer kan det på enskilda arbetsplatser uppstå ett tryck underifrån att acceptera försämringar av arbetsvillkoren för att trygga jobben. Så var det under finanskrisen 2009 då IF Metall och motsvarande arbetsgivarförbund ingick ett ”krisavtal” om kortad arbetsvecka. Även om timlönen inte sänktes medförde det sänkt månadslön. Med det centrala krisavtalet ville man från IF Metalls sida få styr på de lokala krisavtal som höll på att ingås. Även Unionen tecknade ett krisavtal.

Det globala arbetskraftsutbudets ökning

Det globala utbudet av arbetskraft påverkar fackens förhandlingsstyrka, inte minst genom att den globala arbetskraften mer än fördubblats genom integrationen av bland annat Kina och de östeuropeiska länderna i det globala marknads- och produktionssystemet. Enligt en beräkning uppgick arbetskraften år 1980 till 960 miljoner personer i den tidens marknadsekonomier, det vill säga de utvecklade länderna samt större delen av Latinamerika och delar av Afrika (Freeman 2005). Tjugo år senare hade arbetskraften i dessa länder ökat till ca 1,46 miljarder, men ytterligare ca 1,47 miljarder personer tillkom genom att Kina, Indien och de östeuropeiska länderna nu integrerats i det globala marknads- och produktionssystemet. Tillskottet från de nya marknadsekonomierna innebar således en fördubbling av den globala arbetskraften. Sedan år 2000 har nya tillväxtekonomier som Vietnam, Indonesien, Kambodja och Thailand, följda av Bangladesh, ytterligare ökat på det globala arbetskraftsutbudet (Standing 2013:47ff). Att det handlar om en dramatisk förändring framgår av att Kinas BNP år 2010 gick om Japans och närmade sig USA:s.

De låga lönerna i Kina med flera länder har dämpat löneutvecklingen i resten av världen och fått stora konsekvenser för produktionens lokalisering. Påverkan på de svenska lönerna berör främst arbetarna genom den minskade efterfrågan på lågutbildad arbetskraft inom industrin till följd av att de transnationella företagen byggt ut produktionskapaciteten främst i utlandet, i flera fall genom att produktion flyttats dit. Varken Ericsson eller Electrolux har i dag någon nämnvärd produktion kvar i Sverige. Därtill kommer effektiviseringar och automatiseringar. Följden blivit att relativlönerna i Sverige förskjutits till förmån för högutbildade grupper.

Hotade tjänstemannajobb

Migrationen av jobb har under 2000-talet alltmer berört också tjänstemannagrupperna. Ett exempel är Astra Zenecas flytt av forskningsenheterna i Lund och Södertälje till Storbritannien, utlokalisering till Östeuropa av finansiella tjänster, kundtjänst mm. Under coronakrisen har tjänstemännen i allt större utsträckning varslats om uppsägning: fyra av tio varslade är tjänstemän. Enligt Unionens chefsekonom kan 30-40 procent av de mindre kvalificerade tjänstemannajobben på några års sikt försvinna genom automatisering (Arbetsvärlden 4/9 2020). Dit hör löne- och personaladministratörer, telefonförsäljare, ekonomiassistenter, inköpsassistenter, kontorsreceptionister, kundtjänstpersonal och administrativa sekreterare (Unionen 2020a). Många av dessa innehas av kvinnor som således drabbas särskilt hårt.

En annan kategori tjänstemän som riskerar förlora jobbet är de vars kompetens snabbt blir föråldrad till följd av tekniskiften som då Volvo Cars varslade 1 300 experter och konsulter knutna till utvecklingen av förbränningsmotorer samtidigt som specialister på elektrifiering efterfrågas. I dessa tekniktunga jobb är det främst män som berörs. [13]

Svensk fackföreningsrörelse har alltid varit positiv till frihandel och sedan 1920-talet också till teknisk utveckling. Båda frihandel/globalisering och teknisk utveckling medför att jobb riskeras men också att nya skapas och möjligheter för ett litet exportberoende land som Sverige att hävda sig på världsmarknaden. Den osäkerhet som många erfar som följd av globaliseringen och den tekniska utvecklingen utgör en del av förklaringen till att de fackliga organisationerna slår vakt om anställningsskyddet i Las och lägger stor vikt vid kompetensutveckling.

Globaliseringen har också en annan sida. Massimporten av billiga produkter från Kina, Bangladesh och andra länder medverkar i hög grad till att inflationen sedan länge ligger på en mycket låg nivå. Utan den låga prisstegringstakten hade reallönerna i Sverige knappast ökat med tanke på de sedan Industriavtalet 1997 låga nominella löneökningarna.

Egenanställda och falska egenföretagare

Vi har ovan diskuterat egenanställda och egenföretagare ur ett individualiseringsperspektiv. Här kommer vi in på dem ur ett arbetsmarknadsperspektiv. En särskild grupp är de så kallade falska egenföretagarna som formellt är företagare men i verkligheten arbetar under anställningsliknande förhållanden. Sedan alliansregeringen avreglerade F-skattesystemet har det skett en kraftig tillväxt av de falska egenföretagarna. År 2008 blev det lättare att få F-skattesedel och 2009 tillåtet att

[13] *Det belyser den fortfarande stora könssegregationen på den svenska arbetsmarknaden som dock håller på att avta, särskilt i akademikeryrken där kvinnorna i allt fler yrken utgör majoriteten av de anställda. I vissa yrken med tidigare blandad könssammansättning eller mansdominans har ”feminiseringen” dock gått så långt att de på nytt blivit könssegregerade. Det avspeglas i de fackliga organisationerna. Den 1 januari 2020 var 70 procent av medlemmarna i Lärarnas riksförbund kvinnor jämfört med varannan 1980 (Kjellberg 2019a, Kjellberg 2020b). I Läkarförbundet har en utjämning skett: drygt varannan medlem är i dag kvinna mot var fjärde 1980. I Sveriges Ingenjörer har kvinnoandelen under samma tid ökat från sex procent (dåtidens Civilingenjörsförbund) till 28 procent. Enligt SCB:s yrkesregister var andelen kvinnor bland förskollärare 96 procent 2018, grundskollärare 75 procent och gymnasielärare 59 procent.*

ha enbart en uppdragsgivare. Inom LO:s avtalsområden förekommer ett omfattande missbruk av systemet, bland annat genom att anställda sägs upp och erbjuds fortsätta med samma arbetsuppgifter som F-skattare (LO 2018). Inom Musikerförbundets avtalsområde anlitas egenföretagare i allt större utsträckning istället för anställd personal. Jobb förmedlas via digitala plattformar. Särskilt i byggbranschen och på vägtransportområdet har antalet falska egenföretagare från Östeuropa som tillfälligt arbetar i Sverige ökat kraftigt, ofta förmedlade via bemanningsföretag. Denna utveckling anses ha en lönedumpande effekt. Arbetarna ifråga har en mycket svag förhandlingsposition. När allt fler inte betraktas som arbetstagare får det konsekvenser för maktbalansen på arbetsmarknaden.

När det gäller egenanställningar och digitala plattformar förekommer en tudelning där IT-konsulter och yrkesskickliga hantverkare har en relativt stark individuell marknadsposition. Samtidigt finns det en annan marknad för enklare jobb utsatta för stark prispress där de oftast utlandsfödda utförarna har en mycket svag ställning (LO 2018: 50).

Diskussionsfrågor:

- Kan sifferlösa avtal i kombination med hög marknadsstyrka i vissa fall vara en framgångsrik väg jämfört med traditionella avtalsförhandlingar?
- Kan hög individuell marknadsstyrka motverka facklig organisering?
- Kan tillväxten av egenställningar och så kallade falska egenföretagare på sikt underminera den svenska arbetsmarknadsmodellen?
- Vilken betydelse har arbetslöshetsnivån för fackens möjligheter att driva olika frågor?
- Hur kan facken agera för att tillvarata medlemmarnas intressen när teknikskiften är på gång?

7. Institutionell styrka

- Arbetsrättsliga lagar och sociallagstiftning.
- Förhandlingssystemet som institutionell tillgång eller belastning.
- Centraliserade – decentraliserade förhandlingar.
- Eurozonen: ”intern devalvering”.
- Allmängiltigförklaring av kollektivavtal.
- Lagstiftning krävdes för privattjänstemännens förhandlingsrätt.
- Partsmodellen (kollektivavtal) visavi statsreglering (lagstiftning).
- Facklig styrelserepresentation.
- Institutionella förändringar som försvagar facket.

Arbetsrättsliga lagar och sociallagstiftning

Arbetsrättsliga lagar och sociallagstiftning kan beroende på utformningen stärka eller försvaga facket. Vi har ovan sett flera exempel på hur statens karaktär och agerande håller tillbaka eller främjar den fackliga styrkan. Genom arbetslöshetsunderstöd och annan ”välfärd” bidrar staten till att stärka löntagarnas marknadsmässiga position eftersom de då lättare kan avstå från att acceptera alltför dåligt betalda jobb. Även arbetsrättsliga lagar som Las (Lagen om anställningsskydd) och MBL (Medbestämmandelagen) är exempel på institutionell (eller institutionaliserad) facklig styrka genom att de stärker fackets inflytande på arbetsplatserna.

Las ger facket förhandlingsstyrka genom att det kan kräva något i utbyte om det görs en så kallad avtalsturlista som innebär en del avsteg från regeln ”sist in, först ut”. I detta fall råder således ett nära samband mellan institutionell styrka och förhandlingsstyrka. Förutom att facket får inflytande över vilka som konkret sägs upp kan resultatet bli i att antalet personer som sägs upp blir mindre än vad som först tillkännagavs. Det kan ha varit tilltaget med råge för att man ska ha något att erbjuda facket. En annan möjlighet är att arbetsgivarna senare förväntas göra eftergifter i andra frågor. Vid krisavtal minimeras antalet uppsägningar mot att de anställda går ned i arbetstid och därmed i lön. I samband med krisavtalet 2009 var dock reduktionen av lönen mindre än arbetstidens förkortning. Således steg lönen per arbetad timme.

När neddragningar uppfattas som oundvikliga och utflyttning till låglöneländer utgör ett reellt hot kan facket hamna i en mycket defensiv position och förhandla för ”offra och rädda”, till exempel för att begränsa antalet uppsagda från 80 till 50 (Lindqvist 2008:125f). Om många ”offras” för att säkra verksamheten i landet och för att få ned antalet som får gå kan missnöje uppstå bland medlemmarna över avstegen från turordningen.

Förre finansministern Pär Nuder beskriver ett möte på stålverket i Hofors där ett stort antal anställda varslats om uppsägning:

”Jag frågade fackklubbens ordförande hur de kunde ställa upp på att i praktiken förhandla bort sina egna arbetskamrater. Förhandlingen gick ut på att peka ut dem som skulle förlora jobbet. Svaret jag fick var: Alternativet var att företaget skulle tappa i konkurrenskraft, gå miste om nya anbud och så skulle alla anställda på sikt mista jobbet”.
(DN Debatt 1/11 2004, återgivet i Glavå & Hansson 2020:73).

Förhandlingssystemet som institutionell tillgång eller belastning

I Sverige kan även själva förhandlingssystemet ses som en institutionell tillgång, inte minst genom att branschavtalen fortfarande finns kvar. I Storbritannien har dessa i stort sett avvecklats i privat sektor med följd att facket på arbetsplatserna där detta fortfarande finns kvar inte har mycket att stödja sig på i de lokala förhandlingarna. Detsamma gäller USA där endast sju procent av de anställda i privat sektor täcks av kollektivavtal.[14] Förhandlingarna i privat sektor sker där på företagsnivå, men många arbetsgivare gör allt för att förhindra att det bildas en fackförening. För att få stöd av den amerikanska arbetslagstiftningen fordras att minst 50 procent av de anställda på arbetsplatsen röstar för en fackförening. Denna lag kom till under 1930-talet för att skydda rätten att bilda fackföreningar, men har genom förändringar av lagen och det ökade antalet antifackliga företag snarast blivit ett hinder (Mishel et al 2020). Vid andra världskrigets slut var den fackliga organisationsgraden 35 procent, men idag är bara var tionde amerikansk löntagare med i facket. Det har bidragit till att ojämlikheten ökat i samhället.

Man talar i USA om ett ”representationsgap”. Det syftar på att betydligt fler löntagare än vad som är fallet idag skulle vilja rösta för en fackförening om de bara fick chansen. Fler önskar också att de hade ett större inflytande på den egna arbetsplatsen än vad de har, varför det även finns ett ”inflytandegap”. Flera forskare har föreslagit termen ”voice gap” för att inkludera båda dessa former att ge de anställda en röst på arbetsplatsen (Kochan et el 2019:5).[15]

En internationellt jämförande studie som framhåller institutionella faktorers betydelse för facklig styrka är Hugh Armstrong Cleggs Trade Unionism under Collective Bargaining. I fokus står kollektivavtalssystemets inverkan på den fackliga organisationsgraden och då främst genom kollektivavtalens utbredning (kollektivavtalens täckningsgrad) och djup (hur mycket de fackligt förtroendevalda ute på arbetsplatserna är involverade i förhandlingarna) samt i vilken utsträckning facket erkänns av arbetsgivarna eller backas upp av staten (Clegg 1976:8f, 27f).

Centraliserade – decentraliserade förhandlingar

Störst betydelse för hur den fackliga makten internt fördelas mellan olika nivåer är enligt Clegg den nivå där kollektivavtalen ingås (ibid:41ff, 54). Ju mer detaljerade de centrala avtalen är desto mindre inflytande får det lokala facket (ibid:9, 67). I Sverige var det arbetsgivarna som under 1950-talet drev igenom systemet med centrala förhandlingar och som långt dessförinnan genom stora lockouter och lockouthot bidrog till en centralisering inom fackföreningsrörelsen.[16] Centraliseringen av avtalsförhandlingarna under 1950-talet föregicks av 1938 års Saltsjöbadsavtal LO – SAF, vars centraliserande effekter avspeglades i LO:s nya stadgar 1941. Då avskaffades medlemsomröstningar om avtalsförslag och strejker. Sådant skulle i stället ske genom representativ demokrati. Under metallstrejken 1945 hölls dock flera rådgivande medlemsomröstningar. Inom vissa tjänstemannafack förekommer fortfarande medlemsomröstningar i samband med avtalsrörelser eller när andra viktiga beslut ska fattas, närmare bestämt i Vårdförbundet, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Det gäller i ännu högre grad Hamnarbetarförbundet och syndikalistiska SAC.

Under 1980-talet gjorde de svenska arbetsgivarna helt om och tog initiativet till den decentralisering som skedde från början av 1980-talet. Att varken LO eller SAF/SN, till skillnad från under den svenska modellens glansdagar under 1950- och 60-talen, sedan 1990 inte själva deltar i löneförhandlingarna betyder dock långtifrån att de förlorat sitt inflytande. Tvärtom har samtidigt som avtalssystemet decentraliserats LO:s och SAF/SN:s koordinerande roll inom det egna lägret förstärkts.[17]

[14] *Den fackliga organisationsgraden i USA bland anställda i privat sektor var 2019 sex procent, medan sju procent representerades av en fackförening. Det senare syftar på “union members and workers who report no union affiliation but whose jobs are covered by a union or an employee association contract”. Inklusive offentlig sektor var den amerikanska organisationsgraden 10 procent 2019. Se Union Members 2019.*

[15] *Enligt undersökningar 1977 och 1995 skulle var tredje oorganiserad amerikansk löntagare rösta för en fackförening om de hade möjlighet. År 2017 hade den andelen ökat till 48 procent (Kochan et al 2019: 19-21). Icke-vita löntagare visade högre stöd för facket än vita, låginkomsttagare högre än höginkomsttagare och yngre något högre än äldre. Slutsatsen som forskarna drar är att den sjunkande organisationsgraden i USA inte beror på minskat intresse från de anställdas sida (Kochan et al 2019:23). USAs nye president Joe Biden har lovat att på flera sätt stärka fackföreningarna, bland annat genom att förbjuda arbetsgivarna att hålla anti-fackliga möten med obligatorisk närvaro för de anställda och att billigaste budet inte längre ska vara utslagsgivande vid offentliga upphandlingar (Arbetsvärlden 5/11 2020). Vidare att undersöka om det går underlätta att det blir fler kollektivavtal på branschnivå.*

[16] *Ursprungligen var det den svenska fackföreningsrörelsens tilltagande styrka omkring sekelskiftet 1900 och fackförbundens strategi att bedriva löneaktioner på väl valda arbetsplatser som fick arbetsgivarna att bilda centraliserade organisationer som Verkstadsföreningen och SAF (båda 1902).*

[17] *Därtill kommer den samordning för hela arbetsmarknaden som sker genom att industrins fack och arbetsgivare sätter ”märket”. Den decentralisering av lönebildningen som skett parallellt med den förstärkta samordningen ställer naturligtvis ökade krav på fackklubbarna och de förtroendevalda ute på arbetsplatserna.*

Eurozonen: ”intern devalvering”

Inom Eurozonen har fackföreningarna även i zonens kärnländer som Frankrike och Finland utsatts för hård press från EU, staten och arbetsgivarna att acceptera olika former av ”intern devalvering” (Rathgeb & Tassinari 2020).[18] Så har det inte varit i Sverige tack vare landets goda ekonomi och belägenhet utanför zonen. Å andra sidan verkar även i Sverige starka krafter för förändringar i neoliberal riktning, framför allt vad gäller anställningsskyddet. Även förändringarna av a-kassan 2007-2008 kan räknas hit.

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal innebär att avtalen utsträcks till att omfatta samtliga företag inom en bransch. Syftet är att höja avtalens täckningsgrad i branscher där den är låg på grund av att det förekommer många oorganiserade arbetsgivare och det lokala facket är för svagt att för driva igenom hängavtal. Med hängavtal avses avtal direkt mellan ett fackförbund och arbetsgivare som inte är anslutna till en arbetsgivarorganisation. I Sverige förekommer inte allmängiltigförklaring men Transport och Teaterförbundet har tagit upp idén, i Transports fall för att komma till rätta med de stora problemen med lönedumpning inom åkeribranschen (OFR 2014). Motståndet mot införande av allmängiltigförklaring i Sverige är dock stort eftersom det skulle bryta mot den svenska partsregleringsmodellen. Fack och arbetsgivare vill hålla staten borta från lönebildningen. Trots att Sverige saknar allmängiltigförklaring omfattas cirka 90 procent av alla anställda av kollektivavtal (Kjellberg 2020a). I privat sektor är täckningsgraden lägre (knappt 85 procent), men det är mycket högt ur ett internationellt perspektiv. Det kan ses som ett uttryck för en betydande facklig styrka.

Lagstiftning krävdes för privattjänstemännens förhandlingsrätt

I Sverige uppnådde arbetarna förhandlingsrätt av egen kraft. För tjänstemännen gick det trögare. De ansågs vara arbetsgivarnas förtroendemän och stå dem nära. Här krävdes det under 1930-talet lagstiftning för att bryta företagens motstånd även om vissa grupper långt tidigare fått till stånd kollektivavtal.[19] Den av främst Sif och Bankmannaföreningen hett efterlängtade lagen om förenings- och förhandlingsrätt (1936) underlättade de privatanställda tjänstemännens fackliga genombrott (Bergstrand 2003).[20] Lagen passade in i den svenska arbetsmarknadsmodellen som ju bygger på förhandlingar och avtal. Däremot blev företagen inte tvingade att ingå kollektivavtal. Enligt den svenska modellen är det frivilligt att sluta avtal. Det är upp till facken att uppnå tillräcklig styrka för att genom olika åtgärder få till stånd kollektivavtal.

Partsmodellen (kollektivavtal) visavi statsreglering (lagstiftning)

Om man bortser från 1970-talets våg av arbetsrättslig lagstiftning är det kollektivavtal och partsreglering och inte statsreglering (lagstiftning) som kännetecknar den svenska arbetsmarknadsmodellen (Kjellberg 2019a). Partsmodellen är både ett uttryck för facklig styrka och något som främjar denna. Den bygger på hög facklig organisationsgrad och en vidsträckt konflikträtt.

Kontrasten är stor till Frankrike där den statligt fastställda minimilönen är av stor betydelse för den faktiska löneutvecklingen. Höjningar av minimilönen blir styrande för lönehöjningarna i kollektivavtalen, som i sin tur genom allmängiltigförklaring utsträcks till att omfatta hela branscher och nästan hela arbetsmarknaden. Det står i skarp kontrast till den svenska partsmodellen enligt vilken fack och arbetsgivare avtalsvägen kommer överens om löner och andra anställningsvillkor. I Sverige saknas såväl statliga minimilöner som lagstiftning om utsträckande av kollektivavtalen till avtalslösa företag (allmängiltigförklaring). Kollektivavtalen täcker ändå cirka 90 procent av alla anställda i Sverige (Kjellberg 2020a).

De skandinaviska länderna utmärks alla av partsreglering men mest konsekvent i Sverige eftersom statliga ingripanden i avtalsförhandlingarna till skillnad från i Norge och Danmark är mycket sällsynta (Hansen & Seip 2018). Norge har obligatorisk skiljedom. I Danmark upphöjs medlingsförslag inte sällan till lag.

Sedan arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad sjunkit i Tyskland svängde de tyska facken om och krävde lagstiftning om minimilöner. Syftet var att förhindra att de anställda på avtalslösa arbetsplatser accepterade alltför låga löner.

[18] *Trots hög facklig organisationsgrad och betydande institutionella maktresurser pressades de finländska facken efter långa förhandlingar att 2016 underteckna trepartsöverenskommelsen ”Konkurrenskraftsavtalet”. Det innebar lönestopp under 2017, sänkt lön för offentliganställda, förlängning av årsarbetstiden med 24 timmar och en decentralisering av avtalsförhandlingarna, närmare bestämt avskaffande av förhandlingarna på centralorganisationsnivå (i Sverige avskaffades de redan 1990). I utbyte utlovades skattesänkningar. Om facken hade sagt nej hotade regeringen med ännu starkare åtstramningsåtgärder. Syftet var att reducera arbetsgivarnas kostnader för att återställa konkurrenskraften gentemot huvudkonkurrenterna Tyskland och Sverige. Inte minst pappersindustrin hade genom anslutningen till Euron tappat mycket i konkurrenskraft gentemot de svenska bruken.*

[19] *Maskinbefälsförbundet fick sitt första redan 1906 och Fartygsbefälsföreningen året därpå (Kjellberg 2003).*

[20] *Till skillnad från den danska funktionærloven var det i Sverige inte fråga om att lagstiftningsvägen reglera de allmänna anställningsvillkoren såsom sjukersättning, semester mm. Det förekom att tjänstemännen i en del företag helt saknade sådana förmåner. Det fanns under 1930-talet ett lagstiftningsförslag som innebar olika villkor för högre och lägre tjänstemän, men det förverkligades aldrig.*

Omsvängningen kan ses som ett resultat av de tyska fackens försvagade förhandlingsstyrka. Sedan 2015 har Tyskland en minimilönelag.

Facklig styrelserepresentation

Den tyska medbestämmandelagstiftningen ger sedan 1976 de anställda en omfattande representation i storföretagens ledande organ medan den svenska lagen om styrelserepresentation ger facket betydligt färre platser i bolagens styrelser men ändå insynsmöjligheter som helt saknas i exempelvis Finland.[21] När svenska skogsindustrikoncernen Stora och finländska Enso slogs samman 1998 var företagets önskan att utestänga facket bland motiven att placera i huvudkontoret i Helsingfors.

De fackliga representanternas inflytande i bolagens styrelser begränsas av att de i allmänhet kommer in först i ett sent skede i beslutsprocessen då möjligheten att påverka är mindre (Wallenberg & Levinson 2012: 72). De är sällan med när styrelseärenden initieras och bereds. Privilegiet att formulera problem och bestämma dagordning ligger i stället i hög grad hos styrelsens ordförande tillsammans med företagets VD (om ”problemformuleringsprivilegiet”, se vidare under styrkedimension 9 Ideologisk/idébaserad styrka). Slutsatsen som arbetslivsforskarna Jan Wallenberg och Klas Levinson drar är:

”Konsekvensen är att löntagarföreträdarnas idéer, problemställningar och lösningar oftast – med undantag av personalfrågor, arbetsmiljö- och omorganisationsfrågor – i liten grad frigörs och nyttiggörs i styrelsearbetet. Löntagarföreträdare utvecklas till att legitimera och förankra andras idéer och prioriteringar snarare än att fungera som initierare och problemställare. Vi ser det som ett problem. Att i högre grad göra löntagarnas företrädare delaktiga och drivande i styrelsearbetet är långt ifrån ett fackligt egenintresse. Med den positiva syn på partssamverkan som även arbetsgivarsidan ger uttryck för, finns en möjlighet att bevara och stärka de konstruktiva sidorna av den gamla svenska modellen och därmed att stärka företagens konkurrenskraft i en alltmer global, förändringsinriktad och kunskapsintensiv miljö.” (Wallenberg & Levinson 2012: 79).

