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):

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.
Vad är facklig styrka?
Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen
Om författaren

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).

Fotograf: Kennet Ruona
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 organisationering ............................................................................................. 7
   Kombinerad centralisering och decentralisering .................................................................. 8
   Grad av samanhållning och samarbete inom och mellan fackliga organisationer ................. 8
      Facken inom industrin – ett internationellt unikt tvåfackligt samarbete ......................... 8
      Det svenska tjänstemannafackens unikt starka ställning ................................................. 8
   Sammanslagningar av fackförbund och av fackliga centralorganisationer ......................... 9
   Arbetsgivarnas organisatoriska styrka på lokal nivå ger själva 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 segregationade 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
   Strej- och konflikträtt ............................................................................................................. 12
   Motivation att delta i strejker och andra stridsåtgärder ..................................................... 13
   Förekomst/frånvaro av välfylda konfliktfonder ..................................................................... 13
   Solidariskt handlande från andra fack och stöd från allmänheten ....................................... 13
   Anti-fackliga arbetsgivare och för facket negativa lagar/domstolsutslag ........................... 13
   Arbetsgivarna om konfliktfrågorna ..................................................................................... 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
      Skäpt världsmarknadskonkurrens - Industriavtalet .......................................................... 15
   E-handels intåg utmanar facket ............................................................................................ 16
   Amazon kommer till Sverige ............................................................................................... 16
   Privata och offentliga tjänstenäringer: varierande facklig styrka .......................................... 16
      Avregleringar m.m. underminerar den fackliga styrkan .................................................. 17
6. Marknadsrelaterad förhandlingstyrka .............................................................................. 17
   Hög marknadsstyrka vid brist på arbetskraft ................................................................. 17
   Hög individuell marknadsstyrka kan motverka facklig organisationeri......................... 18
   Hög utbygbarhet 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
   Centralisera de decentraliserade förhandlingar ............................................................... 21
   Eurozon: ”intern devalvering” ............................................................................................ 22
   Allmäntillgänglig förklaring av kollektivavtal ................................................................... 22
Vad är facklig styrka? 3

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

Logstiftning krävdes för privat tjänstemännens förhandlingsrätt. ................................................................. 22
Partsmodellen (kollektivavtal) visavi statsreglering (logstiftning) ................................................................. 22
Facklig styrelserrepresentation ................................................. 23
Institutionella förändringar som försvarar 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
ElUs 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
Förboudet för facket ................................................................. 28
10. Kunskaper och förmoyelseförmåga ................................................................. 29
Uppbyggnad av facklig expertis ................................................................. 29
Facklig kunskapsuppbryggad 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 lokal 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 förmoyelseförmåga ................................................................. 31
DET LOKALA FACETT OCH DE ELVA DIMENSIONERNA ................................................................. 32
Några faktorer som påverkar det lokala fackets styrka ................................................................. 33
Organisatorisk styrka sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 34
Ekonomisk och materiell styrka ................................................................. 36
Ekonomisk och materiell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 36
Grad av kollektiv identitet och social rörelse ................................................................. 37
Grad av kollektiv identitet och social rörelse sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 38
Mobiliseringsförmåga och konfliktpaciteten ................................................................. 38
Mobiliseringsförmåga och konfliktpacitet sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 38
Grad av strategisk position ................................................................. 39
Grad av strategisk position sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 39
Marknadsrelaterad förhandlingstyrka ................................................................. 39
Marknadsrelaterad förhandlingstyrka sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 40
Institutionell styrka ................................................................. 40
Institutionell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 40
Politiskt inflytande ................................................................. 41
Politiskt inflytande sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 41
Ideologisk/idébaserad styrka ................................................................. 42
Ideologisk/idébaserad styrka sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 42
Kunskaper och förmoyelseförmåga ................................................................. 44
Kunskaper och förmoyelseförmåga sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 44
Strategisk förmåga ................................................................. 46
Strategisk förmåga sedan 1980, i nuläget och i framtidn ................................................................. 47
Utvecklingen sedan 1980-talet, situationen idag och i framtidn ................................................................. 48
REFERENSER ................................................................. 51
Appendix 1 ................................................................. 56

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja
Förord

Ann-Therése Enarsson, vd Futurion

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.