Unionens ordförande Martin Linder menar att det blivit tuffare för de fackliga representanterna i bolagsstyrelserna genom att kravet om tystnadsplikt kommit att betonas mer än tidigare.[22] Samtidigt är informationen som facket får om bolaget värdefull även om den inte kan meddelas direkt till medlemmarna. Man kan förbereda sig och medlemmarna bättre inför framtiden om man har tillgång till information; kunskaper ger makt.

Institutionella förändringar som försvagar facket

En utveckling som undergräver fackets institutionella styrka och som bidrar till att pressa ned andelen fackanslutna löntagare i Sverige är riskkapitalbolags och andra privata företags övertagande av en växande del av vård, skola och omsorg. I allmänhet är den fackliga organisationsgraden lägre i sådana verksamheter än om de drivs i offentlig regi. För det andra gäller inte offentlighetsprincipen, vilket kan ställa till problem för både den enskilde individen och facket. För att omvandla delar av de offentliga medel som finansierar verksamheten till vinster minimeras inte sällan bemanningen. Även detta kan försvåra den fackliga verksamheten.

Avregleringar kan således försvaga facket. Andra exempel på institutionella förändringar i samma riktning finner man efter alliansens valseger 2006. Förändringarna av a-kassan medförde att facket tappade mycket i organisatorisk styrka genom det kraftiga medlemsraset åren 2007 och 2008 (Kjellberg 2009, Kjellberg 2020b). Bantningen av Arbetsmiljöverket minskade möjligheterna att bedriva ett framgångsrikt lokalt arbetsmiljöarbete. Vidare avvecklades en betydande del av arbetsmiljöforskningen genom Arbetslivsinstitutets nedläggning 2007 (Björkman & Sandberg 2019: 54-55). Om arbetsgivarnas krav på förbud mot sympatikonflikter förverkligas krymper fackens konfliktkapacitet.

I länder där fackens organisatoriska styrka minskat kraftigt kan oförändrad institutionell styrka, som avspeglar gårdagens kompromisser och maktförhållanden, delvis kompensera detta. I den svenska arbetsmarknadsmodellen är kollektivavtalet en utomordentligt viktig institution. Så länge kollektivavtalen har en mycket hög täckningsgrad kompenseras delvis det bortfall i organisatorisk styrka som följer av nedgången i organisationsgraden. Skulle ett större antal arbetsgivare, i likhet med i Tyskland, börja ifrågasätta kollektivavtalen blir situationen allvarligare. Att slå sig till ro med hög institutionell styrka är således riskfyllt. Fortfarande är fackanslutningen hög i Sverige, men nedgången aktualiserar behovet av en mer aktiv medlemsrekrytering och facklig förnyelse.

[21]I alla företag som har kollektivavtal och minst 25 anställda har de anställda rätt att utse två representanter och två suppleanter i bolagets styrelse. Om företaget bedriver verksamhet inom skilda branscher och har i genomsnitt minst 1 000 arbetstagare, har de anställda rätt till tre ledamöter och tre suppleanter. Med företag menas i lagen alla aktiebolag, banker, hypoteksinstitut, försäkringsbolag och ekonomiska föreningar. Det är de lokala fackliga organisationerna som har att ta initiativet. PTK ansvarige för bolagsstyrelsefrågor Ylva Peterson skriver: “Genom att ha arbetstagarledamöter i styrelsen får de anställda insyn och inflytande i företaget, samtidigt som de övriga i styrelsen får ta del av arbetstagarnas kunskap om företaget.”
https://www.ptk.se/sakfragor/bolagsstyrelser/representation-i-bolagsstyrelser/
[22]Martin Linder i Dagens Arenas intervjupodd 4/12 2020 i avsnittet ”Fackets nya frontfigur”.

Vissa former av institutionaliserad makt kan rentav underminera den fackliga styrkan. Den franska minimilönelagens framträdande roll i lönebildningen gör att fackmedlemskap kan upplevas som mindre angeläget. De franska fackens låga medlemstal kompenseras delvis av att de i valen ute på arbetsplatserna till företagskommittéerna ofta stöds av en betydande del av de anställda och dessutom får möjlighet att utföra sina uppdrag på betald arbetstid (Murray, Dufour, Hege & Lévesque 2010: 319f). Genom denna institutionella ordning blir således den fackliga styrkan på arbetsplatserna större än vad som framgår av den mycket låga franska organisationsgraden på cirka åtta procent.

Diskussionsfrågor:

- Vad menas med ”intern devalvering”? Vilken betydelse har det för lönebildningen att Sverige befinner sig utanför euro-zonen?
- Skulle fackklubbarna och lokalavdelningarnas ombudsmän kunna förhandla fram bra kollektivavtal om de centrala avtalen avvecklades?
- Har centraliseringen av fackföreningsrörelsen gått för långt ur ett demokratiperspektiv?
- Vilken betydelse har det att facken är representerade i de större företagens styrelse?
- Finns det ett samband mellan välfärdsstaten (arbetslöshetsförsäkring mm) och den fackliga styrkan?
- Kan statligt fastställda minimilöner försvaga facken?
- I Sverige förekommer inte allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Är det en brist hos den svenska modellen eller kan det komma att bli det?
- Vilka fördelar har partsregleringsmodellen (kollektivavtalsmodellen) jämfört med en statsreglerad modell (en politikerstyrd modell)?
- Är mixen mellan kollektivavtal och lagstiftning väl avvägd i Sverige?

8. Politiskt inflytande

- Påverkan för att få till stånd lagändringar.
- Allianser med politiska partier.
- Den ”historiska kompromissen”.
- Tjänstemannafackens politiska obundenhet.
- Inflytande i staten genom partssammansatta organ.
- Allianser med andra sociala rörelser.
- Politiska proteststrejker.
- EU:s inflytande på den svenska arbetsmarknaden

Påverkan för att få till stånd lagändringar

Framför allt i länder med hög grad av statsreglerad arbetsmarknad är politiskt inflytande för att få till stånd önskvärda lagändringar eller stoppa oönskade sådana av stor betydelse. Ett sådant land är Frankrike och där har politiska strejker en framträdande roll. I Sverige har facken andra kanaler för politisk påverkan, men arbetsmarknadens parter strävar efter att reglera så mycket som möjligt på egen hand kollektivavtalsvägen, dvs. genom partsreglering och inte statsreglering.

Allianser med politiska partier

Historiskt sett har främst arbetarnas fackföreningar dragit nytta av samverkan med arbetarpartier. Brittiska Labour Party grundades av fackföreningarna för att öka inflytandet på den statliga politiken. I Sverige fungerade det socialdemokratiska partiet delvis som en ställföreträdande landsorganisation innan LO bildades 1898. Under 1930-talet underlättades det fackliga organiserandet av bl. a. skogs- och lantarbetare av det socialdemokratiska regeringsinnehavet. Samtidigt fick de privatanställda tjänstemännen sitt fackliga genombrott.

Den ”historiska kompromissen”

Sociologen Walter Korpi talar om en ”historisk kompromiss” mellan arbete och kapital under 1930-talet (Korpi 1981:23-29). Det möjliggjordes genom alliansen mellan fackföreningsrörelsen och den sedan 1932 regeringsbärande socialdemokratin. Korpi framhåller att löntagarna kan utöva inflytande såväl genom fackföreningar som politiska partier. Genom den socialdemokratiska regeringens tillträde förändrades maktbalansen på arbetsmarknaden. Inför utsikterna av ett långvarigt socialdemokratiskt regeringsinnehav tilltog SAF:s intresse av att ingå ett huvudavtal med LO, 1938 års Saltsjöbadsavtal. Såväl regeringen som arbetsmarknadens parter ville nedbringa den internationellt mycket höga konfliktfrekvensen: regeringen för att kunna bedriva en framgångsrik krispolitik, SAF för att storlockouten inte lägre var ett särskilt effektivt stridsmedel och LO för att minskad arbetslöshet stärkte löntagarnas ställning. Dessutom blev socialpolitik och skatter nya medel att omfördela produktionsresultatet.

De fortfarande starka banden mellan LO och Socialdemokraterna innebär att LO har goda möjligheter att påverka partiet och socialdemokratiska regeringar. Sverige har haft sådana 1932-76, 1982-91, 1994-2006 och sedan 2014. Kollektivanslutningen av LO-medlemmar till det socialdemokratiska partiet avskaffades 1991, men LO representeras fortfarande i partistyrelsen och dess verkställande utskott samt bidrar med ekonomiska medel och valarbetare under valrörelserna (Jansson 2017). Representanter för partiet och LO möts vidare i ett antal permanenta och tillfälliga kommittéer. Under vissa perioder har det förekommit allvarliga spänningar (“Rosornas krig”) mellan LO och Socialdemokraterna, framför allt under 1990-talskrisen när partiet övergav stimulanspolitik à la den brittiske ekonomen Keynes för att istället prioritera inflationsbekämpning. Särskiljandet av det socialdemokratiska

partiet och LO har i Sverige inte gått så långt som i många andra länder och är inte så uppenbart (Magnusson 2018). I den rödgröna regeringen återfinns (hösten 2020) flera personer som innehaft fackliga topposter. Den förre IF Metall-ordföranden är statsminister, förre TCO-ordföranden arbetsmarknadsminister och en tidigare Saco-ordförande utbildningsminister. En tidigare socialminister har varit ordförande i Vision. Omvänt är en tidigare statssekreterare i socialdepartementet i dag TCO-ordförande.

Tjänstemannafackens politiska obundenhet

De svenska tjänstemannafackens partipolitiska obundenhet anses ha underlättat medlemsrekryteringen. Det betyder inte att man avstår från att bevaka medlemmarnas intressen i aktuella politiska frågor eller mer långsiktigt påverka den statliga politiken. Tvärtom har tjänstemannaorganisationerna engagerat sig djupt i frågor som rör skatter, pensioner samt utbildnings- och professionsfrågor.

Inflytande i staten genom partssammansatta organ

I Sverige utövade facken länge ett inflytande via partssammansatta statliga organ och gör det fortfarande i viss mån. Denna ”korporativa” ordning avvecklades i stort sett sedan SAF 1991 dragit tillbaka sina representanter i statliga myndigheters styrelser. I Arbetsdomstolen (AD) har parterna dock samma starka ställning som tidigare. Av allt att döma var SAF:s främsta motiv för ”avkorporatiseringen” att minska fackens inflytande.[23] SAFs argument var att systemet var odemokratiskt. Det som kom istället är dock i betydligt mindre utsträckning baserat på medlemskap i demokratiska organisationer. Ett omfattande system av lobbyorganisationer, PR-byråer m.m. har vuxit fram och här är finansiella tillgångar utslagsgivande.[24]

För det andra har arbetsmarknadens parter ett politiskt inflytande genom deltagande i statliga utredningar, remissväsendet och informella kontakter med partierna, regeringen och riksdagen (Lindvall 2012: 3; Ullsten 2003).

Politiska proteststrejker

Sedan 1902 års storstrejk för allmän rösträtt har det varit tunnsått med politiska strejker i Sverige. Den mest kända är den tre timmar långa arbetsnedläggelsen 22 maj 1928 för deltagande i demonstrationerna mot lagen om kollektivavtal och arbetsdomstol. I Frankrike, Italien, Spanien, Grekland med flera länder riktar sig en väsentlig del av den fackliga aktiviteten mot staten. Dels i form av proteststrejker och demonstrationer, dels genom förhandlingar om arbetsmarknads- och välfärdsreformer. I Frankrike har förändringar av pensionssystemet varit en het politisk fråga. Flera reforminitiativ inom detta område har följts av omfattande politiska strejker och demonstrationer (Lindvall 2011, Lindvall 2012: 5). I Sverige avfördes frågan från dagordningen genom den 1994 under bred politisk enighet träffade pensionsöverenskommelsen[25]. Statsvetaren Johannes Lindvall har visat att sannolikheten för politiska strejker är störst när den fackliga organisationsgraden är omkring 35-40 procent (Lindvall 2012: 4-5). Den troliga förklaringen är att politikerna i länder med hög organisationsgrad oftare tar hänsyn till fackföreningarna innan de fattar kontroversiella beslut.

I Storbritannien hade facken inte mycket att sätta emot de mer eller mindre anti-fackliga reformer som den konservativa Thatcherregeringen drev igenom under 1980-talet. För att en strejk skall vara tillåten krävs enligt Trade Union Act (1984) att en majoritet av de berörda fackmedlemmarna i en hemlig omröstning röstar för.[26]

[23]Enligt statsvetaren Joakim Johansson (2000) var syftet inte bara ”att effektivisera SAF:s samhällspolitiska påverkansarbete” (s 207). Det var ”fråga om ett mycket genomtänkt och långsiktigt initiativ som syftade till fundamentala förändringar av maktförhållandet mellan arbetsmarknadens parter på centrala arenor i det politiska systemet” (ibid s 199) och ” i hög grad också ett politiskt projekt med udden riktad mot arbetarrörelsen, och särskilt då dess fackliga gren: LO.” (s 207). Till bakgrunden hörde LO:s ambitioner i löntagarfondsfrågan (ibid. s 176). Strategin att stärka näringslivets inflytande över myndigheterna på fackföreningsrörelsens bekostnad var något som SAF utåt inte ville skylta med; i debatten undvek man således att tala i makttermer när det gällde att motivera utträdet ur myndigheternas styrelser (ibid. s 183ff).

[24]Anders Johnson försvarar i en Timbro-skriften ”Rätt att lobba” lobbyisternas politiska påverkan ”efter korporatismens fall” (Johnson 1999).

[25]I Sverige förbereddes 1994 års pensionsreform av en statlig kommitté, Pensionsarbetsgruppen, som leddes av folkpartisten Bo Könberg. De fackliga organisationerna och alla andra intressegrupper uteslöts när den borgerliga regeringen 1991 tillsatte Pensionsarbetsgruppen. De var däremot representerade i den referensgrupp som knöts till denna, men den träffades endast tre gånger och var ganska passiv (Lindvall & Sebring 2005: 1065-1066). Pensionsarbetsgruppen bestod enbart av riksdagspartierna. Denna slutna arbetsform hade sannolikt inte tillämpats om socialdemokraterna innehaft regeringsmakten. Även Genomförandegruppen som tillsattes 1994 för att genomföra pensionsreformen saknade intresserepresentation. Statsvetaren Karl Loxbo tillbakavisar andra forskares slutsats att pensionsreformen lyckades så väl i Sverige, till skillnad från i till exempel Tyskland, eftersom socialdemokraterna tillgodosåg LOs intressen (Loxbo 2009). LO-ledningen stödde visserligen reformen men det fanns ett betydande internt missnöje inom LO visar Loxbo. TCO menade att Pensionsarbetsgruppen anlitade en massa teknokrater som inget visste om hur systemet skulle fungera i praktiken och man motsatte sig reformen i sin helhet (Lindvall & Sebring 2005: 1065, Loxbo 2009: 248). Däremot var LO, TCO och Saco representerade i den Pensionsberedning som föregick Pensionsarbetsgruppen. Denna blev dock resultatlös, även om Saco-representanten Jan Bröms inspirerade den genomgripande reform som Pensionsarbetsgruppen gick in för (Loxbo 2009: 244-245).

[26]Även i Sverige har framstötar gjorts för att förändra arbetsrätten i denna riktning. Moderaterna antog under 1990-talet en nyliberal syn på arbetsmarknaden. Partiet motionerade 1996 om att införa obligatorisk medlemsomröstning före konflikt och förbud mot sympatikonflikter. Enligt Svante Nycander var det som föreslogs i partimotionen ”inget mindre än avveckling av kollektivavtalen och därmed, underförstått, rätten till stridsåtgärder” (Nycander 2010: 67). Enligt motionen skulle ”Fackföreningarnas roll som bärare av rättigheter som egentligen tillkommer individen avvecklas” (ur motionen, citerat efter Nycander). Året dessförinnan (1995) betecknade riksdagsledamoten Ulf Kristersson de fackliga sympatiåtgärderna för att få till stånd ett kollektivavtal hos det amerikanska leksaksföretaget Toys ”R” Us som ”maffiametoder” (Handelsnytt 18/10 2017). Han dömde ut kollektivavtal som gammalmodiga och krävde begränsningar av fackets möjlighet att ta till stridsåtgärder.

Till skillnad från i till exempel Italien och Spanien är generalstrejker olagliga i Storbritannien, USA och Tyskland (Hamann & Kelly 2004). Under Tony Blair distanserade sig ett nyliberalt inspirerat Labour från fackföreningarna för att marginalisera deras inflytande inom partiet och regeringen. Labourregeringarna 1997-2007 rev inte upp Thatchers arbetsmarknadslagar, men tillmötesgick facket på ett par punkter: införandet av minimilönelag och en lag som tvingar fackföreningsfientliga arbetsgivare att erkänna facket om en majoritet av de anställda röstar för det. I övrigt har den brittiska fackföreningsrörelsen sedan mitten av 1990-talet haft svårt att påverka den förda politiken.

Allianser med andra sociala rörelser

Allianser med andra sociala rörelser är ännu ett sätt att påverka samhället och företagens globala värdekedjor. För att förbättra villkoren för de som har det sämst i transnationella företag och deras underleverantörer förekommer samarbete med konsumentorganisationer som Fair Trade Center för att genom opinionsbildning påverka företagen och få till stånd globala ramavtal. H&M:s globala ramavtal, som undertecknades med globala facket IndustriALL innehåller krav på att leverantörerna ska tillåta facklig organisering, men 2018 avskedade H&M:s leverantör i Bangladesh ett hundratal arbetare som försökte bilda en fackklubb (Dagens Arbete 29/9 2016). Ytterligare 900 avskedades 2019 (Dagens Arena 4/9 2019).

EU:s inflytande på den svenska arbetsmarknaden

LO, TCO och Saco har ett gemensamt Brysselkontor. I nära samarbete med de andra nordiska facken är de aktiva inom Europafacket. Flera EU-direktiv av fackligt intresse såsom de om europeiska företagsråd i transnationella företag, arbetstider, bemanningsföretag mm. EU-domstolens utslag i Laval-fallet 2007 innebar att facken fråntogs stridsrätten för löner i nivå med svenska kollektivavtal i utländska företag med utstationerad arbetskraft. Efter ett ihärdigt påverkansarbete är det numera är tillåtet med stridsåtgärder för löner som överstiger avtalens miniminivåer. Det visar på vikten av att påverka EU, vars planer på europeiska minimilöner skulle innebära ett ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Diskussionsfrågor:

- Varför är det viktigt för tjänstemannaorganisationerna att vara politiskt oberoende?
- Har det förändrade politiska landskapet ökat riskerna för lagstiftning som går emot de fackliga organisationerna?
- Varför förekommer praktiskt taget inga politiska strejker i Sverige?
- Fungerar fortfarande den ”historiska kompromiss” som Walter Korpi beskriver?
- Har LO:s makt minskat?
- Kan EU-regleringar komma att hota den svenska modellen?

9. Ideologisk/idébaserad styrka

- Förmågan att påverka den allmänna opinionen (se dimension 3 ovan).
- Ideologisk-politiska konjunkturer.
- Förmågan att påverka synen på vad som är möjligt/önskvärt att förändra.
- Förmågan att sätta agendan.
- Solidarisk lönepolitik.
- Förtroendet för facket.

Förmågan att påverka den allmänna opinionen

För både fack och arbetsgivarorganisationer har förmågan att påverka den allmänna opinionen blivit allt viktigare, inte minst i samband med arbetskonflikter. Ett framträdande motiv vid samgåenden mellan olika fackförbund är att bli en starkare röst i samhällsdebatten (Kjellberg 2008). Fackens ideologiska styrka handlar om förmågan att formulera och sprida en verklighetsbeskrivning som främjar de egna medlemmarnas intressen. Den som är mest framgångsrik innehar ”problemformuleringsprivilegiet”, ett begrepp som lanserades på SAF-kongressen 1980. Ett begrepp av nyare datum som står för ungefär samma sak är ”åsiktskorridor”. Med hjälp av sina stödorganisationer Näringslivets Fond, tankesmedjan Timbro med flera lyckades SAF i hög grad styra över debatten till sin fördel och avsevärt stärka sin ställning opinionsmässigt (Eskilsson 2005:241, Larsson 2013). Det underlättades av nyliberalismens frammarsch inte minst i Reagans USA och Thatchers Storbritannien. År 2002 tillkom forskningsinstitutet Ratio. Institutet för Näringslivsforskning (IFN) grundades redan 1939 av Sveriges Industriförbund och Svenska Arbetsgivareföreningen. De Svenskt Näringsliv närstående tankesmedjorna och forskningsinstituten har mångdubbelt större resurser än sina fackliga motsvarigheter (Lindström 2018). Svenskt Näringsliv och dess stödorganisationer spelade en väsentlig roll för att omvandla det gamla Folkpartiet och Centern till de mest nyliberala partierna i Sverige (Nycander 2013). I denna miljö finns sedan 2008 Centerns tankesmedja Fores (”Forum för reformer och entreprenörskap”), vars första chef Martin Ådahl i dag är Centerpartiets arbetsmarknadspolitiska talesperson.
I nästa steg i påverkansprocessen är det av betydelse vem som sitter inne med ”problemlösningsprivilegiet”, det vill säga den som får gehör för hur problemen

ska lösas. Här kan förutom opinionsbildning även mer diskreta metoder som lobbying spela en viktig roll. För LO har de nära kontakterna med det socialdemokratiska partiet varit viktiga för att påverka samhällsutvecklingen även om det under ”Rosornas krig” tidvis var tämligen frostiga relationer.

De i dag viktigaste opinionsbildande krafterna i anslutning till den svenska fackföreningsrörelsen utgörs av Arenagruppen som 2007 startade Dagens Arena och 2010 Arena skolinformation, Katalys (fem LO-förbund kallade 6F) och Futurion (TCOs tankesmedja). Bakom tankesmedjan Tiden står LO, Socialdemokraterna och ABF. Även fackförbunden själva och de fackliga centralorganisationerna publicerar rapporter, tidningar, ordnar presskonferenser och finns på internet, bland annat YouTube (angående LO-, TCO- och Saco-förbund på YouTube, se Jansson & Uba 2020; om Akademikerförbundet SSRs och IF Metalls bruk av internet och sociala media, se Scaramuzzino & Scaramuzzino 2020).

Ideologisk-politiska konjunkturer

Analogt med den internationella ekonomiska konjunkturen kan man tala om en internationell ideologisk-politisk konjunktur, vars genomslag precis som vad gäller den ekonomiska konjunkturen varierar mellan olika länder. Båda typerna av konjunktursvängningar påverkar den fackliga styrkan och styrkeförhållandena mellan arbetsmarknadens parter. Särskilt i Italien och Frankrike har politiska konjunkturväxlingar fått stor inverkan på utvecklingen av den fackliga styrkan (Kjellberg 1983: 60-66, 171-177).[27] I Sverige radikaliserades det ideologiska klimatet och en rad arbetsrättsliga lagar som stärkte facket tillkom, bland annat Las, MBL och förtroendemannalagen. Ett annat exempel på ”vänstervindar” är tiden vid första världskrigets slut då såväl åttatimmarsdagen som allmän rösträtt infördes i Sverige.

Under 1930-talet skiljde sig den politiska konjunkturen avsevärt åt mellan olika länder. Medan den tyska fackföreningsrörelsen krossades fick den amerikanska under Roosevelts New Deal sitt genombrott inom massproduktionsindustrin (Kjellberg 1983: 177-181). I Frankrike inträffade ett kortvarigt facklig uppsving under folkfronten och i Sverige slog fackföreningarna igenom på allvar hos tidigare svagt organiserade grupper (lant- och skogsarbetare, privatanställda tjänstemän) under ett decennium då det långvariga socialdemokratiska regeringsinnehavet (1932-76) inleddes och huvudavtalet LO-SAF (1938) ingicks. Det blev närmast självklart att gå med i facket och det upplevdes vanligen inte längre som någon risk. Tveksamheten till fackligt medlemskap minskade också hos tjänstemännen i privat sektor. Här spelade även lagen om förenings- och förhandlingsrätt (1936) en viss roll.

Förmågan att påverka synen på vad som är möjligt/önskvärt att förändra

Särskilt under politisk-ideologiska konjunkturer som domineras av värderingar och synsätt som gynnar arbetsgivarna sätts fackföreningarnas förmåga att hävda alternativa uppfattningar på prov. Så kan det till exempel vara när nyliberala idéer blir mer eller mindre hegemoniska, det vill säga inte ifrågasätts utan istället en utveckling i nyliberal riktning betraktas som både oundviklig och önskvärd. Idéernas betydelse för vad facket kan uppnå anknyter till en av den brittiske sociologen Steven Lukes maktdimensioner, nämligen förmågan hos grupperna som innehar makten i ett samhälle att befästa sin ställning genom att påverka folks tankar och önskemål (Lukes 2005:27). Lukes anser att det är ett effektivare sätt att utöva makt än genom öppna konflikter. Om de makthavandes idéer anammas kan konflikter tvärtom undvikas.

Förmågan att sätta agendan

En annan maktdimension hos Lukes är makten att sätta gränser för vilka frågor som överhuvudtaget kommer upp på agendan. Tillämpat på arbetsmarknaden gäller det vad som är förhandlingsbart eller inte. Det som i dag anses falla utanför området för förhandlingar kan tidigare ha varit föremål för konflikter.[28]

Under 1970-talets medbestämmandedebatt blev det så kallade arbetsgivarprerogativet återigen en stridsfråga. Flera av 1970-talets arbetsrättsliga lagar vidgade det förhandlingsbara området. Det gäller framför allt Las och MBL (Medbestämmandelagen) enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att förhandla vid större förändringar av verksamheten eller arbetsvillkoren.

[27]Internationellt sett brukar tiden från slutet av 1960-talet och en bit in på 1970-talet betecknas som en period av facklig offensiv. Då inträffade ”den heta hösten” 1969 i Italien som följdes av en betydligt mer långvarig och omfattande facklig mobilisering än ”maj 1968” i Frankrike. Både den fackliga arbetsplatsorganisationen och anslutningen förstärktes betydligt mer i Italien än i Frankrike.

[28]En omstridd fråga under 1900-talets början var den bestämmelse som skrevs in i SAFs stadgar som paragraf 32 och som handlade om arbetsgivarens ”rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej”. Arbetsgivarnas oinskränkta friheter i dessa avseenden accepterades av LO-facken genom Decemberkompromissen LO-SAF 1906 (Kjellberg 2000:60ff). Arbetsgivarna höll mycket hårt på ”arbetets frihet” eftersom den innebar fullständig flexibilitet att driva företagen. Fram till ca 1908/09 var det vanligt att kollektivavtalen innehöll en passus om att det vid uppsägningar skulle tas hänsyn till anställningstidens längd. Efter fackföreningsrörelsens nederlag i storstrejken 1909 tillät SAF inte sådana regler i kollektivavtalen (ibid:61). Saltsjöbadsavtalet innebar vissa inskränkningar i arbetsgivarens frihet att säga upp personal genom införande av varselregler och procedurer vid uppsägningstvister.

Solidarisk lönepolitik

Ideologisk styrka avser inte bara hur väl man lyckas påverka den allmänna opinionen och värderingarna i samhället utan också förmågan att utveckla en ideologi eller värderingsgrund som bidrar till att hålla samman den egna organisationen och göra den attraktiv för potentiella medlemmar samtidigt som den anger en handlingslinje för att uppnå förbättringar. I Sverige har den solidariska lönepolitiken fungerat som ett sammanhållande kitt inom LO-facken, framför allt sedan 1950-talet då ideologi och praktisk politik förenades genom den solidariska lönepolitikens framträdande roll i de centrala avtalsförhandlingarna LO – SAF.[29]

Den solidariska lönepolitiken har emellertid också vållat spänningar inom den fackliga rörelsen.[30] Inom LO har höglönegrupper som i de centrala uppgörelserna visat återhållsamhet till förmån för de lågavlönade mer eller mindre kompenserats genom löneglidning, men ibland har missnöje yppat sig såsom under den vilda LKAB-strejken 1969 då gruvarbetarnas till följd av den solidariska lönepolitiken dämpade löneutveckling tillhörde bakgrunden till strejken.

Förtroendet för facket

Även förmågan att vinna medlemmarnas och allmänhetens förtroende är en aspekt av den ideologiska styrka som facket besitter. Det är lättare att rekrytera medlemmar om facket anses fylla en viktig roll och ha legitimitet än om det anses irrelevant eller föråldrat. Förtroendet för facket påverkas av fler förhållanden än tilltron till idéerna som det står för. Fackliga skandaler som Kommunalskandalen 2016 skadar naturligtvis förtroendet. Detsamma gäller om de fackliga organisationerna misslyckas med att infria medlemmarnas förväntningar. När individer tillfrågas om sitt ”förtroende för facket” avser de sannolikt facket i allmänhet och inte den fackliga organisation som de eventuellt själva tillhör. När Futurion lät Novus fråga svenska folket om vilken betydelse facket kunde förväntas ha för dem själva när det gäller framtida löneutveckling, anställningstrygghet och kompetensutveckling ansåg betydligt fler att facket hade stor och positiv betydelse än de som i andra undersökningar (som SOM-institutets) angav att de hade förtroende för facket (Melin 2019a). Förutom att frågan ställs på olika sätt är det sannolikt av betydelse att Novus-undersökningen underförstått avser det egna facket (inklusive det som är närmast till hands att gå med i), inte facket i allmänhet. Om förtroendefrågan preciserats till den egna fackföreningen hade svaret troligen blivit positivare även i SOM-undersökningen. Ytterligare precisering av frågan till det egna fackförbundet i allmänhet eller till det lokala facket kan också tänkas ge olika förtroendesiffror.

Enligt en studie av gymnasieungdomar 2019 ansåg 69 procent att facket behövs på framtidens arbetsmarknad (Bergström & Bertilsson 2020:6). Endast fem procent trodde det inte. Fler på de högskoleförberedande programmen (51 procent) än på yrkesprogrammen (41 procent) skulle hellre vilja jobba på en arbetsplats där de flesta är med i facket än där nästan ingen är med (endast en procent angav det senare). På frågan om de tror att de kommer att gå med i facket när de börjar jobba trodde 55 procent det, 7 procent trodde det inte, medan resten svarade ”vet ej”. En något högre andel av eleverna på yrkesprogrammen (60 procent) än de på de andra programmen (54 procent) trodde att de skulle gå med (Bergström & Bertilsson 2020:25-26). Skillnaden beror sannolikt på att första jobbet ligger närmare i tiden för eleverna på de praktiska programmen. Viktigaste skälen att bli fackmedlem var ”facket ger trygghet om något skulle gå fel på jobbet” (71 procent), att ”lön och anställningsvillkor blir bättre om många är med i facket” (33 procent), att ”man får juridisk hjälp om det behövs” (22 procent) eller att ”det är bra för Sverige att de som jobbar är med i facket” (16 procent).

[29] *Den i Sverige starka jämlikhetsideologin främjade uppslutningen bakom löneutjämningen, framför allt inom LO-kollektivet. Innebörden av vad som menas med solidarisk lönepolitik har emellertid skiftat genom åren (Johansson & Magnusson 2012:245ff). De särskilda mans- och kvinnolönetarifferna avskaffades under 1960-talet (ibid:57f). Därmed fastslogs att män och kvinnor skall ha samma lön för samma arbete. I dag finns de största löneskillnaderna mellan manligt och kvinnligt dominerade yrken och branscher. Som följd av den sedan 1970-talet starka feministiska strömningen i det svenska samhället har frågan om jämställdhet mellan könen fått ökad uppmärksamhet. Det avspeglas i den i dag tydliga strävan efter att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor (Tsarouhas 2011).*

[30] *Vidare har IF Metall ibland varit starkt kritiska mot särskilda satsningar på lågavlönade kvinnogrupper. När den solidariska lönepolitiken syftat till allmän löneutjämning på hela arbetsmarknaden har det framkallat spänningar mellan LO och tjänstemannafacken. Samtidigt har fortsatta löneskillnader mellan LO-, TCO- och Saco-områdena gjort det svårare för LO att tillämpa den solidariska lönepolitiken inom de egna leden (Kjellberg 1998:83). När Metall bröt sig ur de centrala avtalsförhandlingarna LO - SAF 1983 var ett viktigt motiv att förhindra att yrkesarbetare av löneskäl gick över till Sif i en tid när den arbetsorganisatoriska utvecklingen minskade skillnaderna mellan arbetares och tjänstemäns arbete (Edin & Hägg & Jonson 2012:198ff, 206f, Kjellberg 2001:189, Kjellberg 1992:107). För det andra förutsatte Metalls koncept ”Det goda arbetet” att löneskillnaderna mellan olika arbeten inte krympte ihop alltför mycket eftersom utveckling i arbetet var tänkt att premieras med högre lön. Även LO började tala om karriärvägar för arbetarna där stigande ålder, ökad utbildning, större ansvar mm i likhet med hos tjänstemännen skulle följas av ökad lön, men med en lönekurva som var lika för likvärdiga jobb (Bergström 2007:101, 157). Det vill säga en ny form av solidarisk lönepolitik. LO:s rättviseutredning lanserade 1996 begreppet ”produktiv rättvisa” för att framhålla vikten av en rimlig balans mellan å ena sidan lokal lönebildning för att stimulera yrkesutbildning och utveckling i arbetet och å den andra ”samordnade förbundsförhandlingar” för att förhindra inflationsdrivande löneökningar (ibid 113ff). Målet var både att gynna produktionen och att få till stånd rättvisa och rimliga löneökningar. Tankegångarna presenterades redan 1993 i LO-rapporterna Rätt lön. Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen (LO 1993a) och Solidaritet eller Marknad. Om rättvisa och rationalitet i lönebildningen (LO 1993b). De var en uppföljning av beslutet på LO-kongressen 1991 att komplettera den solidariska lönepolitiken med målet om utveckling i arbetet. Till bakgrunden hörde förutom behovet av lönesystem som främjade utvecklande arbeten att man också behövde ett alternativ till arbetsgivarnas idéer om att ”chefen ska sätta lön” (LO 1993a:17).*

Diskussionsfrågor:

- I vilken utsträckning förmår fack respektive arbetsgivare ”sätta agendan” i dagens Sverige?
- Har den solidariska lönepolitiken spelat ut sin roll? Är det önskvärt med låglönesatsningar eller bör ökade löneskillnader eftersträvas?
- Hur står det till med allmänhetens förtroende för facket?
- Hur ska man få fler ungdomar att gå med i facket?

10. Kunskaper och förnyelseförmåga

- Uppbyggnad av facklig expertis.
- Facklig kunskapsuppbyggnad på lokal nivå.
- Förmågan att tänka i nya banor och praktiskt omsätta idéerna.

Den brittiske filosofen Francis Bacon framhöll redan för över fyra hundra år sedan att kunskap är makt. Man skulle kunna tillägga att innovativ förmåga och förmågan att lära av erfarenheter också ger makt. Den svenska fackföreningsrörelsen har vid flera tillfällen visat prov på en internationellt imponerande förmåga att komma med nya idéer som påverkar samhällsutvecklingen.

Uppbyggnad av facklig expertis

Mest berömd är den så kallade Rehn-Meidnerska modellen som utformades av LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner (Erixon 2003, Erixon 2008, Wadensjö 2012). För att minska regeringens press på facken att hålla igen på lönekraven och därmed riskera att förlora medlemmar var det statens uppgift att visa återhållsamhet genom en restriktiv finanspolitik (Wadensjö 2012:58). Tanken var att ökat utrymme för lönehöjningar skulle främja en hög facklig organisationsgrad. Andra viktiga ingredienser i modellen var den solidariska lönepolitiken och den av staten bedrivna aktiva arbetsmarknadspolitiken.

LO hade knappast förmått utveckla ett sådant mångfasetterat koncept och en sådan initiativkraft utan tillgången på innovativ expertis. Ytterligare en förutsättning måste dock vara uppfylld. Den solidariska lönepolitiken förutsatte centrala avtalsförhandlingar LO-SAF och här var det inte LO som var pådrivande. Det var istället SAF som under 1950-talet drev igenom den centrala förhandlingsmodellen. Metalls lansering av det goda arbetet är ett annat exempel på hur fackligt nytänkande kan få praktiskt genomslag.

Facklig kunskapsuppbyggnad på lokal nivå

Kvalificerade utredningar och experter än en sak. Minst lika betydelsefullt för den fackliga styrkan är att de förtroendevalda ges möjlighet att utvecklas i sina uppdrag. Sedan länge har den svenska fackföreningsrörelsen en omfattande studie- och kursverksamhet. Under 1990-talet skars det ekonomiska stödet för facklig utbildning ned med följd att antalet deltagare i studiecirklar och kurser minskade samtidigt som kraven på lokal facklig kunskap ökade (Köpsén 2009:72-73). Även erfarna klubbstyrelser är beroende av lokal och central facklig kunskapsuppbyggnad i olika frågor för att kunna vara pådrivande på arbetsplatsen och i exempelvis koncernfackligt samarbete. Det gäller även att kunna hävda sig som fackliga representanter i bolagens styrelser.

För oerfarna klubbstyrelser är behovet av kunskapsuppbyggnad naturligtvis ännu större. När det gäller företagsspecifika frågor har arbetsgivaren ett strukturellt och kunskapsmässigt övertag genom sin position och tillgång till expertis medan fackliga företrädare har lättare att handskas med problem som har ”färdiga svar” i lagar och avtal (Köpsén 2009: 82). Det lokala facket hävdar sig bäst om lärandet och uppbyggandet av kunskaper sker i samspel med andra fackliga nivåer (ibid: 84). Inte minst behöver de lokalt förtroendevalda genomgå fackliga utbildningar såsom facklig grundkurs och grundkurs för arbetsmiljöombud för att komma på någorlunda jämställd fot med arbetsgivaren.

Vad facket förmår uträtta på lokal nivå sker genom förhandlingar men också genom en dialog med arbetsgivaren i frågor som berör själva arbetsplatsen.

Förhandlingsfrågor: löner, lönesystem, arbetstidsscheman, MBL, Las, tid för fackligt arbete på betald arbetstid (tillämpning av Förtroendemannalagen), tvist individ - arbetsgivare

Samverkansfrågor: utvecklande arbeten, omställningsförmåga (företag och individ) för att säkra jobben, kompetensutveckling, arbetsmiljö, styrelserepresentation

För framgång i såväl förhandlings- som samverkansfrågor krävs att de förtroendevalda har tillräckliga kunskaper och färdigheter. I det första fallet i förhandlingsteknik och om lagar och avtal (gäller även arbetsmiljöfrågor), i det andra för att skapa goda arbetsplatser där individen upplever en utveckling i arbetet. Det är således inte bara fråga om förhandlingar och förhandlingsstyrka utan också om kunskapsuppbyggnad för att i mötet med arbetsgivaren kunna driva olika frågor.

Förmågan att tänka i nya banor och praktiskt omsätta idéerna

Det gäller inte bara att tillägna sig ”färdig” kunskap som kännedom om lagar och avtal, utan också att utveckla kunskaper och finna lösningar som kan vinna gehör hos arbetsgivaren. Denne har utifrån sin position ett strukturellt maktövertag som yttrar sig i ett ”tolkningsföreträde för vilket perspektiv som ska gälla” och för ”vilka förslag på lösningar som vinner acceptans” (ett lokalt problemlösningsprivilegium) (Köpsén 2009:82). Pedagogen Susanne Köpsén menar det är ett ”överkrav” på enskilda klubbar och sektioner ute på arbetsplatserna att de på egen hand ska förmå ”utveckla facklig kunskap och verksamhet som ger inflytande i samspelet med arbetsgivaren” (ibid). Även om lokala behov ska vara styrande för kunskapsutveckling och lärande anser hon att ansvaret inom fackföreningsrörelsen inte bara ligger på lokal nivå. För att möta utmaningarna på arbetsplatsen behövs ett kollektivt lärande och en gemensam problemlösning som inkluderar flera perspektiv och tidigare fackliga erfarenheter (ibid:85). Här finner vi således ett exempel på hur facklig styrka vinns genom att olika fackliga nivåer samspelar med varandra. Till den vertikala förmedlingen av kunskaper och erfarenheter såväl uppåt som nedåt kommer det horisontella utbytet mellan fackklubbarna inom en koncern.

Etablerade rutiner och tänkesätt kan vara ett hinder för experimenterande och lärande i nya banor. För att tänka nytt kan det vara nödvändigt att frigöra sig från etablerade rutiner eller med Richard Hymans ord att ”before we can learn we may have to unlearn our established routines and conventional wisdom” (Hyman 2007: 202). Som exempel nämns att amerikanska fackföreningars kunnande om hur man rekryterar medlemmar i stora industriföretag visade sig oanvändbart när det gällde att organisera de växande grupperna med otrygga låglönejobb i små tjänsteföretag som var underleverantörer till andra företag. En stor facklig utmaning är att finna arbetssätt i små företag där det inte finns möjligheter att bilda en fackklubb.

Diskussionsfrågor:

- Har fackliga kurser och studiecirklar en roll att spela även i morgondagens arbetsliv?
- Kan digitala kurser helt ersätta traditionella?
- Vilka konsekvenser har det minskade statliga stödet till fackliga utbildningar?
- Vad krävs för framgångsrika förhandlingar med arbetsgivaren?
- Hur uppnår man bäst resultat i samverkansfrågor, till exempel vad gäller utvecklande arbeten, ökad lokal omställningsförmåga och medlemmar bättre rustade för framtiden?

11. Strategisk förmåga

- Att tänka och agera strategiskt såväl lokalt som globalt.
- Dialog med medlemmarna om prioriteringar.
- Att offensivt möta utmaningar på lokal nivå.
- Samspel central – lokal nivå.
- Fackligt lärande och förnyelseförmåga.

Att tänka och agera strategiskt såväl lokalt som globalt

I transnationella företag gäller det att finna lösningar som fungerar såväl lokalt som globalt. En utmaning är att transnationella koncerner låter olika anläggningar tävla med varandra när det gäller produktivitet och lönsamhet, så kallad benchmarking. För att facken i olika länder inte ska spelas ut mot varandra i konkurrensen om jobb och investeringar krävs samarbete. En gemensam grund för samverkan finns i att facken i såväl höglöne- som låglöneländer har ett intresse av att förbättra villkoren på de platser där de är som sämst.

Med strategisk förmåga avses förmågan att på ett framgångsrikt sätt i olika situationer använda sig av de maktresurser som man förfogar över. De kanadensiska arbetsmarknadsforskarna Lévesque & Murray (2010) identifierar fyra aspekter av strategisk förmåga som de anser vara av särskild betydelse vid mobiliseringen av fackliga maktresurser.

De är:

1. **Dialog med medlemmarna om prioriteringar**
   Förmågan att i samspel med medlemmarna avväga olika gruppers intressen och krav för att komma fram till en gemensam linje. Det är inte bara en fråga om ledarskap för att uppnå konsensus utan också om facklig demokrati för att ge alla medlemsgrupper möjlighet att påverka de prioriteringar som görs (Hyman 2007: 199). Denna första aspekt av strategisk förmåga avser en sorts medlingsprocess.

   Den brittiske sociologen Richard Hyman framhåller att fackliga organisationers strategiska förmåga stärks om det förs en intern dialog, diskussion och debatt där medlemmarna engageras (Hyman 2007: 205f, Hyman 2005: 30). Effektivt agerande kräver både engagerade medlemmar och ”strategiskt ledarskap” så att man utvecklar kraven och enas om vad som ska prioriteras (Gumbrell-McCormick & Hyman 2019:101). Det har hävdats att det är lättast att engagera medlemmarna i yrkesfackförbund med homogen medlemssammansättning medan det i mer heterogena förbund krävs en mer centraliserad ledning för att ena viljorna (ibid). Enligt Gumbrell-McCormick & Hyman förutsätter organisatorisk styrka en fungerande intern demokrati

och en kultur som främjar diskussionen mellan medlemmar och förtroendevalda samt fackliga utbildningsinsatser så att alla förstår den förda politiken och att denna avspeglar hur man upplever förhållandena på golvet (ibid:104).

Det finns olika modeller för förhållandet mellan en fackförening och dess medlemmar:

a) En där främst resultaten räknas och legitimerar facket. Facket gör saker för medlemmarna, servar dem ("servicefacket").

b) Saker görs av medlemmarna som ges möjlighet att delta i utformningen av den fackliga politiken. En variant är den så kallade organiseringsmodellen som framför allt används i anglosaxiska länder. Den bygger på att en eller några personer med ledaregenskaper som finns på arbetsplatsen skapar engagemang bland sina arbetskamrater för att driva en viss fråga gentemot företaget. Som det används i USA är detta sätt att arbeta ganska konfrontativt och avviker således från den svenska samarbetsmodellen. Bakgrunden är att klimatet på den amerikanska arbetsmarknaden är bistrare än i Sverige och fackföreningarna ofta tvingas kämpa hårt för att vinna insteg i företag utan kollektivavtal. Den direktdemokratiska formen riskerar att urholkas om ledaren/ledarna blir alltför styrande.

c) Göra saker tillsammans med medlemmarna, vilket bygger på ett samspel mellan medlemmarna och facket och mellan olika fackliga nivåer.

Svårigheterna att rekrytera ungdomar och personer med otrygga anställningar tyder på en oförmåga hos facken att förnya sig och prioritera frågor som är viktiga för dessa grupper. Man kan tala om en facklig legitimitetskris när dessa grupper, samtidigt som de medger att facket har en viktig roll att fylla, menar att facket inte är något för dem (Dufour & Hege 2010: 361ff). En stor utmaning för facket är därför att förnya sig så att det framstår som attraktivt för alla grupper.

2. **Att offensivt möta utmaningar på lokal nivå**
   Förmågan, inte minst på lokal nivå, att självständigt utarbeta en genomtänkt strategi för att möta olika utmaningar såsom att rädda jobben från att flyttas utomlands eller att organisera ungdomar med tillfälliga anställningar. Istället för att passivt anpassa sig till omgivningen – till exempel företagsledningens agerande – gäller det att ta initiativet och ha en offensiv agenda och ingå allianser med andra för att få till stånd förändringar. Det kan krävas att etablerade synsätt och begrepp omprövas.

3. **Samspel central – lokal nivå**
   Förmågan att sammanlänka lokala och globala perspektiv och intressen, att se lokala frågor ur ett större perspektiv (up scaling) respektive att översätta övergripande frågor till lokal nivå (down scaling). För att nå framgång krävs ett utvecklat samspel mellan agerande på olika nivåer (articulation). En styrka hos den svenska fackföreningsrörelsen är förmågan att kombinera centralisering (koordinerat handlande) och decentralisering (fackliga aktiviteter på arbetsplatsnivå) på ett sätt som främjar medlemmarnas intressen (Kjellberg 1983).

4. **Fackligt lärande och förnyelseförmåga**
   Förmågan till lärande och att sprida lärandet inom fackföreningen (learning) – se dimension (10) ovan om lärande och förnyelseförmåga.

Diskussionsfrågor:

- Hur står det till med den fackliga innovationsförmågan?
- Ska facket agera åt medlemmarna eller tillsammans med medlemmarna eller bådadera?
- Hur livaktig är den interna debatten i facket?
- Fungerar facket som en demokratisk organisation?
- Hur ska facket bli bättre på att rekrytera ungdomar och utrikes födda?

Det lokala facket och de elva dimensionerna

Vi kommer nu att se på de elva styrkedimensionernas betydelse för det lokala fackets styrka. Av särskilt intresse är hur utvecklingen varit sedan 1980-talet, hur situationen är idag och vad vi kan förvänta oss av framtiden.