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.


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.

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 EUs ställningstaganden (EU-direktiv, EU-domstolens domar).

Det är således nödvändigt att skilja på facklig makt och styrka. Förutom att utveckla själva den fackliga organisationen så att den fungerar så bra som möjligt är det 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.

Koncret 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 EUs ställningstaganden (EU-direktiv, EU-domstolens domar).

Det är således nödvändigt att skilja på facklig makt och styrka. Förutom att utveckla själva den fackliga organisationen så att den fungerar så bra som möjligt är det 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.

Koncret 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.

 Diskussionsfrågor:
• Vad är poängen med att skilja på facklig makt och facklig styrka?
• Är det viktigt med facklig demokratio eller är det bara resultaten som räknas?

Vad är facklig styrka?

Vad är facklig styrka? 

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/idiöbaserad 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 verklheten samspelet 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 organisationering
- Kombinerad centralisering och decentralisering
- Grad av sammanhållning och samarbete inom och mellan fackliga organisationer

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 arbetsplatsområdet, ett annat är andelen medlemmar med ett fackligt uppdrag och den aktivitet som de utvecklar.


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

En annan indikator på klubbens betydelse för anslutningen till facket är att i Sifs avdelning i Stockholm 1992/93 var 15 procent av tjänstemännen på klubbarbetsplatser direktanslutna till Sifs a-kassa jämfört med 49 procent av de som arbetade i klubblösa företag (Kjellberg 2017: 125). 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 arbetsplatser med 1-9 anställda, 39 procent vid 10-19 anställda, 49 procent vid 20-49 anställda, 50 procent vid 50-99 anställda och 51 procent vid 100-499 anställda (Röster om facket och jobbet. 3


Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

7. Sammanlagningsstyrka av fackförbund och av fackliga centralorganisationer
8. Arbetsgivarnas organisatoriska styrka på lokal nivå ger ojämna maktförhållanden

2. 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. 2007).
Utan en lokal facklig organisation kan det bli svårt att uppnå resultat på arbetsplatsen som god arbetsmiljö eller lokal lönesystem som uppfattas som tydliga och rättvisa av medlemmarna. Samarbetet med arbetsgivaren fungerar bättre om det finns ett fack på arbetsplatsen än om man förliker sig på ombudsman som av arbetsgivaren upplevs komma ”utifrån” och som inte känner till de lokala förhållandena lika bra som de som finns på arbetsplatsen.


Kombinerad centralisering och decentralisering

Ur ett fackligt styrkeperspektiv är det angeläget med ett väl fungerande samband mellan lokal och centrala fackliga nivåer: klubb, avdelning/region, förbundet centrat 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 centrat som lokal. Internationella jämförelser visar att en ensidig centralisering (Nederländerna) eller ensidig decentralisering (Japan) medför svaga fackförningar. 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 exempl 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 avtalsrölserna 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 normssättande avtal är unikt i Norden.4

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


I den norska frontfagsmodellen är det Fellesforbundet inom LO-Norge som förhandlar det normssättande avtal med Norsk Industri (ansluten till NHO, den norska motsvarigheten till Svenskt Näringsliv). Det lokala fackliga arbetet underlättas om samarbetet mellan medlemmarna på arbetsplatsen och deras engagemang i fackliga frågor.

De svenska tjänstemanna-fackens unikt starka ställning


4Ett av motiven bakom samgåendet mellan LO-Danmark och FT ef (motsvarande delvis TCO) till FH var att få ett ökat politiskt influgerande. Det var speciellt viktigt för det av offentliganställda damerade FTF. LOs viktigaste motiv var att få mer ”märket” för löneökningarna på hela arbetsbygeln. Att det som i Sverige är fackförbund anslutna till olika centralorganisationer som förhandlar fram industrins normssättande avtal är unikt i Norden.

5En del del av förbunden i CO-industri organiseras av organisationer som är också med i andra organisationer, i så fall inte med att teckna ett huvudavtal med motsvarigheten till PTK.