Själva det lokala facket är i sig en organisatorisk resurs, det vill säga den första av de elva styrkedimensionerna. På arbetsplatserna finns det i bästa fall en fackklubb med stor uppslutning, det vill säga hög organisationsgrad. Därtill kommer arbetsmiljöombud. Mindre företag har ofta arbetsplatsombud. I andra fall saknas facklig närvaro på arbetsplatsen.

Tendensen är att fackklubbarnas täckningsgrad minskar i Sverige. Hos IF Metall hade 69 procent av medlemmarna en klubb på sin arbetsplats 2006. Andelen hade år 2020 sjunkit till 64 procent. Inklusive avdelningsombud sjönk andelen från 85 till 80 procent. Var femte yrkesverksam IF Metall-medlem finns således på arbetsplatser utan facklig arbetsplatsorganisation. Unionen-klubbarna omfattade 2013 47,6 procent av de yrkesverksamma medlemmarna och 2019 45,1 procent. Andelen medlemmar med tillgång till ett arbetsplatsombud sjönk under perioden från elva till knappt sju procent. Allt som allt täcktes år 2013 närmare 59 procent av Unionen-medlemmarna av antingen klubb eller ombud. Sex år senare var det cirka 52 procent. Nästan varannan yrkesverksam Unionen-medlem finns således på arbetsplatser utan facklig närvaro.[31] Sannolikt finns dessa medlemmar framför allt på mindre arbetsplatser och i nyare branscher som IT.

Att stärka Unionens närvaro på arbetsplatserna är förbundets största utmaning menar Unionens ordförande Martin Linder. Han framhåller att en hög organisationsgrad hos arbetsgivare och fack och en hög kollektivavtalstäckning allmänt anses viktiga att för den svenska partsmodellen där saker regleras av parterna istället för genom lagstiftning, men att man ofta glömmer att:

”En kärna i hela den svenska arbetsmarknadsmodellen är att det finns parter lokalt ute på arbetsplatserna, (…) att det måste finnas fackliga företrädare och fackliga strukturer ute på arbetsplatserna för att där kunna hantera frågorna, det är kärnan i hela den svenska modellen som jag tycker vi pratar för lite om, kanske allrahelst eftersom det är den största utmaningen också för oss i Unionen.”[32]

Antalet förtroendevalda har inte ökat i samma takt som medlemstalet med följd att andelen förtroendevalda per medlem har minskat. En ödesfråga är enligt Linder att återta arbetsplatserna och att det där finns engagerade medlemmar som kan organisera sig och som får rätt förutsättningar för att bedriva fackligt arbete i ett allt mer stressat och pressat arbetsliv. Arbetsplatserna är den i särklass viktigaste nivån för det fackliga arbetet eftersom det är bättre att frågorna där löses på ett pragmatiskt sätt än att de tas om hand av ”proffsombudsmän” eller av professionella jurister på central nivå, menar Martin Linder. Det gäller att föra ut att det fackliga arbetet i grunden mycket handlar om att hantera de konkreta frågorna på arbetsplatsen: arbetsmiljön och villkoren på jobbet. Att hitta nya arbetsformer och att skapa nya mötesplatser är viktigt även om det inte är lätt. Det gäller också att till medlemmarna ställa frågan om de vill engagera sig fackligt på arbetsplatsen precis som det är viktigt att fråga icke-medlemmarna om de vill bli medlemmar.

Medlemsutvecklingen kan spela in på flera sätt. Sjunkande organisationsgrad minskar medlemsunderlaget för att bilda eller upprätthålla fackklubbar. Även det motsatta kan hända: att ett fackförbund växer så snabbt att man inte riktigt hinner med att bilda klubbar. Näringslivets omvandling påverkar också förutsättningarna för att bilda klubbar. På arbetarsidan har många stora arbetsplatser inom tillverkningsindustrin försvunnit genom rationaliseringar, automatiseringar och flytt av produktion till andra länder. Huvudkontor och utvecklingsavdelningar finns dock i stor utsträckning fortfarande kvar i Sverige och därmed många stora arbetsplatser befolkade av tjänstemän.

Å andra sidan har en växande del av det arbete som tidigare utfördes av industritjänstemän outsourcats till tjänsteföretag eller görs i dag av konsulter.

[31] *Unionens ordförande Martin Linder intervjuas av Dagens Arenas chefredaktör Jonas Nordling i avsnittet ”Fackets nya frontfigur” i Dagens Arenas intervjupodd 4/12 2020: https://www.dagensarena.se/redaktionen/podd-fackets-nya-frontfigur/*

[32] *Martin Linder i Dagens Arenas intervjupodd 4/12 2020 i avsnittet ”Fackets nya frontfigur”. https://www.dagensarena.se/redaktionen/podd-fackets-nya-frontfigur/*

Denna uppsplittring av tjänstemännen begränsar medlemsunderlaget för klubbar och ökar möjligheterna för arbetsgivarna att spela ut olika grupper mot varandra. Ett av de främsta motiven för bildandet av Unionen 2008 var att samla industri- och tjänsteföretagens tjänstemän i ett och samma förbund för att förhindra att liknande jobb betalas olika beroende på om de finns i industri- eller tjänsteföretag.

En annan uppsplittring av tjänstemännen är att såväl TCO- och Saco-förbund som Ledarna organiserar och bildar klubbar på samma arbetsplatser. Ur ett fackligt styrkeperspektiv är ett gott samarbete dem emellan avgörande för den samlade styrkan. Precis som när det gäller individer är enighet och sammanhållning av stor betydelse för hur väl man lyckas hävda sig gentemot arbetsgivaren. För koncernfackligt samarbete är det ett måste. När fackliga representanter från andra länder träffar de svenska på koncernfackliga möten slås de av att deras svenska kollegor kommer från tre-fyra fackförbund.

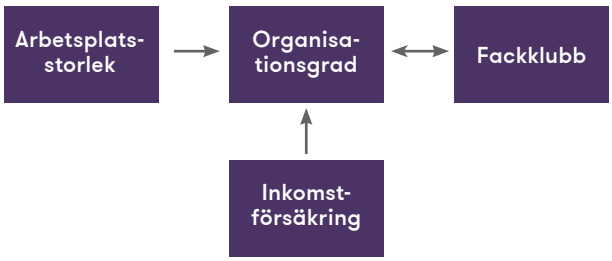
De brittiska erfarenheterna visar att utan centrala avtal att stödja sig på blir arbetsplatsfacket mer eller mindre utlämnat till arbetsgivarens godtycke. För stora delar av de anställda i den brittiska privata sektorn bestämmer arbetsgivaren ensidigt lönerna utan vare sig förhandlingar med ett lokalt fack eller med de enskilda individerna. Kombinationen av centralisering och decentralisering ger facket styrka i den svenska arbetsmarknadsmodellen. I de baltiska länderna och flera andra östeuropeiska länder är det mycket tunnsått med centrala avtal. Facken kan här till och med sägas vara på väg mot en ”nära döden-upplevelse”. I de nordiska länderna finns de centrala avtalen kvar, även om en del är sifferlösa i Sverige. Vidare står klubb – avdelning/region - förbund i nära förbindelse med varandra och ovanpå allt respektive centralorganisation (LO, TCO, Saco).

Några faktorer som påverkar det lokala fackets styrka

Facklig organisationsgrad och förekomsten av en fackförening på arbetsplatsen är två grundläggande aspekter av organisatorisk styrka. Mellan dem råder ett ömsesidigt samband. Om det finns en klubb eller ett ombud får facket ett ansikte på arbetsplatsen. Fackrepresentanter kan aktivt rekrytera nya medlemmar och fånga upp dem som av slentrian inte kommit sig för att gå med eller som inte närmare tänkt på fördelarna av medlemskapet eller vad det innebär för till exempel tjänstepensionerna att företaget har eller inte har kollektivavtal. Utan närvaro direkt på arbetsplatsen har facket av naturliga skäl här inte så mycket av resultat att visa upp vad gäller exempelvis arbetsmiljöfrågor, lönesättning eller arbetstidsscheman. Och då har man ett rekryteringsargument mindre, åtminstone för de som vill se förändringar på arbetsplatsen.

Det är naturligtvis svårt att bilda en klubb om endast få är medlemmar. Så är det oftast på mindre arbetsplatser. Med höjd organisationsgrad blir det således lättare att bilda en klubb. Och här kan medlemmar som ansluter sig av andra skäl, till exempel för att kunna ta del av inkomstförsäkringen, spela en positiv roll. De kan göra att antalet organiserade på arbetsplatsen kommer över den tröskel som behövs för att en klubb ska kunna bildas. Problemet är att en del av dem kanske bara är intresserade av inkomstförsäkringen och av olika skäl inte vill engagera sig i arbetsplatsfrågorna. Det kan till exempel bero på att arbetsgivaren har en negativ inställning till facket, att arbetsplatsen är så liten att det inte är realistiskt med en klubb, att man anser sig ha tillräckligt inflytande ändå (det egna inflytandet tenderar vara som störst på de minsta arbetsplatserna)[33] eller av tidsskäl. Det försvagade anställningsskydd som följer av huvudavtalet 2020 kan komma att göra folk mer tveksamma att ta på sig fackliga förtroendeuppdrag.

Figur 1. Samband mellan arbetsplatsstorlek, facklig organisationsgrad, fackklubb samt inkomstförsäkring.



Med arbetsplatsstorleken stiger såväl organisationsgraden som klubbförekomsten (Figur 1). Mellan de båda senare råder ett ömsesidigt samband: en hög organisationsgrad ökar underlaget för att bilda en klubb; omvänt kan en klubb rekrytera ytterligare medlemmar. Medlemsunderlaget för en klubb ökar med både arbetsplatsstorleken och organisationsgraden. Och med en klubb är förutsättningarna gynnsammare att höja organisationsgraden än om en sådan saknas. Detta är allmänna tendenser som inte behöver gälla i varje enskilt fall. Även om en arbetsplats är större än en annan är

[33]*Enligt sociologen Mattias Bengtsson är inflytandet på den egna lönen större på arbetsplatser med högst tio anställda än på de med 500 eller fler (Bengtsson 2008: 172-173). Tjänstemän kan i betydligt större utsträckning än arbetare påverka lönen genom egna arbetsinsatser. Individualiserad lönekultur (att löner inte alls diskuteras öppet) är mycket vanligare bland privatanställda än bland offentliganställda; den är dessutom vanligare bland äldre än bland yngre (Ibid: 179). Det individuella löneinflytandet är högst bland de som har en ”egenreglerad arbetssituation” (ibid: 173). Det är vanligast med en tyst lönekultur bland oorganiserade och dessa har störst möjligheter att påverka lönen (ibid: 175).*

det inte säkert att organisationsgraden därför är högre eller att man lyckats bilda en klubb. Förklaringen kan exempelvis vara att den större arbetsplatsen har högre andel tidsbegränsat anställda och inhyrda, en mot facket mindre välvillig arbetsgivare och vara belägen i ett storstadsområde.

Om ett fackförbund i första rundan inte lyckas övertyga ett oorganiserat företag om att teckna kollektivavtal blir förhållandena på lokal nivå avgörande för utgången. Ju fler medlemmar det finns desto bättre, liksom om dessa är beredda att ta strid för ett avtal. Det är vidare viktigt att få den allmänna opinionen med sig och inte emot sig. Stöd från andra förbund kan spela stor roll för utgången. Och här skiljer sig Sverige från till exempel Storbritannien där sympatikonflikter är förbjudna. Det finns inte heller i Sverige någon regel om att minst 50 procent av de anställda måste rösta ja till att bilda en fackförening för att en sådan ska erkännas. Det danska LO-förbundet HK, som organiserar handelsanställda och kontorister, tvingades 1948 acceptera en sådan regel, som fortfarande gäller, för att arbetsgivarna skulle gå med på ett kollektivavtal, förbundets första.

För att förmå oorganiserade arbetsgivare att teckna kollektivavtal samspelar således flera styrkedimensioner: hur legitimt kravet på kollektivavtal är bland anställda och allmänheten, fackets förmåga att få allmänna opinionen med sig, organisationsgraden på arbetsplatsen, mobiliseringsförmågan, konfliktkapaciteten (som är beroende av fackets ekonomiska resurser), det svenska regelverket angående sympatikonflikter (institutionell styrka) samt stöd från lokalavdelningen, förbundet centralt och andra fackförbund.

Ett annat exempel på hur olika styrkedimensioner hänger samman med konsekvenser på lokal nivå är att det kraftigt minskade statliga stödet till fackliga utbildningar (arbetsmiljö, medbestämmande, mm), i likhet med den sjunkande organisationsgraden, begränsar fackens ekonomiska resurser och är en av flera orsaker till den minskade fackliga studieverksamheten. En konsekvens är att de förtroendevalda ute på arbetsplatserna i förhållande till arbetsgiven blir sämre rustade kunskapsmässigt än vad de annars skulle ha varit. Det kan i sin tur påverka vad man lyckas uppnå i lokala förhandlingar. Ytterligare en aspekt är att kunniga klubbföreträdare är en rekryteringsbas för förtroendevalda och ombudsmän på högre fackliga nivåer.

Organisatorisk styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Andelen anställda som är fackmedlemmar är det vanligaste måttet på organisatorisk styrka. Det är enkelt att använda för jämförelser över tid och mellan olika länder. År 1980 var den fackliga organisationsgraden närmare 80 procent, år 2019 närmare 70 procent eller mer exakt 68 procent. År 2029 kan den med en framskrivning av tendensen de senaste tre åren förväntas ligga på omkring 63 procent (Kjellberg 2020b: 110). Det är alltid svårt att förutsäga den framtida utvecklingen. Under intryck av coronakrisen ökade fackens medlemstal med sammantaget 58 000 under mars och april 2020 (Kjellberg 2020c). Mycket tyder på att ökningen för hela året stannar vid omkring 60 000. Hur som helst betyder det sannolikt en ökad organisationsgrad år 2020. I bästa fall kommer den därefter att kvarbli på den nivån. Mellan 2018 och 2019 var organisationsgraden oförändrat 68 procent.

Tabell 1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och löntagare 2006-2019 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A. Arbetare														
Privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	72
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60	60
B. Tjänstemän														
Privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	81
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72
C. Löntagare totalt														
Privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	63	63
Offentlig sektor	88	86	84	84	85	83	83	83	82	81	80	79	79	79
Båda sektorerna	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68	68

En markant förändring sedan år 2007 är att organisationsgraden alltmer går isär mellan arbetare och tjänstemän: från 77 procent lika 2006 till 60 procent bland arbetare och 72 procent bland tjänstemän 2019 (tabell 1).

Bland arbetarna har andelen fackligt anslutna gått ned kraftig i både privat och offentlig sektor eller med i genomsnitt 17 procentenheter, medan den bland tjänstemännen sjunkit klart mer i offentlig sektor än i privat, där nedgången är högst begränsad om man ser till hela perioden 2006-2019. Sannolikt har de fackliga inkomstförsäkringarna en större attraktionskraft på privatanställda tjänstemän jämfört med offentliganställda. Bland arbetarna betyder inkomstförsäkringar inte lika mycket eftersom deras löner i allmänhet är lägre. Flera LO-förbund saknar dessutom inkomstförsäkringar. Under perioden med förhöjda a-kasseavgifter (2007-2013) var avgifterna vanligen mycket högre i arbetar- än i tjänstemannakassorna, vilket medverkade till att den sammanlagda avgiften för a-kassa och fack för arbetarna blev väsentligt högre än för tjänstemännen.

Andra förklaringar till att arbetarnas organisationsgrad sjunkit mycket mer än tjänstemännens är att det är svårare att rekrytera arbetare till följd av högre andelar ungdomar, tidsbegränsat anställda, deltidsanställda och utrikes födda än bland tjänstemännen.

Andelen fackmedlemmar bland utrikes och inrikes födda arbetare var år 2006 densamma: 77 procent. Sedan går utvecklingen isär och i synnerhet från 2015 då många flyktingar kom till Sverige från länder utan fackliga traditioner (tabell 2). Samtidigt har andelen utrikes födda arbetare i arbetskraften ökat från 16 procent 2006 till 29 procent 2019.

Internationellt sett är den svenska organisationsgraden dock fortfarande mycket hög (tabell i Appendix).

Nästan sju av tio anställda är med i facket. Det är skyhögt över Frankrike och USA där bara var tionde är med.

Med sjunkande organisationsgrad minskar underlaget för arbetsplatsklubbar och arbetsplatsombud. Även de på många håll snålt bemannade arbetsplatserna och arbetskraftens uppsplittring på fast och tidsbegränsat anställda, inhyrda, outsourcade, m.m. verkar i denna riktning. Likaså försvåras det lokala fackets verksamhet när distansarbete blir allt vanligare. Uppgifter från ett par förbund tyder på att klubbarnas och arbetsplatsombudens täckningsgrad minskar år för år.

Enligt SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF/SILK) skattas det totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda[34] (alla nivåer) år 2018/2019 till omkring 254 000 (Larsson 2020: 27-30). Det är en klar minskning sedan mitten av 1990-talet (1994/1995) då det rörde sig om 360 000 personer. Räknat som andel av medlemmarna var elva procent av arbetarna och åtta procent tjänstemännen aktiva/förtroendevalda 2018/2019. Bland arbetarna har denna andel varit ganska konstant över tid (runt tio procent) men till följd av sjunkande organisationsgrad och färre arbetare i arbetskraften minskade det absoluta antalet aktiva/förtroendevalda arbetare från 153 000 till 111 000.

Bland tjänstemännen har andelen aktiva/förtroendevalda medlemmar däremot minskat ganska påtagligt: från 14 procent 1994/1995 till åtta procent 2018/2019. I antal personer är det fråga om en nedgång från 207 000 till 137 000.

En högre andel av de kvinnliga tjänstemännen är aktiva/förtroendevalda än av de manliga: tio procent av de kvinnliga medlemmarna jämfört med sex procent av de manliga. Räknat på samtliga tjänstemän (dvs. inklusive icke-medlemmarna) var sex procent av de kvinnliga aktiva/förtroendevalda 2018/2019 och fyra procent av de manliga.

Tabell 2. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän efter födelseland 2006-2019 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Arbetare														
Utrikes födda	77	73	68	67	66	64	62	60	59	56	55	53	50	51
Inrikes födda	77	74	71	71	70	68	69	67	66	65	65	64	64	64
Samtliga	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60	60
Tjänstemän														
Utrikes födda	70	68	65	66	69	68	67	67	66	66	65	68	66	65
Inrikes födda	77	74	72	73	73	73	74	74	75	75	75	74	74	74
Samtliga	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72

[34] *Antalet fackligt aktiva och antalet fackligt förtroendevalda är i denna undersökning ungefär detsamma (Larsson 2020: 28).*

Andelen fackmedlemmar som deltagit på fackliga möten eller arrangemang minskade mellan 1995 och 2005 för att därefter inte ändras särskilt mycket (Larsson 2020: 31-33). De senaste femton åren har cirka 30 procent av medlemmarna bland såväl arbetare som tjänstemän under de senaste tolv månaderna deltagit på något möte eller arrangemang som en facklig organisation anordnat.

Diskussionsfrågor:

- Vad kan göras för att öka fackklubbarnas täckningsgrad?
- Varför är tjänstemännens organisationsgrad numera avsevärt högre än arbetarnas?
- Vad beror det på att andelen förtroendevalda minskat mest hos tjänstemännen och vad kan göras för att vända utvecklingen?
- Hur väl fungerar samarbetet mellan TCO- och Saco-förbunden på lokal nivå respektive med LO-förbunden?
- Kan förbundssammanslagningar, t. ex. mellan IF Metall och Unionen, fungera som ett framtida medel att öka klubbarnas täckningsgrad och stärka det lokala facket?

Ekonomisk och materiell styrka

Ett annat utmärkande drag hos de svenska facken är tillgången till betydande ekonomiska och materiella resurser i form av ombudsmän, utredare, fackliga tidningar, lokaler och konfliktfonder. Lokala ombudsmän spelar en särskilt viktig roll på arbetsplatser som saknar starka klubbar. Många frågor hör hemma på arbetsplatsnivån såsom samverkan om arbetsmiljön, förhandlingar om lokala lönesystem, löner, arbetstidsscheman, uppsägningar, större förändringar av verksamheten och inte minst medlemsrekrytering. Utan ekonomiska resurser blir det svårt för det lokala facket att klara av alla dessa uppgifter.

Med hög organisationsgrad strömmar medlemsavgifterna in men de ska också finansiera facket på högre nivåer. Förtroendemannalagen ger de anställda rätt att på betald arbetstid utföra fackliga uppdrag så länge det gäller den egna arbetsplatsen. Hos IF Metall har de flesta företag med över 180 medlemmar minst en person som arbetar heltid med fackliga frågor. De förekommer även i företag med färre medlemmar än så. De allra flesta IF-Metall-klubbarna finns i företag med högst 50 medlemmar. Arbetsgivarna är med och finansierar koncernfackliga möten och staten de regionala skyddsombuden.

Ekonomisk och materiell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Det allmänna intrycket är att såväl centralorganisationerna som fackförbunden har färre anställda (ombudsmän, experter och annan personal) än tidigare. På lokal nivå har avdelningar slagits samman till större regioner. Det kan ha minskat avdelningarnas/regionernas kapacitet att på olika sätt bistå klubbar och arbetsplatsombud samt att få till stånd kollektivavtal i företag som inte är anslutna till arbetsgivarorganisationer. Att skära ned på kostnaderna har blivit nödvändigt för att i möjligaste mån undvika höjningar av medlemsavgiften. Det gäller särskilt på LO-sidan där avgifterna är högre än hos tjänstemannafacken. Den sjunkande organisationsgraden har ökat pressen på att spara pengar på två sätt: dels genom att färre medlemmar ger minskade intäkter, dels genom att facken riskerar förlora ytterligare medlemmar och får svårare att rekrytera nya om medlemsavgiften upplevs som för hög. Förbundssammanslagningar har varit ett medel att hålla nere kostnaderna.

De svenska facken förfogar över stora konfliktfonder. IF Metall och Byggnads har de största konfliktfonderna per yrkesaktiv medlem[35]. I bland annat Frankrike och Storbritannien är sådana fonder mycket små om de överhuvudtaget existerar. En betydande del av de franska facken verksamhet finansieras genom en särskild statlig fond. Internationellt sett är de svenska fackens ekonomi god och personella resurser betydande. Det hänger samman med den internationellt sett mycket höga organisationsgraden.

En undersökning av de tio största fackförbundens ekonomi 2010-2015 visar emellertid att sex av dem hade ett underskott i den löpande verksamheten (Arbetet 3/2 2017). Medlemsavgifterna räckte inte till att betala utgifterna. Lyckligtvis kunde underskotten täckas av vinster i kapitalförvaltningen. Utan stigande aktiekurser hade de sex förbunden uppvisat ett ekonomiskt underskott. Nu kunde man istället placera överskottet i sina konfliktfonder. Hos de tio största facken växte tillgångarna med i genomsnitt fem procent per år under perioden 2010-2015.

Unionen är ett av förbunden som går med underskott i den meningen att medlemsavgifterna inte täcker utgifterna. Förbundets kongress 2019 beslutade att

[35]*Hos IF Metall rörde det sig vid årsskiftet 2016/2017 om närmare 39 000 kronor per yrkesverksam medlem, följt av Byggnads med drygt 31 000 kronor, Unionen med närmare 30 000 kronor, Seko 21 000 kronor, Vision 16 000 kronor, Handels närmare 10 000 kronor, Sveriges Ingenjörer med drygt 8 000 kronor, Kommunal med ca 7 700 kronor, Lärarförbundet med ca 7 400 kronor och Vårdförbundet med ca 7 300 kronor. Här spelar det säkerligen in att Vårdförbundet och Kommunal deltagit i stora arbetskonflikter medan så inte är fallet med facken inom industrin. Vad gäller Unionen innebär den snabba medlemstillströmningen att tillväxten av konfliktfonden släpar efter medan det är tvärtom för IF Metall med dess sjunkande medlemstal (Arbetet 3/2 2017: "IF Metall har störst muskler").*

medlemsavgifterna i framtiden ska finansiera verksamheten i högre grad än tidigare och avkastningen från kapitalet i mindre grad. Medlen för att nå dit är höjd medlemsavgift, färre medlemsförmåner, personalnedskärningar och att arbeta mer digitalt (Kollega 8/10 2019 och 21/1 2021).

Tidigare mottog de svenska facken ett betydande statligt stöd till medbestämmande- och arbetsmiljöutbildningar m.m. (se nedan under dimensionen Kunskaper och förnyelseförmåga). Det mesta av detta har staten dragit in och det som återstår är i stort sett bara det som gäller de regionala skyddsombuden. Svenskt Näringsliv, LO och PTK beslutade 2020 att satsa 75 miljoner kronor som stöd till gemensamma arbetsmiljöutbildningar för såväl chefer som arbetsmiljö- och skyddsombud på arbetsplatsen.[36] Ett av syftena är att skapa en lokal dialog i arbetsmiljöfrågor. En liknande mycket efterfrågad satsning gjordes 2016.

Diskussionsfrågor:

- Antalet anställda hos de fackliga organisationerna förefaller minska? Vad betyder det för det lokala fackliga arbetet?
- Hur ska facket prioritera när de ekonomiska resurserna är begränsade eller minskar?

Grad av kollektiv identitet och social rörelse

Arbetsplatsen är utgångspunkten för facklig organisering och styrka. Det är främst här som facket rekryterar medlemmar även om kampanjer via andra kanaler också får många att gå med, exempelvis för att komma i åtnjutande av rådgivning eller fackliga inkomstförsäkringar. Det är på arbetsplatsen som den anställde möter sina arbetskamrater och arbetsledningen, låt vara att en del arbete utförs på distans, inte minst under coronatider. Att man finns på samma arbetsplats och har samma arbetsgivare är en grund för sammanhållning och gemensamt agerande i förhållande till arbetsgivaren. Ännu en källa för kollektiv identitet är att ha samma yrke eller yrken som står varandra nära. Alla dessa tre grunder för gemensamma intressen (samma arbetsplats, samma yrke/yrkesgrupp och samma arbetsgivare) är utgångspunkter för lokal facklig organisering, till exempel en IF Metall-klubb en Unionen-klubb eller en Sveriges Ingenjörer-klubb (eller lokal akademikerförening som samlar alla Saco-förbundens medlemmar på arbetsplatsen).

Närvaron av en arbetsplatsklubb eller arbetsplatsombud innebär att medlemmarna och de potentiella medlemmarna direkt på arbetsplatsen kan kontakta facket eller bli kontaktad av det. Fördelen är, förutom att det är fråga om face-to-face-kontakter, att alla känner arbetsplatsen och dess problem. Aktiva klubbar informerar de som ännu inte är medlemmar om vad en fackförening och ett kollektivavtal är och vad facket kan uträtta. Många ungdomar och nyanlända har bristande kunskaper om detta (angående gymnasieungdomar, se Bergström & Bertilsson 2020). En klubb kan vidare tillfråga unga medlemmar och andra om de vill ta ett fackligt uppdrag och erbjuda fackliga kurser. Förutom denna sociala kontaktfunktion, där medlemmar rekryteras och får möjlighet att aktivt delta i den fackliga verksamheten, är arbetsplatsfacket också bäst skickat att i dialog med medlemmarna inventera vad som behöver förbättras på arbetsplatsen och att formulera kraven som man vill driva gentemot arbetsgivaren. Genom att visa på de uppnådda resultaten underlättas det fortsatta rekryteringsarbetet och utvecklandet av det lokala facket.

Ett tydligt exempel på hur de förtroendevalda ute på arbetsplatserna kan stå i ”frontlinjen” och tillsammans med medlemmarna kämpa för drägliga arbetsförhållanden finner man i Lisa Pellings rapport ”Att stå längst fram” som skildrar villkoren för undersköterskor och andra yrkesgrupper inom Kommunal (hemtjänstpersonal, personliga assistenter, bussförare m. fl.) under coronakrisen våren 2020:

”Coronakrisen ställde Kommunal inför svåra utmaningar som organisation: som arbetsgivare och som demokratisk organisation med tjugofemtusen förtroendevalda. Kommunals förtroendevalda stod på många sätt på coronakrisens frontlinje: en del av sin arbetstid i ett yrke där de dagligen kunde utsättas för smitta, en del av sin arbetstid som förtroendevalda för medlemmar som var rädda, desperata, förbannade – och detta med färre kollegor än vanligt både på arbetsplatsen och som facklig eftersom så många var sjuka (särskilt i mars och april). Mer behövda än någonsin, och mer utsatta än någonsin. Det är svårt att tänka sig att någon annan organisation i Sverige kan ha haft bättre koll än Kommunal på vad som hände på coronakrisens frontlinje våren 2020. Kommunal har 25 000 förtroendevalda, och över 11 000 skyddsombud bara inom vården och omsorgen. Kommunal har kanaler för att hämta in information direkt från verkligheten i sjukhuskorridorerna, på äldreboendena och på bussterminalerna. Dessutom det pumpande blodomlopp som en demokratisk organisation utgör, med styrelser och förtroendevalda långt ut i

[36] *https://www.ptk.se/om-ptk/press/parterna-avsatter-75-miljoner-kronor-till-arbetsmiljoutbildning/*

de minsta kapillärerna. Och kanaler för att nå ut till alla dessa. De vanliga vägarna, via avdelningar, sektioner och arbetsplatsklubbar. Och så via appen Nära Dig, som i början av krisen användes av 14 000 medlemmar. De kunde nås med ett knapptryck. Problemet var att så få brydde sig om att lyssna." (Pelling 2020: 32)

Grad av kollektiv identitet och social rörelse sedan 1980, i nuläget och i framtiden

De svenska fackens avgränsning till olika sociala och yrkesmässiga grupper anses främja en kollektiv identitet jämfört med om exempelvis arbetare och tjänstemän är med i samma fackförening såsom tyska IG Metall. Särskilt för tjänstemännen har det varit viktigt att ha egna fackförbund och centralorganisationer. Genom den högre utbildningens expansion och att allt fler yrken numera betecknas som akademiska (exempelvis förskollärare) har TCO- och Saco-grupperna blivit mer lika varandra. Det har aktualiserat en sammanslagning av Lärarförbundet (TCO) och Lärarnas Riksförbund (Saco).

På arbetarsidan var den kollektiva identiteten starkare i gårdagens brukssamhällen än i dagens storstadsområden med dess många anställda i privata tjänstenäringar. Man kan tala om en ökad individualism också i den meningen att man i dag ofta väger kostnaden mot nyttan av att vara med i facket. Därmed inte sagt att påverkan från andra (föräldrar, vänner, arbetskamrater) saknar betydelse. Däremot är det sociala trycket att gå med är mindre, särskilt i nya branscher som IT. Å andra sidan behövs inget socialt tryck om individen går med i facket för att hen finner exempelvis inkomstförsäkringen attraktiv.

Därtill kommer den "strukturella individualismen", det vill säga att själva anställnings- och arbetsförhållandena motverkar kollektiva gemenskaper. Hit hör ensamarbete (personliga assistenter med flera), distansarbete, timanställda och andra, tidsbegränsat anställda, inhyrda mm. Hos tjänstemännen kan distansarbetets tillväxt komma att försvåra den lokala fackliga verksamheten.

Diskussionsfrågor:

- Hur viktig är arbetsplatsen respektive yrket som källa för gemenskap och gemsamma intressen?
- Vad händer med arbetsplatsgemenskapen om alltmer av arbetet sker i hemmet och kontoret bara är något som man mer eller mindre tillfälligt besöker? Hur ska facket agera om utvecklingen blir sådan?
- Hänger individualistiska värderingar samman med "strukturell individualism" (ensamarbete, tillfälligt anställda etc.) eller är det två olika saker? Kan konsekvenserna bli desamma?

Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet

Vid strejker spelar det lokala facket en nyckelroll genom att efter bästa förmåga se till att inga av de som omfattas av strejken arbetar och att informera kunder (i exempelvis handels- och restaurangbranscherna) och andra om varför man strejkar. I Sverige är det vanligt att även icke-medlemmar deltar i arbetsnedläggelser i synnerhet på större arbetsplatser där det finns klubb. Arbetsplatsklubbarna är således viktiga för ett fackförbunds mobiliseringsförmåga.

Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Storkonflikten 1980 var i flera avseenden den största arbetskonflikten i svensk historia (Kjellberg 2011). År 1995 är det senaste året med stor oro på arbetsmarknaden. Industriavtalet 1997 har bidragit till att nästan inga strejker numera äger rum inom industrin. Liksom i flera andra länder är konflikter vanligast i offentlig sektor. Det hindrar inte att mobiliseringsförmågan och konfliktkapaciteten rent allmänt får anses vara fortsatt mycket hög i Sverige (se även ekonomisk och materiell styrka ovan). Även om de oorganiserade i Sverige i allmänhet avstår från att arbeta under strejker och lockouter är en hög organisationsgrad och förekomsten av en klubb viktig för den lokala konfliktkapaciteten. Om denna genom alltför låg organisationsgrad och frånvaro av klubb skulle bli begränsad på väldigt många arbetsplatser får fackförbunden det naturligtvis svårare att bedriva en framgångsrik avtalsrörelse.[37]

Diskussionsfrågor:

- Det förekommer mycket få konflikter på den svenska arbetsmarknaden. Kan det medföra försvagad mobiliseringsförmåga när en konflikt väl inträffar?
- Hur få med sig tidsbegränsat anställda vid konflikter om de i stor utsträckning är oorganiserade?

[37] *Det problemet finns inte hos det mest militanta industriarbetarfacket, Pappers, som har en mycket hög organisationsgrad och starka arbetsplatsorganisationer (i regel en avdelning per arbetsplats). Förbundet tillhör sedan 2016 inte Facken inom industrin eller Industriavtalet. 36https://www.ptk.se/om-ptk/press/parterna-avsatter-75-miljoner-kronor-till-arbetsmiljoutbildning/*

Grad av strategisk position

De transnationella bolagens ökade möjligheter att flytta produktion och andra verksamheter över landgränserna tenderar undergräva den fackliga styrkan såväl lokalt som centralt. Därtill kommer att jobb i framför allt höglöneländer försvinner genom digitalisering och automatisering (Melin 2019b: 16-17). Dessutom har personalen alltmer splittrats upp genom outsourcing, inhyrning, uppdelningen på fast och tidsbegränsat anställda, införandet av allmän visstid (2007) samt den växande andelen behovs- och timanställda inom vissa sektorer. Å andra sidan har företagens sårbarhet ökat sedan just-in-time-konceptet slog igenom inom industrin. Även en kort strejk kan därför snabbt få stora konsekvenser. Sedan Industriavtalets tillkomst 1997 har det dock varit mycket tunnsått med arbetsnedläggelser inom industrin. Pappersstrejken 2010 är ett undantag. Sammantaget kan man nog säga att de anställdas strategiska ställning i den alltmer globala arbetsdelningen har minskat och arbetsgivarnas position stärkts. I en tid av växande uppsplittring i olika kategorier av anställda och mellan det lokala och det globala ökar behovet av samarbete mellan olika fackförbund och klubbar såväl lokalt som globalt. I internationellt koncernfackligt samarbete förenas allt detta genom att det bygger på samverkan mellan klubbar från olika fackförbund såväl nationellt som internationellt inom globala koncerner. I privat sektor samverkar tjänstemannaklubbarna genom PTK-L när det gäller representation i bland annat bolags- och koncernstyrelser och europeiska företagsråd, förhandlingar vid uppsägningar och enligt Utvecklingsavtalet Svenskt Näringsliv – LO/PTK (UVA). I arbetsmiljöfrågor, partssammansatta grupper enligt UVA och lokala medbestämmanderåd förutsätts samarbete även med LO-förbunden.

Grad av strategisk position sedan 1980, i nuläget och i framtiden

De fria kapitalrörelserna och de transnationella företagens växande förmåga att flytta verksamheter över landgränserna har försvagat facket såväl centralt (i avtalsförhandlingarna) som lokalt (företag kan spela ut arbetsplatser i olika länder mot varandra). Den fackliga styrkan undermineras även genom i byggbranschen långa underleverantörskedjor med till Sverige utstationerade arbetare, inte sällan i kombination med falska egenföretagare och arbetskraft via bemanningsföretag. Likaså undermineras transportarbetarnas strategiska position på vägar och i hamnar av cabotagereglerna (en ändring är dock på gång här) och anlitande av lågbetalda utländska chaufförer. Utvecklingen i denna riktning kan förväntas fortsätta men med varierande styrka i olika branscher och för olika kategorier av anställda.

Ett tecken på fortsatt stor facklig styrka är att de svenska facken till skillnad från de tyska och finländska hittills lyckats avvisa alla arbetsgivarkrav på öppningsklausuler i avtalen (det vill säga lokala avtal med sämre villkor än i de centrala avtalen). Det underlättas av att Sverige står utanför Eurozonen, men ett framtida inträde i denna kan förändra situationen.

Diskussionsfråga:

- Går det i längden att förhindra att öppningsklausuler i avtalen vinner insteg även på den svenska arbetsmarknaden? De finns i Tyskland och sedan några år tillbaka även i Finland.

Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka

Under senare år har löneglidningen, det vill säga lokala löneökningar utöver de centrala avtalen varit nästan obefintlig (Kjellberg 2019b). Om det på orten råder stor brist på arbetskraft kan det ändå inte uteslutas att det lokala facket lyckas genomdriva lönehöjningar utöver det centrala avtalet för grupper där bristen är som störst, med andra ord för de som har marknaden i ryggen. I så fall kan man tala om marknadsrelaterad förhandlingsstyrka. Under finanskrisen tecknades på många arbetsplatser krisavtal som innebar att de anställda gick ned i arbetstid och lön. Lokal facklig närvaro är i sådana situationer naturligtvis viktig för att se till att allt blir rätt och inte minst för att undersöka om det finns uppslutning för en sådan lösning i en situation då alternativet kan vara uppsägningar.

Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Sedan 1990-talskrisen är arbetslösheten avsevärt högre än under den långa perioden av ”full sysselsättning” och keynesiansk ekonomisk politik. Den är högre bland arbetare än bland tjänstemän och väsentligt högre bland utrikes jämfört med inrikes födda.[38] Hög arbetslöshet minskar såväl individernas som fackens marknadsrelaterade förhandlingsstyrka. I bristyrken kan marknadsstyrkan förväntas vara störst men utfallet beror på hur hårt arbetsgivarna håller på industrins märke. Löneglidningen är sedan 2015 i det närmaste obefintlig (Kjellberg 2019b, extra appendix s 5).[39] Arbetsgivarna strävar efter ökad lönedifferentiering på lokal nivå, vilket betyder att en del medlemmar får mer än industrins ”märke” och andra mindre. Då är det viktigare än någonsin att det finns fackklubbar som bevakar löneutvecklingen på arbetsplatserna. IF Metall lägger stor vikt att förhandla fram lokala lönesystem som innehåller tydliga kriterier som motiverar att lönehöjningarna kan skilja sig mellan olika individer. Vissa fackförbund har sifferlösa avtal med hopp om att man med marknadskrafterna i ryggen på lokal nivå ska få mer än märket.

Trots att de nominella lönehöjningarna enligt industrins märke varit relativt modesta har reallönerna tack vare den låga inflationen ändå stigit. I Tyskland sjönk reallönerna åren 2004-2008 och var under flera andra år (2001-2002, 2009, 2013) praktiskt taget oförändrade (Müller et al 2019: 672). Att så inte varit fallet i Sverige är ett tecken på de svenska fackens styrka.

Diskussionsfråga:

- Kan vi räkna med fortsatta reallöneökningar i Sverige?

Institutionell styrka

Vid uppsägningar eller större förändringar har facket lagfäst rätt att förhandla enligt Las respektive MBL (Medbestämmandelagen). Det är exempel på en institutionell styrka som facket och i första hand det lokala facket besitter, men som kan undermineras om lagen ändras. Såväl i de fall så kallade avtalsturlistor förhandlas fram som när det gäller medbestämmandeförhandlingar vid större förändringar av företag och myndigheter har det lokala facket bäst kännedom om de konkreta förhållandena. Det är också det lokala facket som kan göra anspråk på att få något i utbyte när avtalsturlistor fastställs.

Institutionell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden

År 1980 hade de svenska fackens institutionella styrka ökat väsentligt genom det föregående decenniets arbetsrättsliga lagstiftning (år för ikraftträdande): Styrelserepresentationslagen (1972), Las (1974), Förtroendemannalagen (1974), Studieledighetslagen (1975), MBL (1977), ny arbetsmiljölag (1978), ny semesterlag (1978), Jämställdhetslagen (1980). Las, som är den mest omstridda lagen, har successivt luckrats upp, bland annat genom införande av allmän visstid 2007. Enligt 2020 års huvudavtal, som 2022 förväntas följas upp av förändringar av Lagen om anställningsskydd, begränsas i viss mån användandet av allmän visstid men å andra sidan kommer arbetsgivarna vid uppsägningar framför allt i större företag få möjlighet att undanta fler personer än tidigare från turordningsprincipen sist in – först ut.[40] Med en sådan utökad frihet att välja ut vilka personer som får gå finns risken att anställda i högre grad än i dag kommer att tveka att peka på missförhållanden eller ta på sig fackliga förtroendeuppdrag.

Genom bolagiseringar och privatiseringar har offentlighetsprincipen fått ge vika i ett växande antal skolor och vårdinrättningar. När verksamheter överförs från offentlig till privat tjänstesektor blir följden lägre facklig organisationsgrad, särskilt i nya bolag utan fackliga traditioner.

De centrala avtalsförhandlingarna avskaffades 1990 när SAF stängde sin löneförhandlande avdelning. Klimatet hårdnade på arbetsmarknaden men förbättrades med Industriavtalet 1997. Trots lågkonjunkturen lyckades arbetsgivarna aldrig decentralisera lönebildningen helt och hållet till de enskilda företagen

[38] *Arbetslösheten exklusive arbetande heltidsstuderande var 1990 1,6 procent, 1993 8,2 procent, 2000 4,7 procent, 2005 6,0 procent, 2009 6,5 procent, 2010 6,0 procent, 2015 5,4 procent och 2019 4,8 procent. Beräkningar utifrån AKU.*

[39] *För privatanställda tjänstemän 0,3 procent 2015, 0 procent 2016, 0,2 procent 2017, 0,4 procent 2018 och 0,6 procent 2019. Det bör observeras att dessa siffror avser den genomsnittliga löneglidningen för denna kategori anställda. Även om industrinormens genomslagskraft är stor så finns det ett visst utrymme för förändringar av relativlönerna. Det kan antingen ske genom att lönehöjningen i det centrala avtalet överstiger märket eller genom att det lämnas utrymme för lokala löneökningar. I 2016 års avtalsrörelse fick undersköterskorna 4,3 procent under det första året av Kommunals tvååriga avtal med Sveriges Kommuner och Regioner. Det var dubbelt så mycket som märket på 2,2 procent. Förbundet fick ”betala” i form av reducerade minimilönehöjningar och genom ökat utrymme för differentierade löner. Sifferlösa avtal och avtal utan stupstock eller individuella garantier ökar arbetsgivarnas makt att öka löneskillnaderna mellan yrken, individer och regioner utan att för den skull överskrida märket. Genom att bristyrken på detta sätt kan ges extra mycket får marknadskrafterna ökat genomslag. (Kjellberg 2019b: 600).*

[40] *Som exempel kan nämnas att ett företag med 2 000 anställda inom ett avtalsområde som vill säga upp 200 anställda får rätt att undanta 30 personer från turordningsregeln ”sist in – först ut” om parterna inte kommer överens. Enligt det nya huvudavtalet får företaget rätt att undanta 15 procent av de som sägs upp och högst 10 procent av de anställda inom avtalsområdet. Om arbetsbrist uppstår på nytt har företaget efter tre månader rätt till nya undantag.*

och individerna.[41] Om så hade skett hade de svenska facken hamnat i samma situation som de brittiska och försvagats allvarligt såväl centralt som lokalt. Istället har samordningen på arbetsmarknaden stärkts genom industrins märke, den interna samordningen inom LO och Svenskt Näringsliv samt det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet.

Förändringarna av a-kassan åren 2007-2008 förorsakade ett kraftigt fall av den fackliga organisationsgraden och har bidragit till att arbetares och tjänstemäns organisationsgrad allt mer gått isär. Nyligen har Kristdemokraterna och Sverigedemokraterna upprepat kravet om obligatorisk a-kassa. Om det skulle förverkligas kan det få en negativ inverkan på den fackliga organisationsgraden. Å andra sidan verkar fackliga inkomstförsäkringar i motsatt riktning i och med att man måste vara med i både facket och a-kassan för att kunna ta del av dem. Om a-kassan blir obligatorisk är det endast facket som man behöver gå med i.

Diskussionsfråga:

- År 2007 chockhöjdes avgiften till a-kassan. Samma år infördes allmän visstid. Idag håller Las på att luckras upp. Kan vi förvänta oss fler sådana förändringar och vad kan det betyda för fackets institutionella styrka i framtiden?

Politiskt inflytande

Även när det gäller politiskt inflytande har det lokala facket vissa möjligheter. Politiker gör arbetsplatsbesök, klubbföreträdare och medlemmar intervjuas i media och skriver insändare, debattartiklar mm. Man får vanligtvis stöd av kommunala politiker när större arbetsplatser hotas av nedläggning.

Politiskt inflytande sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Facken har ett intresse att påverka de beslut som tas på flera olika politiska nivåer. Dit hör kommuner och regioner, staten och EU.

På EU-nivå gäller det ofta frågor av hög facklig prioritet som utstationering av arbetskraft (Laval-fallet), cabotageregler (där utländska åkeriers möjligheter till inrikes transporter efter många års fackliga ansträngningar håller på att begränsas) och införande av europeiska minimilöner. I den senare frågan intar de svenska facken, arbetsgivarna och staten tillsammans med de andra nordiska länderna en avvisande ståndpunkt.

Ett exempel på hur viktigt det kan vara för facken att påverka kommuner och regioner är händelseutvecklingen under coronapandemin 2020. Inblandade var i hög grad också statliga myndigheter som Arbetsmiljöverket och Folkhälsomyndigheten samt regeringen. Framför allt undersköterskor, vårdbiträden och hemtjänstpersonal hade ett akut behov av skyddsutrustning som de länge nekades till. Fackförbundet Kommunal agerade kraftfull för att få till stånd en ändring. Det gällde även bussförarna: ”I många regioner krävdes det en lång kamp mot huvudmän och mot enskilda bussbolag för att tvinga fram stängda framdörrar” (Pelling 2020:7). Kommunal har långt innan pandemin förgäves verkat för att minska andelen tidsbegränsat anställda och särskilt på de mest otrygga formerna som allmän visstid och timvikarier. Coronakommissionen presenterade december 2020 en mycket hård kritik att man i god tid före pandemin inte åtgärdat bristerna inom äldreomsorgen.

I staten har facken förlorat politiskt inflytande genom avskaffandet av den så kallade korporativa intresserepresentationen under början av 1990-talet. Fack och andra intresseorganisationer är inte längre representerade i de statliga verkens styrelser. Där de fortfarande finns kvar är det inte i egenskap av fackliga företrädare utan som personer. Flera verk har dessutom blivit ”enrådighetsverk” (generaldirektören fattar på egen hand alla beslut) låt vara att de ska ha insynsråd. Även statliga utredningar leds numera ofta en enda person, en ensamutredare (Wennemo 2020: 157-158). Tidigare var arbetsmarknadens parter normalt representerade i utredningar som berör arbetsmarknaden. Så är det numera sällan.

[41] *I spetsen gick dåvarande Verkstadsföreningen, i dag Teknikföretagen, som 1995 vägrade förhandla om nytt branschavtal. När föreningens ordförande Bert-Olof Svanholm som ledde ABB i Västerås framförde detta budskap svarade Metalls ordförande Göran Johnsson blixtsnabbt: Ja, då kommer jag med vår stora förhandlingsdelegation till Västerås i morgon och då blir det er balansräkning mot vår strejkkassa. Svanholm retirerade omedelbart och de centrala förhandlingarna inleddes (Lundenmark & Nilsson 2001: 52). Sedan dess har Verkstadsföreningen/ Teknikföretaget inte återkommit till kravet på företagsavtal.*

Däremot bjuds parterna ofta in att delta i referensgrupper som bistår utredningar. Det blir då upp till utredaren att avgöra på vilket sätt parterna får ta del i och påverka utredningsarbetet. Av betänkandet framgår vilka synpunkter parterna framfört.[42]

Kritik som brukar föras fram är att utredningstiderna är betydligt kortare i dag än tidigare. Det gör att det inte finns tid att väga in parternas synpunkter på ett bra sätt i utredningsarbetet. Om man vill påverka en utredning i dag kan det vara bättre att försöka påverka regeringen innan direktiven skrivs så att uppdraget formuleras på ett för den egna organisationen gynnsamt sätt.[43]

LO har inflytande via Socialdemokraterna, facken besvarar remisser som sänds ut till dem och de fackliga centralorganisationerna försöker påverka EU och Europafacket genom sitt gemensamma Brysselkontor. LO-förbundens klubbar och avdelningar spelar en viktig roll i de socialdemokratiska valkampanjerna även om den inte är lika stor som förr i tiden. En växande andel av medlemmarna röstar numera på andra partier än Socialdemokraterna.