Förhandlingarna 2020 mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv (SN) om anställningstr stygghet är ett exempel på hur delade meningar sätts mellan olika fackliga organisationer (LO och PTK) som inom dem (främst LO) komplicerar förhandlingarna och försvarar löntagarnas samlade fackliga styrka. Å andra sidan var det nya huvudavtalet (Las-avtalet) mycket förännligare ur facklig synpunkt än Las-avtalet. Att meningarna var delade mellan olika fack hängde samman med att de konkreta problemen skiljer sig mycket åt mellan olika löntagargrupper. För de flesta PTK-förbunden och IF Metall har möjligheten till omställning och vidareutbyggnad hög prioritet. Ett exempel är att Volvoos motorfabrik i Skövde så småningom tvingas avveckla tillverkningen av förbränningsmotorer. På utvecklingsavdelningen blir samtidigt viss kompetens förändrad vid övergången till elmotorer. För andra LO-förbund (Kommunal och Handelsanställdas förbund) är det stora problemet allmän visstid och så kallad

hyvling (anställdas 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 försvarar splittringen mellan olika politisk-religiösa riktningar fackföreningsrörelser. Medlemskonkurrensen mellan norska LO och YS (Yrkesorganisationsenens Sentralförbund), 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


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 utgångsåget enbart är enskilda individer såvitt 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, ett underläge genom arbetsgivarens rätt att leda och överhuvudtaget klara verksamheten med egna medel. Det gäller i hög grad den franska fackföreningsrörelsen som till stor del finansieras av staten.

2. Ekonomiska och materiella resurser

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 fungerar en väl fungerande organisation en hel del ekonomiska och materiella resurser. Facket har utgifter för anställd personal (ombudsmän, experter, den fackliga pressens journalist m. fl) liksom för lokaler, utrustning, konferenser, utbildningar, solidaritetsarbete m.m. Fackföreningar och även en del 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.


Betald arbetstid för fackligt arbete

I Sverige svarar företagen för ett viktigt ekonomiskt tillskott på arbetsplatserna genom att klubborföranden 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 koncernmötet vanligen förutsätter att företagen ställer upp såväl ekonomiskt som med att informera om aktuella frågor. Staten skjuter till pengar till de regionala skyddsombudet.


---

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 inte ställde sig bakom den 2020 års huvudavtal (Las-avtalet)?
- Varför har inget arbetarfack och tjänstemanna-fack gått samman i Sverige?
- Har sådana sammanslagningar framtiden för sig?
- Vilka konsekvenser kan ett uppluckrat anställnings tillgång?
- Hur ska man se på att LO att inte ställde sig bakom ett annat fackförbund?
- Vilken roll spelar en hög organisationsgrad för ett fackförbund?
- Hur ska man se på att LO inte ställde sig bakom den 2020 års huvudavtal (Las-avtalet)?
- Varför har inget arbetarfack och tjänstemanna-fack gått samman i Sverige?
- Har sådana sammanslagningar framtiden för sig?
- Vilka konsekvenser kan ett uppluckrat anställnings tillgång?
- Hur ska man se på att LO att inte ställde sig bakom ett annat fackförbund?
- Vilken roll spelar en hög organisationsgrad för ett fackförbund?
- Hur ska man se på att LO inte ställde sig bakom den 2020 års huvudavtal (Las-avtalet)?
- Varför har inget arbetarfack och tjänstemanna-fack gått samman i Sverige?
- Har sådana sammanslagningar framtiden för sig?
- Vilka konsekvenser kan ett uppluckrat anställnings tillgång?
Carnhede formulerade sambandet mellan konfliktfond och förhandlingstillstånd på detta sätt: ”Ett förbund som inte har någon konfliktfond är det ingen motpart som bry sig om.” (Publikt 31/1 2006).

**Diskussionsfrågor:**
- I vilken utsträckning utförs fackliga uppdrag på obetalda 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**

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 problemutsättning 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**


**Social rörelse kontra individualisering**

Det har hävdats att fackförbundens fackföreningar förlorar 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**


**Strukturell individualism**

Exempel på ensamarbetare är personliga assistenter, anställda inom hemjämnten, 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


Förekomst/frånvaro av välfyllda konfliktfonder

Fackföreningarnas främsta påtryckningsmedel är strejker och andra stridsåtgärder. För fackförbund med stor konfliktkapacitet är redan hotet om strejk, ett strejkvarel, 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


Anti-fackliga arbetsgivare och för facket negativa lagar/domstolsutslag

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

Arbetsgivarna om konfliktfrågor

På arbetsgivarhål är man väl medveten om den maktförskjutning till kapitalets fördel som globaliseringen åstadkommer. Arbetsgivarorganisationen Almega, som domineras av hemmamarknadsföretag, framhåller att faktets förhandlingsstyrka vuxit kraftigt till följd av företagens ökade känslosaktighet och angränsande känslighet för strejker och strejkhot då de inte längre har några buffertlager utan producerar ”just in time”. Men i ett längre tidsepisodiskt 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).