I Sverige sker trepartsöverläggningar i anslutning till den Europeiska Planeringsterminen samt under 2018 om etableringsjobb och 2020 om korttidsarbete. Genom den i Sverige fortfarande höga organisationsgraden får fackföreningarna i samhället och företagen legitimitet som representativa företrädare för löntagarna. Den sedan mitten av 1990-talet sjunkande andelen fackligt anslutna kan i framtiden – om trenden fortsätter – komma att urholka denna.

Ur ett lokalt fackligt perspektiv är fackens politiska inflytande av stor betydelse för möjligheterna att bedriva en framgångsrik verksamhet. Ett par exempel kan nämnas. Hur Las utformas påverkar förutom själva anställningstryggheten även det lokala fackets inflytande vid uppsägningar. När statens ekonomiska stöd till arbetsmiljöutbildningar och andra fackliga utbildningar har dragits in har det fått stora konsekvenser för hur väl rustade skyddsombuden och de förtroendevalda är att verka på sina arbetsplatser.

Diskussionsfråga:

- Har fackens minskade tillträde till statliga organ och utredningar minskat deras påverkansmöjligheter och vad kan facken göra för att hävda sig på ett samhälleligt plan?

Ideologisk/idébaserad styrka

Till den ideologiska/idébaserade styrkan hör förmågan att påverka den allmänna opinionen och värderingarna i samhället. Ett ovanligt tydligt exempel på hur de anställda på lokal nivå lyckas göra detta med stort nationellt genomslag är gruvarbetarnas strejk i de norrländska malmfälten vintern 1969. Där var Gruvindustriarbetareförbundet inte med på noterna, men strejken blev en väckarklocka för många och medverkade till att fackföreningsrörelsen under 1970-talet skärpte kraven på medbestämmande, bättre arbetsmiljö, med mera. LKAB-arbetarna krävde att bli behandlade som människor, inte som maskiner. Här finns vissa likheter med arbetsförhållandena i Amazons lager i Tyskland och Storbritannien. I dag finns det många lokala exempel på brister i exempelvis äldreomsorgen och hemtjänsten. När det lokala facket, de anställda och/eller media slår larm om missförhållanden och efterlyser förändringar ger det inte sällan eko på riksnivå.

Ideologisk/idébaserad styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Under 1970-talet flyttade facken i flera länder fram sina positioner, vilket underlättades av den tidens ideologiska klimat. Senare tog nyliberala strömningar över, uppmuntrade av Thatchers Storbritannien och Reagans USA. I Sverige inledde SAF en opinionsbildande offensiv i nyliberal riktning. Striden om löntagarfonderna medförde en aldrig tidigare mobilisering bland arbetsgivarna. Facken förhindrades från att få ökat inflytande i företagen den vägen. Istället fick näringslivet överta en del av det som tidigare varit i offentlig regi. En våg av avregleringar och privatiseringar av vård, skola och omsorg följde. Nämnas kan också att Sveriges Radio lade ut en betydande del programverksamheten på privata produktionsbolag som i regel saknade kollektivavtal. Införandet av New Public Management i offentlig sektor har kringskurit professionella yrkesgruppers inflytande på arbetet.[44]

[42] *På arbetsmarknadsområdet har det under senare år mest varit fråga om referensgrupper tillsatta av utredningarna själva. Regeringen kan förordna experter men i båda fallen är det utredaren som bestämmer hur de används. De sakkunniga som regeringen utser har rätt att ta del av utredningens material och rätt att skriva särskilda yttranden som biläggs i betänkandet om de inte håller med om förslagen. Källa: mejl 20/10 2020 från Anna Fransson, sekreterare i "Utredningen för hållbart arbetsliv över tid" (SOU 2019:15). Slutbetänkandet Tid för trygghet kan läsas här: https://www.regeringen.se/490b40/contentassets/e5dda37d1ead4aa18b8c955882739eff/tid-for-trygghet-sou-2019.5.pdf Om av regeringen utsedda experter och sakkunniga, se även Wennemo 2020: 164-166.*

[43] *Källa: mejl från Anna Fransson.*

[44] *Björkman & Lundqvist (2019) talar om "deprofessionalisering" (sid. 305-308).*

Den djupa 1990-talskrisen medverkade till de nyliberala idéernas genomslag i Sverige. Krisen ansågs till betydande del ha förorsakats av strukturella problem i den svenska modellen, bland annat att fackföreningarna hade för stort politiskt inflytande och att de genom sina lönekrav drev upp inflationen (Andersson 2016: 568). En sådan tolkning kom till uttryck i Lindbeckkommissionens förslag (SOU 1993:16). Ett av dem var att systemet med fackliga a-kassor borde göras om så att det inte främjade den fackliga förhandlingsstyrkan eller medlemsutvecklingen.[45] Detta förverkligades genom de förändringar av a-kassan som alliansregeringen genomförde åren 2007-2008. Andra förslag var att göra a-kassan obligatorisk[46] och att avskaffa de fackliga organisationernas representation i statliga organ.[47] Här ingick också att avskaffa Arbetsdomstolen eftersom parterna är representerade i den. De nya idéerna legitimerade vidare bland annat införandet av New Public Management. Nyliberala tankegångar influerade även socialdemokraterna och långt innan 1990-talet. Under 1980-talet avreglerades kreditmarknaden steg för steg.[48] Våren 1991 föreslog den socialdemokratiska regeringen att det skulle bli tillåtet med privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft (Svensson 2001:127).

Det ideologiska klimatet kännetecknas i allt fler länder av att högerpopulism och främlingsfientliga strömningar växer sig starka. I Sverige är Sverigedemokraterna ett av landets största politiska partier.[49] Bland fackmedlemmar har partiet vunnit många väljare främst i de LO-förbund (Byggnads och Transport) som finns i mansdominerade hemmamarknadsbranscher där utländsk arbetskraft i växande utsträckning anlitas under former som avviker från den svenska arbetsmarknadsmodellen (Kjellberg 2020b: 124). SD vill precis som Svenskt Näringsliv frikoppla de regionala skyddsombuden från facket. I likhet med de borgerliga partierna motsätter man sig att de får tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men som saknar fackmedlemmar, vilket inte sällan är den typ av arbetsplatser som mer eller mindre faller utanför den svenska modellen. Regeringen misslyckades 2020 att få till stånd en förändring. Efter strejkvarsel november 2020 lyckades Byggnads förutom utökat huvudentreprenöransvar få till stånd ett avtal som ger de regionala skyddsombuden tillträde till alla arbetsplatser med kollektivavtal. Det är en stor förändring eftersom förbundet har kollektivavtal med cirka 1 000 företag och ännu fler arbetsplatser där man inte har några medlemmar.[50]

[45] *I Bilaga 4 till Lindbeckkommissionen (SOU 1993:16) "De institutionella systemen på arbetsmarknaden och arbetslösheten" diskuterar nationalekonomen Lars Calmfors förutom höjda och differentierade a-kasseavgifter också införandet av en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring: "Ett obligatorium ställer frågan om arbetslöshetsförsäkringen bör administreras endast av facket närstående arbetslöshetskassor med monopol på verksamheten på sin spets. I de flesta länder har arbetslöshetsförsäkringen inte den utformningen. Detta är en central fråga för den fackliga organisationsgraden. Man har pekat på hur denna tycks främjas av att arbetslöshetsförsäkringen administreras av facket. Dessutom tycks arbetslöshetsförsäkringens administration vara avgörande för hur den fackliga medlemsutvecklingen påverkas av högre arbetslöshet. (…) I de flesta länder i Västeuropa innebar åttiotalets höga arbetslöshet en minskad facklig organisationsgrad. Undantag från denna utveckling är länder som Danmark och Finland med facket närstående arbetslöshetskassor, där högre arbetslöshet i stället tycks ha varit positiv för den fackliga medlemsrekryteringen. Samma tendens tycks gälla Sverige. Arbetslöshetsförsäkringens administration kan således vara viktig för styrkebalansen mellan parterna på arbetsmarknaden. Högre facklig organisationsgrad gör det lättare för facket att tillfoga arbetsgivarna skada vid arbetsmarknadskonflikter, vilket innebär större möjligheter att driva igenom de egna lönekraven (…). Det är svårt att se varför det skulle vara ett samhällsintresse att utforma arbetslöshetsförsäkringens administration så att den fackliga förhandlingsstyrkan på detta sätt förstärks." (sid 144). Och vidare: "Fackets medlemsrekrytering bör inte främjas genom att arbetslöshetsförsäkringen administreras enbart av arbetslöshetskassor med stark facklig anknytning." (sid. 147). På sid 36 i själva betänkandet föreslås differentierade avgifter till a-kassan: "Vid förhandlingar på branschnivå bör man dessutom kunna öka motståndet mot arbetslöshetsskapande lönehöjningar genom att avgifterna differentieras med avseende på avtalsområde. Tanken bakom detta är att öka motståndet mot löner som leder till större arbetslöshet hos de avtalsslutande parterna genom att göra avgifterna avhängiga av risken för arbetslöshet (Calmfors, bil.). En sådan ordning utesluter naturligtvis inte en viss omfördelning mellan olika A-kassor av fördelningsskäl. Vi stöder en förändring av regelsystemet i dessa riktningar i de fall förhandlingar sker på branschnivå." Vidare föreslogs höjda avgifter till a-kassan. "För att minska underskotten i arbetslöshetsförsäkringen, och för att fördela bördorna av den höga arbetslösheten på ett rimligt sätt mellan arbetslösa och förvärvsarbetande, föreslår vi också att egenavgifterna för företag och anställda höjs." (sid. 188) Vidare sänkt arbetslöshetsersättning: "För att stimulera sysselsättningen, särskilt i nästa konjunkturuppgång, föreslår vi sänkta kompensationsnivåer i arbetslöshetsförsäkringen och AMS-verksamheten. I ett kortsiktigt perspektiv kan sådana reformer kanske öka inkomstklyftorna." (sid 197 och 51)*

[46] *Lindbeckkommissionen om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring: "Vad arbetslöshetsförsäkringen beträffar har vi redan i kapitel 2 föreslagit höjda egenavgifter. Man kan förslagsvis låta löntagare, företag och stat betala en tredjedel var av avgifterna, eftersom alla dessa i viss mening är ansvariga för arbetslöshet. Även här förordar vi ett obligatoriskt system, men med basförsäkring i valfritt försäkringsföretag. Dessa får då starka incitament att hålla nere arbetslöshetskostnaderna, exempelvis genom att finansiera och ta initiativ till just den utbildning av de arbetslösa som ger den maximala chansen att få ett nytt jobb (Calmfors, bil.)." (sid. 97). Den moderatledda regeringen införde en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring 1/1 1994 (Prop.1993/94:80), men den avskaffades av den nya socialdemokratiska regeringen efter ett halvår. När alliansregeringen tillträdde var obligatorium återigen på dagordningen (SOU 2008:54), men det blev inget av det. Den 2010 tillsatta parlamentariska socialförsäkringsutredningen tog också upp frågan (SOU 2015:21) liksom Jämlikhetshetskommissionen (SOU 2020:46 sid 58).*

[47] *Lindbeckkommissionen: "Organisationerna måste stå fria gentemot staten, deras representanter får inte penetrera staten och den enskilde individen måste stå självständig gentemot organisationerna." (sid. 176 och 153) Och vidare: "Partssammansatta organ bör inte ha beslutande eller rättstillämpande uppgifter. Organisationerna bör därför inte ha representanter i styrelser för offentliga myndigheter. (…) Arbetsdomstolen, Bostadsdomstolen och Marknadsdomstolen avskaffas, och deras dömande uppgifter övertas av domstolar enbart bestående av jurister. (…) Organisationerna bör i högre utsträckning än i dag bära kostnaderna för sin egen verksamhet." (sid 177). Det minskade stödet till skyddsombudens arbetsmiljöutbildningar ligger i linje med detta förslag.*

[48] *Det skedde bland annat genom den så kallade novemberrevolutionen 1985 då riksbankens utlåningsreglering avskaffades (Svensson 2001: 80-88, 167-230).*

[49] *Om olika förklaringar till Sverigedemokraternas framgångar, bland annat som följd av ökad otrygghet på arbetsmarknaden genom automatisering, utflytt av digitaliserade jobb mm, se Melin 2018.*

[50] *Byggnadsarbetaren 27/11 2020 och 23/2 2020, Lag och Avtal 26/11 2020.*

Två tredjedelar av företagen är utländska. Ofta har de utstationerade arbetarna de sämsta villkoren inom branschen.

Nyliberala idéer ligger även bakom ett ytterligare uppluckrat anställningsskydd, vilket för övrigt föreslogs av Lindbeckkommissionen (SOU 1993:16 sid. 81). Precis som när det gäller den ekonomiska konjunkturen är det svårt att förutsäga om och när den ideologisk-politiska konjunkturen kommer att vända.

Som motvikt till näringslivet närstående tankesmedjor och institut (Timbro[51], Ratio, Institutet för näringslivsforskning) har facken grundat Arenagruppen, Katalys och Futurion. För att informera skolungdomar om facket, kollektivavtalens betydelse och den svenska arbetsmarknadsmodellen grundades 2010 Arena skolinformation.

Diskussionsfråga:

- Kommer nyliberala tankegångar även i fortsättningen att få stort inflytande på politiska reforminitiativ avseende arbetsmarknaden?

Kunskaper och förnyelseförmåga

Lokalt förtroendevalda brukar i enlighet med svensk folkbildningstradition ges möjlighet att genomgå fackliga kurser för att kunna utvecklas i uppdraget. Här har också studieledighetslagen haft stor betydelse.[52] Även erfarna klubbstyrelser är i behov av kunskapsuppbyggnad för att i en föränderlig värld verka pådrivande i förhållande till arbetsgivaren. Kunskaper ger makt och gör att saker och ting kan ses med nya ögon. Det gäller även hur fackliga det arbetet ska bedrivas. Kort sagt handlar det om den styrka som kunskaper ger och om förnyelseförmåga.

För att en facklig organisation ska fungera effektivt finns ett behov av kunskapsutbyte såväl mellan olika nivåer (från den lokala till den centrala och i den andra riktningen) som horisontellt (mellan klubbar inom koncerner samt mellan fackförbund). Oerfarna klubbar och förtroendevalda är naturligtvis beroende av att den lokala avdelningen anordnar utbildningar och går in och förhandlar om det behövs ("Förtroendevalda behöver mer stöd", Handelsnytt nr 5 2020). Initiativet till att bilda en arbetsplatsklubb kommer ibland från avdelningen/regionen och ibland från medlemmarna själva. Drivkraften kan till exempel vara missförhållanden på arbetsplatsen, att de anställda oroas av förändringar om vilka de fått ingen eller bristande information, att "taket blivit lägre" på arbetsplatsen eller att man är osäker på att lönehöjningar fördelas rättvist (Kollega 6-7 2020, 23/3 2016). Kunskaperna om hur en klubb fungerar och hur man förhandlar kan vara i det närmaste obefintliga. Då är stöd från avdelningen/regionen avgörande, men bara temporärt eftersom resurserna är begränsade och framför allt för att klubben bättre än någon annan känner till förhållandena på arbetsplatsen. Initialt kan således vissa kunskaper (och färdigheter) behöva hämtas utifrån men det är klubben själv som vet mest om arbetsplatsen. Det kan dock ta några år innan rutinerna fungerar i en klubb. Demokratin inom ett förbund bygger ytterst på aktiva klubbar som själva klarar det mesta genom engagerade medlemmar. Förutsättningen är att klubben informerar medlemmarna om vad som är på gång och ger dem möjlighet att delta i verksamheten.

Dagens föränderliga arbetsliv fordrar såväl en kunskapsuppbyggnad som en utveckling av verksamheten ute på arbetsplatserna. Pedagogen Susanne Köpsén framhåller att:

"Lokalt fackligt lärande har betydelse för fackklubbarnas möjligheter att aktivt företräda arbetarnas intressen på arbetsplatserna. Lärande och kunskapsutveckling inom lokala fackklubbar är därmed en väsentlig aspekt rörande förutsättningar för praktisk arbetsplatsdemokrati." (Köpsén 2009: 69)

Kunskaper och förnyelseförmåga sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Den svenska fackföreningsrörelsen har i ett historiskt perspektiv uppvisat betydande innovationsförmåga. Här kan nämnas den Rehn-Meidnerska modellen, Metalls lansering av "det goda arbetet" under 1980-talet och industrifackens initiativ 1996 till Industriavtalet (1997). När det stora medlemsraset inträffade startade TCO projektet "Medlemskapets värde", som drevs vidare under namnet "FacketFörändras.nu", samt en kampanj om kollektivavtalets värde. Det gällde också att förändra fackets "varumärke" från att uppfattas som "gubbigt, omodernt, toppstyrt och gårdagen". För att TCO skulle lyckas attrahera unga akademiker ville man istället ge bilden av "trovärdighet, nyfikenhet, framtidsinriktad" (Galli 2016: 157). SKTF/Vision genomgick en omfattande förnyelse när förbundet anpassade sig till privatiseringen av offentliga tjänster och förändrade sin självbild. Här ingick ett namnbyte, betoning på individuella medlemsförmåner och nedtoning av gemensamma (kollektiva) intressen (Jansson 2016 och 2020).

[51] *En av de mest inflytelserika påverkanskampanjerna under senare år är att Timbro tillsammans med Svenskt Näringsliv lyckades få Sverigedemokraterna att svänga om och bli anhängare av vinster i välfärden. Det är ett exempel på att påverkan på andra partier än de som sitter i regeringen kan få avgörande betydelse för politiken. En analys av två arbetsgivarfinansierade tankesmedjors (Timbro och dess tyska motsvarighet) opinionsbildande arbete finns i Kinderman 2017.*

[52] *Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning innehåller en paragraf som gör det möjligt att genomföra korta fackliga kurser. Den tillkom efter ett gemensamt agerande från LO och TCO och efter fruktlösa förhandlingar med SAF (TCO-tidningen 1972-73).*

Under 1970- och 80-talen bedrevs en omfattande statsunderstödd facklig studieverksamhet med anledning av den nya medbestämmandelagstiftningen.[53] Sedan förändrades de ekonomiska förutsättningarna när den borgerliga regeringen 1992 drog in statsbidragen till fackliga utbildningar för inflytande och demokrati. Antalet kurser och deltagare minskade. Inom LO-området har den kraftiga nedgången fortsatt.[54] När alliansregeringen tillträdde minskades anslaget till Arbetsmiljöverket kraftigt varvid pengarna till de många arbetsmiljöutbildningarna för skyddsombud och huvudskyddsombud drogs in (stödet till utbildning av och regionala skyddsombud finns dock fortfarande kvar).[55] Sålunda deltog exempelvis 1 146 personer år 2006 i någon av LO:s arbetsmiljöutbildningar, år 2007 var det endast 374 personer.[56] En annan del av förklaringen till den minskade studieverksamheten är att den allmänt höjda utbildningsnivån gör att det inte längre behövs kurser i exempelvis matematik och engelska utan mer i sådant som arbetsmiljökunskap, arbetsrätt, försäkringar och förhandlingsteknik (Arbetet 30/3 2012). För de unga och utrikes födda som nyligen inträtt på arbetsmarknaden finns ett stort behov av kunskaper om den svenska arbetsmarknadsmodellen, fackets uppgifter och värdet av kollektivavtal. Här är det ett problem att många av dem har osäkra anställningar som det är svårt ”att komma loss” från för facklig utbildning. Allra svårast att ta ledigt för fackliga studier är det i tjänstesektorn men det gäller i växande grad även industrin. Arbetsplatserna är numera så slimmade att en kollega ofta får jobba övertid om någon exempelvis är borta tre dagar för studier (Arbetet 3/6 2016, Dagens Arbete 18/6 2013). Det blir ett tryck från både arbetsgivare och arbetskamrater att inte ta ledigt. Teknikföretagens förklaring till den låga bemanningen är ett pressat kostnadsläge i en hårdnande internationell konkurrens (Dagens Arbete 18/6 2013). Därtill kommer att fackförbunden inte anser sig ha råd att anslå så mycket pengar till fackliga utbildningar som tidigare.

För den lokala fackliga verksamheten är utbildning av förtroendevalda ett fundament. Även ur ett demokratiperspektiv är det viktigt att fler engagerar sig fackligt på arbetsplatsen. En ljusglimt är att sedan Unionen bildades 2008 har antalet lokalt förtroendevalda som deltar i facklig grundkurs eller grundkurs för arbetsmiljöombud ökat från ca 2 200 år 2008 till ca 3 300 år 2018 och ca 3 700 år 2019. Per 10 000 aktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) innebär det en ökning från 54 under 2008 till 60 under 2018 och 65 under 2019. Under coronaåret 2020 har studieverksamheten minskat kraftigt. Om man enbart ser på facklig grundkurs per 10 000 aktiva medlemmar omfattades 42-43 åren 2008-2009, 30-33 åren 2010-2012, 41-42 åren 2014-2015, 37 åren 2016-2017, 40 år 2018 och 45 år 2019. Trots det kraftigt växande medlemstalet var man 2019 uppe på 2008-2009 års nivå och lite till (per 10 000 medlemmar).[57]

[53] *Medbestämmandelagen och Arbetsmiljölagen är ramlagar där uppgiften att övervaka efterlevnaden lades på parterna (Arbetsmiljöverket förfogar därtill över ett högst begränsat antal arbetsmiljöinspektörer). För att så ska kunna ske effektivt krävs en omfattande utbildning av fackligt förtroendevalda och skyddsombud. När den drogs in 1992 (MLB) och 2007 (Arbetsmiljölagen) försvårades detta arbete och facket riskerar sedan dess att på lokal nivå komma i underläge gentemot arbetsgivaren.*

[54] *I början av 1980-talet uppgav 10 procent av LO-medlemmarna att de deltagit i någon facklig utbildning. 1998 var denna andel nere på 4,4 procent (LO 2005: 42-43). Enligt uppgift från LOs studieombudsman har nedgången fortsatt till under 1 procent (mejl 2020-1012). I dag är målet att komma upp till 1 procent, vilket man i stort sett gjorde 2019 (det motsvarar ca 12 500 deltagare). Dessa siffror avser facklig grundutbildning. Därtill kommer utbildning av förtroendevalda. År 2017 satsade IF Metall 75 miljoner kronor extra på ett kunskapslyft för fackliga företrädare, kallat Organisationslyftet (Dagens Arbete 22/8 2017). För de flesta var det fråga om en tio dagar lång grundutbildning. Tanken med att utbilda fler i klubbarna var att öka delaktigheten och göra det lättare att hitta personer som vill och kan arbeta fackligt på avdelningsnivå och sedan centralt. Bakgrunden var att fler arbetsplatser än tidigare är små och medelstora där klubbarna ”inte alltid är självgående”. Målet var att var femte medlem ska ha genomgått utbildning mot de 13-14 procent som det var då. Året 1977/78 registrerade ABF att 205 500 personer hade utbildats i något fackligt ämne. År 2001 var deltagarantalet endast 18 000. Efter en satsning från LOs sida ökade det till 54 000 år 2004 (LO 2005:43). Enligt en sammanställning gjord av ABF (mejl 19/10 2020) utbildades år 2004 36 900 personer i något fackligt ämne, varav 17 100 i studiecirklar (högst tolv deltagare per cirkel) och övriga i utbildningar 19 800 (fler än tolv deltagare men inte alltid så långa som studiecirklarna) . År 2010 var antalet 44 600, varav 12 400 i studiecirklar, samt 2019 40 700, varav 4 000 i studiecirklar. Antalet deltagare i fackliga studiecirklar inom LO-området har således minskat kraftigt. Därtill kommer ”kulturprogram” (t ex en teaterföreställning med efterföljande diskussion). Ett annat uttryck för den minskade studieverksamheten är att arbetarrörelsen har färre folkhögskolor än tidigare. Runö folkhögskola har i dag en central roll för vidareutbildning av skyddsombud, förhandlare, representanter i bolagsstyrelser och andra förtroendevalda i LOs medlemsförbund. Av en undersökning av alla studieförbundens studiecirklar framgår att fackliga studier av olika slag fram till början av 1990-talet var det dominerande samhällsämnet. Toppen nåddes 1979/80 då 31 000 cirklar hölls i något fackligt ämne. Sedan minskade antalet cirklar kraftigt med en viss återhämtning skedde under senare delen av 1980-talet. Under 1990-talet föll antalet fackliga cirklar dramatiskt och var 2000 nere i 2 500 (SOU 2004:30, sid. 50-51). Sedan korttidsstudiestödet skars ned med två tredjedelar 1992 och internatstödet togs bort drabbades särskilt de fackliga kurserna på arbetarrörelsens folkhögskolor (SOU 2004:30, sid. 58).*

[55] *Så var det i bland annat TCO. Fram till 2007 hade Fackliga Högskolan inom TCO en tjock utbildningskatalog med mängder av erbjudanden. Toppåret 2006 hade man drygt 900 personer i sina fackliga utbildningar (TCOs tidigare utbildningsansvarige Ken Bjerregaard 20/10 2020). När stödet till arbetsmiljöutbildningarna föll bort och vuxenstudiestödet drogs in minskade antalet utbildningar drastiskt. TCO disponerade nu 9-10 miljoner kronor mindre för sina fackliga utbildningar. År 2014 bestämdes att förbunden själva skulle ta största ansvaret för behovet av facklig utbildning och utveckling. TCOs fackliga akademi (som grundades omkring 2008) fick hand om de mest avancerade utbildningarna på tvärs av förbundsgränserna och i samarbete med universitet och högskolor. Fackliga akademin hade 2017 totalt 100 deltagare, 2018 141 och 2019 118 stycken (mejl 16/10 2020 från TCOs utbildningschef Kristina Mattsson). När regeringen ströp stödet till arbetsmiljöutbildningarna blev det upp till skyddsombuden att be arbetsgivaren att även betala kostnaderna för själva utbildningen (förutom att stå för ersättningen för förlorad arbetsförtjänst, vilket för det mesta fungerat bra). Arbetarskydd 9/12 2009 (”Tre förlorade år för skyddsombudens spetsutbildningar”).*

[56] *Motion 2008/09:A246 till riksdagen: http://data.riksdagen.se/dokument/GW02A246*

[57] *I absoluta tal deltog 1 712 personer år 2008, 1 233 år 2010, 1 497 år 2012, 2 064 år 2014, 2 004 år 2016, 2 186 år 2018 och 2 569 år 2019. Mejl 23/10 2020 från Marcus Bristell, Unionen.*

Diskussionsfråga:

- Hur ska de fackliga utbildningarna fås att omfatta fler deltagare? På LO-sidan är studieverksamheten betydligt mindre än tidigare och bland tjänstemännen minskar, som vi sett, antalet förtroendevalda. Därmed finns ett stort behov att skola nya generationers fackligt aktiva. Begränsade ekonomiska resurser hos facken och inte alltid lätta ”livspussel” för många anställda på slimmade arbetsplatser är några av utmaningarna.

Strategisk förmåga

Därmed har vi också kommit in på en fackförenings förmåga att tänka och agera strategiskt för att möta nya utmaningar (strategisk förmåga) samtidigt som man på såväl lokal som central nivå använder de maktresurser som man förfogar över på effektivast möjliga sätt. Det sker bäst med engagerade medlemmar och ”strategiskt ledarskap” där medlemmar och förtroendevalda i samspel utvecklar idéerna om vad man vill uppnå, hur man bäst går tillväga för att nå resultat och att prioritera i rätt ordning. Etablerade synsätt kan härvid behöva omprövas. Samtidigt gäller det att ta hänsyn till att olika medlemsgrupper kan olika preferenser och att inte ”köra över” några. Genom att arbetare och tjänstemän har separata fackföringar i Sverige är det lättare att undvika sådana konflikter än i länder där det inte är så. Tjänstemännen kan i vertikala förbund dock vara en ganska heterogen skara genom att såväl högre/lägre tjänstemän som olika yrken representeras.

På lokal nivå har medlemmarna möjlighet att komma till tals på medlemsmöten. Även om dagordningen på förhand är satt av en avdelnings- eller klubbstyrelse brukar det finnas utrymme att ta upp nya frågor. För att engagera dem som ännu inte beredda att ta förtroendeuppdrag kan det i frågor som upplevs som angelägna på arbetsplatsen vara idé att tillsätta tillfälliga arbetsgrupper i vilka också vanliga medlemmar ges möjlighet att delta (Kjellberg 2017:216-218, 359-360). För en del individer passar det säkerligen att successivt komma in i verksamheten, samtidigt som sådana grupper utgör ett nytt inslag i den lokala fackliga verksamheten. Att anordna medlemsomröstningar kan också vara ett sätt att engagera fler än de som brukar gå på årsmöten och andra medlemsmöten. För att facket ska fungera demokratiskt behöver också såväl medlemmar som förtroendevalda avspegla de anställda på arbetsplatsen med avseende på ålder, kön och utrikes/inrikes födda.

För att engagera sig fackligt räcker det dock inte med att fackliga frågor ses som viktiga av individen. Det är också en fråga om tid. I dagens arbetsliv talas det om det ”gränslösa arbetet” (Aronsson & Mellner 2019). Gränserna mellan arbetstid och fritid tenderar för många bli flytande. Detsamma kan sägas om var arbetet utförs: på den egna arbetsplatsen, på annan arbetsplats eller i hemmet/fritidshuset. I aktivitetsbaserade kontor är det inte ens säkert att man har tillgång till en egen arbetsplats. Det så kallade livspusslet underlättas knappast av gränslösa arbeten, även om så ibland kan vara fallet. Att förena arbete med fackliga uppdrag kan vara särskilt svårt i snålt bemannade organisationer. I dagens arbetsliv är det således ganska komplicerat att kombinera arbete, fritid och facklig aktivitet. Fackliga uppdrag kan utföras på antingen arbetstiden eller fritiden. Om fackligt arbete inte ska tränga undan annat eller bli undanträngt krävs att det i möjligaste mån utförs på betald arbetstid. Förtroendemannalagen ger utrymme för lokalt fackligt arbete men det är också beroende av arbetsgivarens inställning och vad facket avtalat med denne.

För åtskilliga tjänstemän minskade coronakrisen drastiskt utrymmet för arbete på den reguljära arbetsplatsen. Distansarbetet tilltog i motsvarande grad och gränsen mellan arbete och fritid riskerade bli ännu otydligare än tidigare. Enligt Fackförbundet ST:s undersökning av distansarbete under coronan anser dock fler att balansen mellan arbetstid och fritid blivit bättre (48 procent) än de som anser att den blivit sämre (15 procent) (ST 2020: 19-20).

Distansarbetet ökade emellertid inte bland alla. Inom framför allt sjukvården tvingades många tvärtom tillbringa längre arbetspass än normalt på arbetet. Tecken finns på att arbetsgivare som tidigare var negativa till distansarbete svängt om och efter coronan förväntas visa större acceptans för att anställda jobbar hemifrån. Distansarbetet har blivit mer legitimt för många fler (Akademikern nr 4 2020). Det har visat sig att distansarbete fungerar för fler yrken än man tidigare trott.

Företagens politik att krympa kontorsytorna för att spara pengar förväntas accelerera, vilket även det lägger upp till ökat hemarbete. Minskad pendling och färre konferensresor spar både tid och pengar. Med krympta kontor får de anställda turas om att någon eller några dagar i veckan (eller ännu mer sällan) arbeta där och andra dagar i hemmet. Det blir en form av deltidsarbete på det som tidigare var den reguljära arbetsplatsen. Därmed begränsas oundvikligen de fysiska mötena

mellan kollegorna. Enligt Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökningar tycker många medlemmar att det är jobbigt att arbeta i öppna, aktivitetsbaserad kontorslandskap. Att så många upplever att det är bättre att jobba hemifrån, trots ergonomiska brister och avsaknad av kollegor, beror sannolikt till stor del på att de föredrar hemarbete framför än att arbeta i trånga, stökiga kontorslandskap (ST 2020: 11-13, 32).

Distansarbetet gör att man kan arbeta mer fokuserat, med färre avbrott och mer självständigt. Att i synnerhet kvinnor uppskattar detta framgår av ST:s studie av distansarbete. Den minskade restiden upplevs dock vara den största fördelen, medan den bristande tillgången till kollegor ses som den största nackdelen (ST 2020: 17-19).

För facken blir det en utmaning att organisera anställda som mer sällan träffar varandra på det som tidigare var deras normala arbetsplats. Genom att gemenskapen luckras upp och denna form av ”strukturell individualism” (se under dimension 3) tilltar blir det svårare att bilda klubbar. Utan spontana möten på arbetsplatsen blir nyanställda mer anonyma och får svårare att komma in i verksamheten. För såväl arbetsledningen som facket och skyddsombuden blir det besvärligare att bevaka arbetsmiljön och upptäcka personer som far illa av ensamarbetet. Likaså försvåras rekryteringen av nya fackmedlemmar.

Även om distansarbetet kommer att öka i framtiden tyder mycket på att det långtifrån kommer att dominera arbetslivet. Exempelvis fungerar undervisning på distans inte lika bra som när elever och lärare möts face-to-face. Byggnads- och tillverkningsarbete, transporter[58] och sjukvård kan inte alls eller i någon större utsträckning bedrivas digitalt. Under coronan har den psykiska ohälsan ökat kraftigt, särskilt bland kvinnor (DN 24/9 2020). Den största ökningen av arbetsrelaterade sjukdomar under första halvåret 2020 skedde dock inte hos de distansarbetande utan inom vård och omsorg där uppgången var så stor som 219 procent (Arbetsmiljöverket 13/10 2020). I övriga yrkesområden minskade de arbetsrelaterade sjukdomarna.

Den sociala samvaron på jobbet betyder mycket för många, men under coronakrisen har den för stora grupper kommit på undantag. Fyra av tio arbetsmiljöombud inom Unionen anser att den sociala arbetsmiljön försämrats under pandemin (Arbetet 21/1 2021). Dit hör arbetsgemenskap och samarbete samt socialt stöd från chefer och kollegor. Med distansarbete ökar behovet av nya sociala forum. Här kan det lokala facket i framtiden komma att spela en betydelsefull roll som en arena för att ventilera olika problem och för att upprätthålla den sociala gemenskapen antingen det sker genom digitala möten (förslagsvis öppna även för ickemedlemmar) eller, när situationen så tillåter, genom fysiska möten. Även fackliga kurser kan hållas digitalt. Hur stort behovet blir av nya arrangemang för att skapa gemenskap och diskussionsarenor beror på hur arbetsgivarna tänker organisera arbetet i framtiden. Det rapporteras att företagen som varit drivande i digitaliseringen (Facebook, Google med flera), och som berett vägen för mycket av distansarbetet under coronan, planerar en återgång till kontoret (Arbetsvärlden 21/9 2020). Distansarbete anses skada innovationsförmågan och gå ut över gemenskapen bland de anställda samt riskera lojaliteten till företagen. Silicon Valley och andra forskningsbyar bygger på närhet såväl mellan de anställda som mellan företagen. Närhet mellan människor är med andra ord eftersträvansvärt såväl för individerna (social samvaro på jobbet) som arbetsgivarna (social gemenskap för att utveckla idéer och lösa problem samt för att behålla de mest eftertraktade medarbetarna och upprätthålla företagets kultur). Detsamma gäller samhället i stort eftersom social samvaro begränsar hälsoriskerna. För de många som lever i enpersonshushåll kan den sociala gemenskapen på arbetsplatsen förväntas betyda extra mycket. Enligt en undersökning som Unionen gjort vill sex av tio av de som jobbat mycket hemma arbeta mer på kontoret när pandemin är över (Unionen 2020, Du & Jobbet 22/10 2020). Bakom ligger ofta att man saknar kollegorna och fått en sämre relation till chefen. Framför allt kvinnorna upplever att hemarbetet kan bli ett hot mot den egna hälsan till följd av färre sociala kontakter, ökad stress och sämre fysisk arbetsmiljö.

Strategisk förmåga sedan 1980, i nuläget och i framtiden

Att möta nya utmaningar är alltid något som de fackliga organisationerna ställts inför antingen det gäller till exempel medlemsrekrytering, kunskapsuppbyggnad, arbetsgivarnas idéer om en fullständigt decentraliserad lönebildning eller, som nu, förändringarna av arbetslivet som kan komma som följd av coronapandemin och uppluckrat anställningsskydd. På det hela taget har svensk fackföreningsrörelse uppvisat en betydande uppfinningsrikedom och anpassningsförmåga. En aktuell utmaning, inte minst i coronatider, är förutom att rekrytera nya medlemmar att utveckla den lokala fackliga verksamheten så att den engagerar ungdomar, utrikes födda och andra.

[58] *Hemarbete minskar behovet av pendling, men behovet av transporttjänster ökar då livsmedel och andra varor som kunderna själva brukar hämta i butiker i växande utsträckning ersätts av e-handel.*

Diskussionsfrågor:

- Kommer coronapandemin att medföra bestående förändringar av det svenska arbetslivet och vad betyder det för den lokala fackliga verksamheten?
- Hur kan det lokala fackliga arbetet vitaliseras så att nya generationer och den växande gruppen utrikes födda fås att engagera sig?

Utvecklingen sedan 1980-talet, situationen idag och i framtiden

De olika dimensionerna av facklig styrka kan grupperas så här. Siffrorna syftar på de elva dimensionerna i den ordning de presenterats ovan:

- **Maktresurser:**
  1. Organisatorisk styrka
  2. Ekonomiska och materiella resurser
  3. Grad av kollektiv identitet och social rörelse
  4. Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet
  7. Institutionell styrka
  8. Politiskt inflytande

- **Strategisk position**
  A. I produktionsprocessen:
     5. Grad av strategisk position i arbetsprocessen och den samhälleliga arbetsdelningen
  B. På arbetsmarknaden:
     6. Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka genom hög efterfrågan på arbetskraft

- **Förmågan att på ett framgångsrikt sätt utnyttja de maktresurser som man har till förfogande:**
  9. Ideologisk/idébaserad styrka
  10. Kunskapsmakt och förnyelseförmåga, och
  11. Strategisk förmåga. Fackföreningar med bristande resurser kan delvis kompensera detta genom kreativt tänkande, skicklighet att dra lärdom av vunna erfarenheter och förmåga att förutse utvecklingen (Hyman 2007: 199).

I tabell 3 ges en översikt över hur den fackliga styrkan i Sverige håller på förändras med hänsyn till de elva dimensionerna. Dessa indelas i fackliga maktresurser, medlemmarnas strategiska position samt fackens förmåga att på ett framgångsrikt sätt använda sina maktresurser. Endast utvecklingen i grova drag anges. Variationer mellan olika fackförbund eller kategorier anställda berörs inte, men vissa skillnader mellan arbetare och tjänstemän redovisas.

Som synes har facket försvagats i flera avseenden, en utveckling som fortfarande pågår och kan förväntas fortsätta såvida de fackliga organisationerna inte lyckas vända utvecklingen. För att lyckas med detta är fackens mer eller mindre obrutna strategiska förmåga en tillgång. En del ljuspunkter finns som att den fackliga organisationsgraden inte sjönk under 2018 eller 2019 och att en del tecken tyder på en stigande organisationsgrad 2020. Enligt en prognos som gjordes före coronapandemin och som baseras på utvecklingen 2016-2019 förväntas organisationsgraden sjunka från 68 procent 2019 till 63 procent 2029, för arbetare från 60 till 53,5 procent och för tjänstemän från 72 till 67 procent (Kjellberg 2020b: 109-111).

Den framtida utvecklingen beror inte bara på hur väl facken lyckas uppfylla de mål som de sätter upp utan också på arbetsgivarnas och statens agerande och på hur den ekonomiska konjunkturen och det ideologiska klimatet förändras. Därtill kommer oförutsedda händelser som pandemier. Vad staten gör är naturligtvis beroende av regeringens sammansättning och stöd i riksdagen. Under den rödgröna regeringen har skattereduktionen för fackavgiften avskaffats (till följd av m-kd-budgeten), a-kassan temporärt blivit mer generös (motiverat av coronapandemin) och steg tagits för att förändra anställningstryggheten. Om vi ser på önskemål som framförts från olika håll märks en mindre generös a-kassa (motiverad av arbetslinjen), obligatorisk a-kassa (KD, SD, Liberalerna), kollektivavtalad a-kassa (partsinitiativ), förbud mot sympatikonflikter (Svenskt Näringsliv), minskat stöd till de regionala skyddsombuden och att de inte skall vara i facklig regi (Svenskt Näringsliv, M, SD), svenskt medlemskap i eurozonen (Liberalerna) och nedbantning av public service (M, KD, SD).

Som vi sett tyder flera tecken på att nedgången i facklig organisationsgrad har avstannat. För en minskad anslutning talar expansionen av privata tjänstenäringar på bekostnad av industrin och den offentliga sektorn. Den ökande andelen utrikes födda i arbetskraften och hur väl facken lyckas med att rekrytera dem är av stor betydelse för organisationsgradens framtida utveckling, inte minst bland arbetarna.[59] Båda dessa tendenser ställer extra krav på det lokala fackliga organisationen när det gäller att rekrytera medlemmar och integrera dem i facket.

[59] *Bland tjänstemän från 10 till 16 procent 2006-2019 och bland arbetare från 16 till 29 procent under samma period (anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande). Kjellberg 2020b:54-55.*

Tabell 3. Facklig styrka: nuläge och framtida utveckling

Facklig styrka	Dimensioner av facklig styrka	Analys av styrkan hos det lokala facket i Sverige – nuläge	Möjlig utveckling om trenden fortsätter
Maktresurser	1. Organisatorisk styrka	Sjunkande organisationsgrad (främst bland arbetare och utrikes födda) och avtagande klubbtäckning. Bland tjänstemännen minskad andel förtroendevalda bland medlemmarna. Minskat deltagande på fackliga möten fram till 2005, därefter oförändrat. Förbundssammanslagningar har stärkt facken, bl. a bildandet av Unionen, IF Metall och Sveriges Ingenjörer.	Minskad facklig legitimitet. Ökade svårigheter att upprätthålla den fackliga aktiviteten på ett ökat antal arbetsplatser. Kan bli aktuellt med fler förbundssammanslagningar, bl. a. mellan arbetar- och tjänstemannafack till följd av allt oklarare gränser mellan arbetar- och tjänstemannajobb. Ökat hemarbete utmaning för tjänstemannafacken.
	2. Ekonomiska och materiella resurser	Minskande resurser i takt med sjunkande organisationsgrad. Indraget statligt studiestöd. Stora konfliktfonder.	Avdelningarna/regionerna får svårare att bistå klubbar och arbetsplatsombud.
	3. Grad av kollektiv identitet och social rörelse	Avtar genom arbetskraftens uppsplittring (strukturell individualism mm) och individers vägande av kostnader mot nytta (av medlemskap).	Talar för fortsatt sjunkande organisationsgrad och klubbtäckning.
	4. Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet	Oförändrad	Fortsatt goda möjligheter att förhandla med arbetsgivarna, men problem om organisationsgraden sjunker alltför mycket i vissa branscher och kategorier anställda.
	7. Institutionell styrka	Betydande, men kan minska genom bl. a. förändrad Las.	Arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad är fortsatt hög, men svenska modellen förutsätter att facken inte försvagas alltför mycket. Då kan det bli att mer regleras genom lagar istället för avtal.
	8. Politiskt inflytande	Minskat genom förändringar av det politiska landskapet.	Sannolikt fortsatt minskat politiskt inflytande.
Strategisk position	5. Grad av strategisk position i arbetsprocessen och i den samhälleliga arbetsdelningen	Näringslivets globalisering en fortsatt utmaning, men stigande reallöner (delvis tack vare de låga prisökningar som möjliggörs genom globaliseringen).	Opinionsbildning mot dåliga arbetsvillkor i bl. a. asiatiska länder samt där höjda löner och miljöskäl kan göra det attraktivare att förlägga verksamhet till Sverige.
	6. Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka	Har minskat genom den i dag högre arbetslösheten jämfört med före 1990-talet, men stigande reallöner.	Sannolikt fortsatta reallöneökningar.
Förmågan att framgångsrikt använda maktresurserna som man besitter	9. Ideologisk/idébaserad styrka	Utmanad av fortsatt starka nyliberala strömningar, bland annat vad gäller anställningstrygghet och ersättningsnivåer i a-kassan.	Politiska initiativ för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och undanröja så kallade strukturella stelheter kan komma att försvaga facken.
	10. Kunskaper och förnyelseförmåga	Starkt minskad facklig utbildning inom LO. Hos Unionen hade den fackliga grundkursen en svacka 2010-2013, vilket följdes av återhämtning.	Minskad facklig utbildning får långsiktigt negativa konsekvenser för den lokala fackliga verksamheten.
	11. Strategisk förmåga	Potentiellt stor, men det gäller att möta alla utmaningar som facket står inför.	Kan försvagas om nya generationer inte dras in i det fackliga arbetet i tillräcklig omfattning.

För i första hand tjänstemannafack som Unionen kan den betydligt större omfattning som distansarbetet förväntas få efter pandemin jämfört med före bli en utmaning och inte minst för det lokala facket när det gäller att nå nyanställda. Det ökar behovet av en aktiv uppsökande verksamhet. En utökning av den fackliga studieverksamheten kan bli ett medel att dra in fler i det fackliga arbetet och stimulera diskussionen om vad som behöver göras för att förbättra förhållandena på den egna arbetsplatsen.

På sikt kan det bli aktuellt med sammanslagningar av arbetar- och tjänstemannafack. I industrin talar digitaliseringen för en sådan utveckling. De mindre kvalificerade arbetarjobben tenderar försvinna eller outsourcas, medan de flesta som blir kvar uppgraderas och alltmer påminner om tjänstemannajobb (Rolandsson et al 2020). Tecken finns på att viljan till samarbete och samgående är starkare lokalt än centralt. Vidare kan förbundssammanslagningar minska arbetsgivarnas möjligheter att spela ut olika grupper mot varandra men framför allt stärka det lokala facket och öka underlaget för bildandet av fackklubbar. Vidare underlättas det koncernfackliga arbetet om de som deltar i internationella möten inte är uppdelade på så många fackförbund som idag.[60]

Den största förändringen på kort sikt berör främst tjänstemännens arbetsplatser och arbetsmiljö. Den accelererande användningen av digital teknik under coronapandemin och de erfarenheter som gjorts av att arbeta hemma förväntas medföra att ”hemarbete 2-3 dagar i veckan kommer att bli det nya normala” enligt SEB:s chefsstrateg Johan Javeus som förutser att ”hälften av dagens kontorsyta kan tas bort”. Och det ”kommer att märkas relativt snart” (SvD 16/11 2020). Som vi sett beror hemarbetets popularitet bland tjänstemännen på att många upplever att de kan arbeta i lugn och ro på ett helt annat sätt än i aktivitetsbaserade kontor, att man slipper pendla och att man i ökad utsträckning själva råder över arbetstiden. Den stora nackdelen ligger på det sociala planet, att man inte träffar arbetskamraterna så ofta, att det inte blir så många informella möten och samtal om jobbet, arbetssituationen och – skulle man kunna tillägga – om fackliga frågor. Det blir en stor utmaning för tjänstemannafacken och deras klubbar att hantera en så radikal förändring av arbetsplatserna. Utvecklingen kan komma att accelerera om de aktivitetsbaserade kontorens yta halveras. Då blir hemarbetet säkert ännu mer eftersträvansvärt. Inget är dock ödesbestämt. Är det partiella eliminerandet av gemensamma arbetsplatser en önskvärd utveckling, något som medlemmarna vill? I vilket fall som helst en fråga för facket.

[60] *Inom t.ex. bilindustrin representeras de tyska löntagarna av ett enda förbund, IG Metall, medan företrädare för IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna möter upp från Sverige.*

Referenser

Altstadt, Ann Charlott (2001) Strejken på Toys "R" Us. Stockholm: Ordfront.

Andersen, Søren Kaj & Hansen, Nana Wesley (2019) "The creation and future of the new Danish trade union confederation", Transfer 25(2) 229-234.

Andersson, Jenny (2016) "A Model of Welfare Capitalism?: Perspectives on the Swedish Model, Then and Now", i Jon Pierre (red.) The Oxford Handbook of Swedish Politics.

Aronsson, Gunnar & Mellner, Christin (2019) "Det gränslösa arbetet", i Åke Sandberg (red.) Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige. Lund: Studentlitteratur 2019, sid. 451-465.

Banasiak, Sophie (2020) The unionisation of precarious workers. Representations, problematisation and experiences in Swedish blue-collar unions in the construction and hotel-restaurant sectors. Masteruppsats, Västerås/Eskilstuna: Mälardalen University. School of Health, Care and Social Welfare. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1502516/FULLTEXT01.pdf

Bengtsson, Berit (2006) Kampen mot §23. Facklig makt vid anställning och avsked före 1940. Uppsala: Uppsala Studies in Economic History 74.

Bengtsson, Mattias (2008) Individen stämplar in. Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning. Göteborgs universitet: Göteborg Studies in Sociology No 34.

Bergstrand, Finn (2003) Daco 1931-1937. En svensk tjänstemannarörelse växer fram. Stockholm: TAM-Arkiv.

Bergström, Villy (2007) Rättvisa, solidaritet och anpassning. Landsorganisationens ekonomiska politik under fem årtionden. Stockholm: Atlas.

Bergström, Ylva & Bertilsson, Emil (2020) Unga och facket – klyftor i attityder och kunskaper bland gymnasielever. Stockholm: Arena Idé.

Björkman, Torsten & Lundqvist, Karin (2019) "Management, den svenska modellen och internationaliseringen av vårt arbetsliv", i Åke Sandberg (red.) Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige. Lund: Studentlitteratur 2019, sid. 285-312.

Björkman, Torsten & Sandberg, Åke (2019) "Arbetslivsforskningen i Sverige – en historia om fem perioder", i Åke Sandberg (red.) Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige. Lund: Studentlitteratur 2019, sid. 43-73.

Brandl, Bernd & Traxler, Franz (2009) "Labour Conflicts: A Cross-national Analysis of , Economic and Institutional Determinants, 1971-2002" European Sociological Review 26(5):519-540.

Clegg, Hugh Armstrong (1976) Trade Unionism under Collective Bargaining. A theory based on comparisons of six countries. Oxford: Blackwell.

Dufour, Christian & Hege, Adelheid (2010) "The legitimacy of collective actors and trade union renewal", Transfer 16(3): 351-367.

Edin, Per-Olov & Hägg, Leif & Jonsson, Bertil (2012) Så tänkte vi på LO – och så tänker vi nu. Stockholm: Hjalmarson & Högberg.

Elvander, Nils (1996) 1995 års avtalsrörelse: Bakgrund, förlopp, erfarenheter. Rapport till "Edingruppen". Solna: Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1996:27

Elvander, Nils (1997) "The Swedish Bargaining System in the Melting Pot" i Nils Elvander & Bertil Holmlund The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Elvander, Nils (2002) "Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse", Arbetsmarknad & Arbetsliv 8:3 (191-204) http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2002/aa2002_vol08_s191-204.pdf

Erixon, Lennart (red.) (2003) Den svenska modellens ekonomiska politik – Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundrandet. Stockholm: Atlas Akademi.

Erixon, Lennart (2010) "The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival". Journal of Economic Issues 44(3):677-715.

Eskilsson, Sture (2005) Från folkhem till nytt klassamhälle. Rimbo: Fischer & Co.

Freeman, Richard (2005) "What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce", The Globalist , juni 2005 (Publicerad på nytt 5 mars 2010: http://www.theglobalist.com/storyid.aspx?StoryId=4542)

Frege, Carola & Kelly, John (red) (2004) Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press.

Galli, Raoul (2016) "Medelklassernas varumärkta fack. Tjänstemännen och kampen om klassifikationen", i Anders Björnsson (red.) Tjänstemännen och deras rörelser. Fackligt arbete bland svenska tjänstemän ur ett hundraårigt perspektiv. Stockholm: TAM-Arkiv, sid. 141-168.
Glavå, Mats & Mikael Hansson (2020) Arbetsrätt. Lund: Studentlitteratur.
Granberg, Magnus (2020) "Kampens nya former. Klasskamp och klasstruktur sedan de vilda strejkerna", Arkiv. Tidskrift för samhällsanalys nr 12, sid. 107–139. https://doi.org/10.13068/2000-6217.12.3
Gumbrell-McCormick, Rebecka & Richard Hyman (2019) "Democracy in trade unions, democracy through trade unions?" Economic & Industrial Democracy 40(1):91-110.
Hamann, Kerstin & Kelly, John (2004) "Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization" i Frege & Kelly (2004).
Hansen, Nana Wesley & Seip, Åsmund Arup (2018) "Government employers in Sweden, Denmark and Norway: The use of power to control wage and employment conditions", European Journal of Industrial Relations 24(1)73-89.
Herin, Jan & Jakobsson, Ulf (2009) Lönebildning i förändring – ett arbetsgivarperspektiv Almega.
Holmqvist, Margaretha (2016) (red.) Makt och inflytande i arbetslivet. Stockholm: Premiss förlag.
Hyman, Richard (2005) "Trade Unions and the Politics of the European Social Model", Economic and Industrial Democracy 26(9): 9-40.
Hyman, Richard (2007) "How can trade unions act strategically?", Transfer 13(2): 193-210.
IF Metall (2008) Lönepolitiska vägval. Rapport till IF Metalls kongress 2008. Stockholm: IF Metall.
Jansson, Jenny (2016) "De visionära kommunaltjänstemännen. Självbilder hos ett fack i förändring", i Anders Björnsson (red.) Tjänstemännen och deras rörelser. Fackligt arbete bland svenska tjänstemän ur ett hundraårigt perspektiv. Stockholm: TAM-Arkiv, sid. 89-111.
Jansson, Jenny (2017) "Two Branches of the Same Tree? Party-union Links in Sweden in the 21st Century", i Elin Haugsgjerd Allern & Tim Bale (red.) Left-of-Centre Parties and Trade Unions in the Twenty-First Century. Oxford: Oxford University Press.
Jansson, Jenny & Uba, Katrin (2020) Trade Unions on YouTube. Online Revitalization in Sweden. Cham: Palgrave Macmillan. https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-030-24914-4.pdf
Jansson, Jenny (2020) "Re-inventing the self: Implications of trade union revitalization", Economic and Industrial Democracy 2020.
Johansson, Anders L & Magnusson, Lars (2012) LO. 1900-talet och ett nytt millenium. Stockholm: Atlas.
Johansson, Joakim (2000) SAF och den svenska modellen. En studie av uppbrottet från förvaltningskorporatismen 1982-91. Uppsala: Statsvetenskapliga föreningen.
Johnson, Anders (1999) Rätt att lobba. Om politisk påverkan efter korporatismens fall. Stockholm: Timbro.
Jonsson, Claes-Mikael & Larsson, Göran (2013) Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken. Stockholm: LO.
Kelly, John (1999) Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves. London: Routledge.
Kelly, John (2011) "Theories of collective action and union power", i Gregor Gall & Adrian Wilkinson & Richard Hurd (2011) (eds.) The International Handbook of Labour Unions. Edward Elgar Publishing, sid. 13-28.
Kinderman, Daniel (2017) "Challenging varieties of capitalism's account of business interests: Neoliberal think-tanks, discourse as a power resource and employers' quest for liberalization in Germany and Sweden". Socio-Economic Review 15 (3) sid. 587–613, https://doi.org/10.1093/ser/mww040
Kjellberg, Anders (1983) Facklig organisering i tolv länder. Lund: Arkiv förlag
Kjellberg, Anders (1992) "Sweden: Can the Model Survive?" i Anthony Ferner & Richard Hyman (red.) Industrial Relations in the New Europe, Oxford: Blackwell, sid 88-142. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/sweden-can-the-model-survive(f9a4c5f2-1fe1-4361-a8eb-3fdeb01bf014).html
Kjellberg, Anders (1998) "Sweden: Restoring the Model?" i Anthony Ferner & Richard Hyman (red.) Changing Industrial Relations in Europe, Oxford: Blackwell, sid 74-117
Kjellberg, Anders (2000) "Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark " i Flemming Ibsen & Steen Scheuer (red.) Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, sid 53-68. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/facklig-organisering-och-partsrelationer-i-sverige-och-danmark(9f096bf4-3411-44e5-b906-e39ed810ab39).html
Kjellberg, Anders (2001) "Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år" i Carsten Strøby Jensen (red.) Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark. København:

Nordisk Ministerråd (Nord 2000:25), sid 155-284. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/arbetsgivarstrategier-i-sverige-under-100-aar(6152833 4-bda3-435a-9e54-9706bb3ff66f).html

Kjellberg, Anders (2003) "Privattjänstemännens fackliga organisationsmiljö 1880-1930" TAM-Revy nr 2 2003, sid 4-13. http://portal.research.lu.se/portal/files/5499990/625405.pdf

Kjellberg, Anders (2008) "Ett nytt fackligt landskap bland tjänstemännen: Unionen och Sveriges Ingenjörer" TAM-Revy nr 1 2008: 4-21. https://portal.research.lu.se/portal/files/2663849/1144984.pdf

Kjellberg, Anders (2009) "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008", Arbetsmarknad & Arbetsliv 15:2 (11-28). https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/det-fackliga-medlemsraset-i-sverige-under-2007-och-2008(0a2ca618-196b-4ecf-a274-e76100719d32).html

Kjellberg, Anders (2011) "Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige" Arbetarhistoria nr 138-139 (2011:2-3), s. 33-40. http://portal.research.lu.se/portal/files/8199732/Storkonflikten_1980_Arbetarhistoria_138_139_A_Kjellberg.pdf

Kjellberg, Anders (2013) "Kan fackets försvagning hejdas - facklig styrka och organisering i en globaliserad värld", i Ingemar Lindberg & Anders Neergaard (red) Bortom horisonten: fackets vägval i globaliseringens tid. Stockholm: Premiss, sid 39-89. http://portal.research.lu.se/portal/files/5642312/5275635.pdf

Kjellberg, Anders (2016) "Partsrelationer och makt", i Margaretha Holmqvist (red.) Makt och inflytande i arbetslivet. Stockholm: Premiss förlag, sid. 60-86. http://portal.research.lu.se/portal/files/7562612/Anders_Kjellberg_Partsrelationer_och_makt_Premiss_2016.pdf

Kjellberg, Anders (2017) Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige. Lund: Arkiv förlag (elektronisk utgåva av boken med samma titel 2001). http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf

Kjellberg, Anders (2019a) "Den svenska partsmodellen – facket, arbetsgivarna och lönebildningen", i Åke Sandberg (red.) Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige. Lund: Studentlitteratur 2019, sid. 119-148.

Kjellberg Anders (2019b) "Sweden: collective bargaining under the industry norm". I Torsten Müller, Kurt Vandaele och Jeremy Waddington (red.) Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume III, sid. 583-604 + Appendix). https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html

Kjellberg, Anders (2020a) Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. Department of Sociology, Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2020:1. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html

Kjellberg, Anders (2020b) Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2029. Stockholm: Arena Idé. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html

Kjellberg, Anders (2020c) "Facklig medlemstillströmning under coronapandemin", Nio - Fem Tidskrift om arbetsliv & profession nr 2 2020 sid. 12-15. https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/facklig-medlemstillstroemning-under-coronapandemin(043f738e-c0cb-4e37-9915-a03f819806d4).html

Kochan, Thomas A. & Yang, Duanyi & Kimball, William T. & Kelly, Erin L. (2019) "Worker voice in America: Is there a gap between what workers expect and what they experience?", ILR Review 72(1)3-38.

Korpi, Walter (1981) Den demokratiska klasskampen. Stockholm: Tiden.

Köpsén, Susanne (2009) "Kunskap och lärande inom facket" Utbildning & Demokrati 18(3): 69-90. https://www.oru.se/globalassets/oru-sv/forskning/forskningsmiljoer/hs/humus/utbildning-och-demokrati/2009/nr-3/susanne-kopsen-kunskap-och-larande-i-facket.pdf

Larsson, Janerik (2013) Så förändrades Sverige: Företagarrörelsen och opinionen. Stockholm: Timbro.

Larsson, Mats (2020) Facklig anslutning år 2020. Stockholm: LO. https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020

Lévesque, Christian & Murray, Gregor (2010) "Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity" Transfer 16 (3): 333-350.

Lindberg, Ingemar & Neergaard, Anders (red.) Bortom horisonten. Facket vägval i globaliseringens tid. Stockholm: Premiss Förlag 2013.
Lindström, Sverker (2018) Pengarna bakom samhällspolitiken. En granskning av finanserna bakom svenska tankesmedjor. Stockholm: Arena Opinion och LO. http://arenaopinion.se/wp-content/uploads/sites/3/2018/09/rap-lo-final-webb2.pdf
Lindqvist, Mats (2008) "Arbetare I en gränslös värld" i Beatriz Lindqvist & Mats Lindqvist När kunden är kung. Effekter av en transnationell ekonomi. Umeå: Boréa.
Lindvall, Johannes & Sebring, Joakim (2006) "Policy reform and the decline of corporatism in Sweden", West European Politics 28 (3), sid. 1057-1074.
Lindvall, Johannes (2011) "The Political Foundations of Trust and Distrust: Reforms and Protests in France", West European Politics 34(2): 296-316.
Lindvall, Johannes (2012) När facket försvagas Stockholm: SNS Analys nr 2. https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2020/02/sns_analys_nr_2_nar_facket_forsvagas_1.pdf
LO (1993a) Rätt lön. Solidarisk lönepolitik på arbetsplatsen Stockholm: LO.
LO (1993b) Solidaritet eller Marknad. Om rättvisa och rationalitet i lönebildningen Stockholm: LO.
LO (2005) En stark facklig utbildning och folkbildning – en del av det livslånga lärandet 2002–2004. Stockholm: LO. http://lo.webshop.strd.se/ftp/pdf/566-2182-5.pdf
LO (2018) F-skattesystemets skuggor – om en maktförskjutning på arbetsmarknaden. Stockholm: LO. https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_f_skattesystemets_skuggor_pdf/$File/F_skattesystemetsskuggor.pdf
Loxbo, Karl (2009) "Bakom lyckta dörrar. Beslutsprocessen bakom den svenska pensionsreformen 1991-1998". Statsvetenskaplig Tidskrift 111(3), sid. 239-264.
Lukes, Steven (2005) Power. A Radical View. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
Lundenmark, Tomas & Nilsson, Christer (2001) Slaget om riksavtalet. En berättelse om tillkomsten av Förhandlingsrådet och en ny modell för samspelet på arbetsmarknaden. Stockholm: Förhandlingsrådet.
Lundh, Christer (2000) Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1950-2018. Lund: Studentlitteratur.
Lysgaard, Sverre (2001) Arbeiderkollektivet. Oslo: Universitetsforlaget.
Magnusson Lars (2018) "Trade unions in a changing political context: The case of Sweden", Transfer - European Review of Labour and Research, 24 (2), 137-149.
Melin, Carl (2018) Populismens verkliga orsaker – om automatisering och andra förändringar i arbetslivet. Stockholm: Futurion.
Melin, Carl (2019a) Lågt förtroende men stor nytta – svenska folkets inställning till medlemskap i fackföreningar. Stockholm: Futurion. https://futurion.se/wp-content/uploads/2019/05/2019-05-02-Futurionspaning-Fackligt-förtroende-Carl-Melin.pdf
Melin, Carl (2019b) Vad är grejen med facket? – Om fackföreningar och partsmodellens roll för demokrati och välstånd. Stockholm Futurion 2019:1. https://futurion.se/wp-content/uploads/2019/01/Futurion_Rapport_Vad-%C3%A4r-grejen-med-facket_2019_1_webb-2.pdf
Mishel, Lawrence & Rhinehart, Lynn & Windham, Lane (2020) Explaining the erosion of private-sector unions. How corporate practices and legal changes have undercut the ability of workers to organize and bargain. Washington: Economic Policy Institute. https://www.epi.org/publication/private-sector-unions-corporate-legal-erosion/
Murray, Gregor & Dufour, Christian & Hege, Adelheid & Lévesque, Christian (2010) "Referential unionism and globalization: A comparative study of workplace union dynamics" Transfer 16 (4):311-332.
Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red). Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume IV.
Nergaard, Kristine (2018) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017. Oslo: Fafo-notat 2018:20.
Nycander, Svante (2010) Sist in först ut. LAS och den svenska modellen. Stockholm: SNS Förlag.
Nycander, Svante (2013) "Svenskt Näringslivs politiska insatser skadar politiken", DN Debatt 7/1 2013. https://www.dn.se/debatt/svenskt-naringslivs-politiska-insatser-skadar-politiken/
OFR PM 2014-05-07 Allmängiltigförklaring och minimilön. http://www.ofr.se/wp-content/uploads/2012/10/Allm%C3%A4ngiltigf%C3%B6rklaring-och-minimil%C3%B6ner-rapport-20140507.pdf

Olson, Mancur (1971) The Logic of Collective Action. Cambridge Mass.: Harvard U. P.
Palm, Johanna (2017) "Understanding union density growth and decline in Sweden: The role of structural change", i There is power in a union. Trade union organization, union membership and union activity in Sweden. Stockholm University: Stockholm Studies in Sociology, New Series 70.
Pelling, Lisa (2020) Att stå längst fram. En skildring av villkoren för medlemmar I Kommunal under coronakrisen våren 2020. Stockholm: Arena Idé.
Rathgeb, Philip & Arianna Tassinari (2020) "How the Eurozone disempowers trade unions: the political economy of competitive internal devaluation". Socio-Economic Review 2020. http://www.wipsociology.org/2020/09/02/the-eurozone-poses-challenges-for-labour-at-large-and-not-just-for-the-south/
Rehnberg, Bertil (1999) Till arbetsmarknadens förfogande. Stockholm: Hjalmarson & Högberg.
Röster om facket och jobbet. Rapport 1 2007. Stockholm: LO.
Scaramuzzino, Gabriella & Roberto Scaramuzzino (2020) "Membership in the digital era. Swedish trade unions' use of Internet and social media", Sociologisk Forskning 2020, sid. 43-66.
Rolandsson, Bertil et al (2020) "Nordic manufacturing in transition – Perspectives on digitalization and skill requirements", i Bertil Rolandsson (red.) Digital Transformations of Traditional Work in the Nordic Countries. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. TemaNord 2020:540. https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1502452/FULLTEXT03.pdf
Silver, Beverly (2008) Forces of Labor. Cambridge: Cambridge University Press.
SOU 1993:16. Nya villkor för ekonomi och politik. Stockholm (Lindbeckkommissionen). https://lagen.nu/sou/1993:16
SOU 2004:30. Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor. Stockholm: Fritzes. https://www.regeringen.se/49b71e/contentassets/80cc1e66eaa84b78863c6255de8f54fc/sou-200430a
ST (2020) Jobba hemifrån – är distansarbetet här för att stanna? Stockholm: Fackförbundet ST. https://st.org/sites/default/files/attachment/st_rapport_-_distansarbete.pdf
Standing, Guy (2013) Prekariatet. Den nya farliga klassen. Göteborg: Daidalos.
Sternberg, Henrik (2013) Cabotagestudien: En forskningsstudie på omfattning och effekter av utländska lastbilars förflyttningar i Sverige. Lund: Lunds Tekniska Högskola.
Svensson, Torsten (2001) Marknadsanpassningens politik: den svenska modellens förändring 1980-2000. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis. Serie: Skrifter utgivna av Statsvetenskapliga föreningen i Uppsala.
Thörnquist, Annette (2011) "False Self-Employment. A Topical but Old Labour Market Problem", i Thörnquist, Annette & Engstrand, Åsa-Karin (red.) Precarious Employment in Perspective. Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden, Bryssel: P.I.E. Peter Lang.
Thörnqvist, Christer (2007) "Changing industrial relations in the Swedish public sector: New tensions within the old framework of corporatism" International Journal of Public Sector Management, vol 20 (1): 16-33.
Toubøl, Jonas & Carsten Strøby Jensen (2014) "Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment", Transfer nr 8 2014, sid. 135-154.
Trade Union Membership, UK 1995-2019. Statistical Bulletin 27 may 2020. Department for Business, Energy and Industrial Strategy. https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2019
Tsarouhas, Dimitris (2011) "Frame Extension, Trade Union Identities, and Wage Politics: Evidence from Sweden" Social Politics 18(3):419-440.
Ullsten, Anna (2003) "Intresseorganisationernas deltagande i kommittéväsendet", i Torsten Svensson & Per-Ola Öberg (red.) Korporatismen i det nya milleniet. Tre uppsatser om intresseorganisationernas deltagande i svensk politik. Uppsala Universitet och Arbetslivsinstitutet.
Unionen (2020a) "Corona skyndar på automatiseringen – reformera för kompetensförsörjning och konkurrenskraft" https://unionenopinion.se/var-politik/ny-teknik-automatisering-och-coronakris/
Unionen (2020b) En förändrad arbetssituation – Privatanställda tjänstemäns arbetsmiljö under Coronapandemin. Stockholm: Unionen/ Kantar Sifo.
Union members – 2019. News Release Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor 22 January 2020. https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm
Wadensjö, Eskil (2012) "Rudolf Meidner – nationalekonom 1914-2005" Ekonomisk debatt 40:4.
Wallenberg, Jan & Levinson, Klas (2012) "Anställdas styrelserepresentation i svenskt näringsliv – Vad har hänt mellan 1999 och 2009?" Arbetsmarknad & Arbetsliv 18(3), 67-80. http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:614553/FULLTEXT01.pdf
Wennemo, Irene (2020) Politik på riktigt. Handbok för sociala ingenjörer. Stockholm: Atlas.
Wingborg, Mats (2017) Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland. Stockholm: Futurion 2017:1.

Wright, Erik Olin (2000) ”Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise” American Journal of Sociology 105:4 (957-1002).
Åmark, Klas (1986) Facklig makt och fackligt medlemskap. De svenska fackförbundens medlemsutveckling 1890-1940. Lund: Arkiv förlag.
Öberg, Anna Danielsson (2020) Fack i förändring – exempel från fyra länder. Stockholm: Futurion 2020:3.

Appendix 1

Tabell 4. Facklig organisationsgrad för löntagare i 17 länder 2000–2019 (%)

	2000	2006	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2000 - senaste*	%**
Sverige	81	77	71	69	69	69	68	68	-13	-16%
Finland	76	71	70	66	65	62	60		-16	-21%
Danmark (1)	75	69	69	/64	63	63	64	63	-12	-16%
Danmark (2)	72	65	62	/55	53	53	53	52	-20	-28%
Belgien	56	55	54	54	53	52	50		-6	-11%
Norge	53	51	51	50	50	50	50	50	-3	-6%
Italien	34	33	36	36	34	34	34		0	0%
Storbritannien	30	28	27	25	24	23	23	24	-6	-20%
Grekland	25		22		20				-5	-20%
Tyskland	25	21	19	18	17	17	17		-8	-32%
Nederländerna	23	20	19	18	17	17	16		-7	-30%
Japan	21	18	19	17	17	17	17		-4	-19%
Spanien	17	16	18	15	15	14	14		-3	-18%
Tjeckien	27	18	16	12	12	12	12		-15	-56%
Lettland	21	18	15	13	12	12	12		-9	-43%
Polen	25	19	18		13				-12	-48%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	-3	-23%
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9		-1	-10%

* Förändring i procentenheter mellan år 2000 och senast tillgängliga år.
** Förändring i procent (%).
Danmark (2) exklusive så kallade alternativa eller ”gula” fackföreningar.

Källa: Kjellberg (2020a-b).

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja för framtidens arbetsliv. Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.

FUTURION

Linnégatan 14, 114 94 Stockholm, 08-635 86 00, info@futurion.se, www.futurion.se