Motivation att delta i strejker och andra stridsåtgärder

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


Enligt den så kallade mobiliseringsstrukturin kan arbetsgivarens agerande verka mobilerande om det hos de anställda framkallar en känsla av orättvisa eller bristande legitimitet (Kelly 1999:44). Men för att motivationsverklig verkligen ska ske krävs också en uppslutning verkligen ska ske krävs också en uppslutning verklig verkligen ska ske krävs också en uppslutning.

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


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 fackförenings 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.

Grad av strategisk position i den samhälleliga arbetsdelningen

En strategiskt 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 tjänstemännerna genom att en arbetarstrejk genast stoppar produktionen medan det inte är säkert att en tjänstemannastrejk får några omedelbara konsekvenser.


Företagens ökade sårbarhet – arbetskraften splittras upp

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

Å andra sidan styrkas arbetstyrkan upp på flera arbetsgivare vid outsourcing och inflyttning vilket ökar företagens möjligheter att förbättra sitt arbetskraft. Det japanska näringslivet visar på det andra sättet. Vid 1980-talets slut var nästan varannan anställd med i facket jämfört med endast en procent i företagen med mindre än 100 anställda. 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 marknadsekonomin expansion i Östeuropa och Asien tenderar rent allmänt förskjuta styrkeförhållandena till arbetsgivarnas förmån främst inom industrin men i växande grad även in i tjänstenäringarna. Företagens möjligheter att flytta produktion utomlands kan få facken att dämpa lönekraven och avhålla sig från stridsåtgärder.

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 avtalarna. I Tyskland var utflyttningen av bland annat billfabriker 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 påkörning av sådana klausuler. Det är ett tydligt tecken på de svenska fackens styrka.

Skärpt världsmarknadskonkurrens – Industriavtalet


Facken inom industrin har dragit fördel av denna utveckling genom att mäta jobb sannolikt rådade även om att skillnader i soningsställen lämnar Sverige inom telekom- och vitvarindustrin. Vidare har reallönerna stigit och systemet med centrala (branschsmässiga) 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.
E-handelns intåg utmanar facket


Privata och offentliga tjänstenäringar: variierande facklig styrka


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).

---

42I nätverket ingår Sveriges Ingenjörer (som har medlemmar på Amazons molnföretag), Unionen, Transport (har kollektivavtalet med det tyska företaget som sköter Amazons lager i Eskilstuna), Handels och Seko (organiserar Posten som sköter distributionen). Se även debattartikl i SvD 28/7 2020.

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 cabotageträfik, gör att den fackliga styrkan undermineras även i branscher där löntagarna vanligen har en stark strategisk position i den samhälleliga arbetstvillingen 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 Amazonets inträde på den svenska marknaden/arbetsmarknaden?

6. Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka

Hög marknadsstyrka vid brist på arbetskraft

Vårdförbundet har vid flera tillfällen tecknat sifferlösa avtal med hopp att arbetsgivarna vid 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 arbetskraftsbistånd fällt mer än genomsnittet på 15 procent för alla yrken i kommuner och regioner12.

12Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare (plus 19,3 procent), sjukskötare (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 lärmnas del spelade även politiska prioriteringar in
Hög individuell marknadsstyrka kan motverka facklig organisering


Hög utbytbarhet kontra professionalisation


Utstationerad arbetskraft och arbetskraftsinvandring

Inte sällan hamnar utstationerad arbetskraft och arbetskraftsmigranter genom ett starkt berordeförhållande 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, restaurangbiträde och bärplockare. Även yrkesarbetare kan utsättas för exploatering, till exempel från Polen utstationerade byggnadsarbete. Arbetsfattiga karaktärer, språksvårigheter och nedsatt arbetaruppgift kan bli av med jobbet gör att få utstationerade gå med i facket och kräver avtalslösningar (Jonsson & Larsson 2013:5, Banasiak 2020). Till bilden hör också att låga löner, hög arbetslöshet och fördeformade sociala skyddsnet i de utstationerades hemländer, vanligen i Östeuropa, pressar arbetarna att finna sig i villkor som ligger under vad som erbjuds personer födda i Sverige, varitill kommer den svenska logstiftningens liberala (arbetsgivarvänliga) utformning samt bristande myndighetskontroll.

Arbetslöshetsunderstöd motverkar underbudskonkurrens


Arbetslöshetens roll för den fackliga styrkan


Det globala arbetskraftsutbudets ökning


När det gäller egenanställningar och digitala plattformar förekommer en tudelning där IT-konsulter och yrkesskickliga hantverkar 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 egenanställningar och så kallade falska egenföretagare på sikt underminera den svenska arbetsmarknadsmodemmen?
- Vilken betydelse har arbetslöshetsnivån för fackens möjligheter att driva olika frågor?
- Hur kan facken agera för att tillvarata medlemmars intressen när tekniskskiften är på gång?

7. Institutionell styrka
- Arbetsrättsliga lagar och sociallagstiftning.
- Förhandlingssystemet som institutionell tillgång eller belastning.
- Centraliserade – decentraliserade förhandlingen.
- Eurozonen: ”Intern devalvering”.
- Allmängiltigförklaring av kollektivavtal.
- Lagstiftning krävdes för privattjänstemännens förhandlingssätt.
- Partsmodellen (kollektivavtal) visavi statsreglering (lagstiftning).
- Facklig styrelserpresentation.
- 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 ”vålfärd” bidrar staten till att stärka löntagarnas marknadsmissposition eftersom de då lätta 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 förväntar göra eftergifter i andra frågor. Vid krisavtal minimeras antalet uppsägningar mot att de anställda gör ned i arbetstid och därmed i lönen. 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 arbetssamrater. Förhandlingens gick ut på att peka ut dem som skulle förlopa 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”.
Förhandlingssystemet som institutionell tillgång eller belastning


Man talar i USA om ett ”representationsgap”. Det syftar på att betydligt fler löntagare än vad som är fallet idag skulle välja 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 ”inflytansegap”. Flera forskare har föreslagit termen ”voice gap” för att inkludera båda dessa former att ge de anställda en röst på arbetsplatsen.

En internationellt jämförande studie som framhåller institutionella faktorer betydelse för facklig styrka är Hugh Armstrong Cleggs Trade Unionism under institutionella faktorers betydelse för facklig styrka.

Centraliserade – decentraliserade förhandlingar


*Den fackliga organisationsgraden i USA bland anställda i privat sektor var 2019 sex procent, medan sju procent representerades av en fackför- ening. 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”. Inklu- sivt offentlig sektor var den amerikanska organisationsgraden 10 procent 2019. Se Union Members 2019.*

*Ett exempel på organisationer som förband centraliseringen under 1950-talet är LO:s och SAF/SNFs organisationer.*


Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja
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). 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

Lagstiftning krävdes för privattjänstemännens förhållningsrätt

Partsmodellen (kollektivavtal) visavi statsreglering (lagstiftning)


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 upphöjdes 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 alltflöga låga löner.

---


9Maskinbefälsförbundet fick sitt första redan 1906 och Fartygsbefälsföreningen året därpå (Kjellberg 2003).

10Till skillnad från den danska funktionärloven 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.
Omsväringen kan ses som ett resultat av de tyska fackens försvagade förhandlingsstyrka. Sedan 2015 har Tyskland en minimilönelag.

Facklig styrelserrepresentation

Den tyska medbestämmandelegstiftningen ger sedan 1976 de anställda en omfattande representation i storgröntagets ledande organ medan den svenska lagen om styrelserrepresentation ger facket betydligt färre platser i bolagens styrelser men ändå insynsmöjligheter som helt saknas i exempelvis Finland.92 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 styrelseutredningen initieras och bereds. Privilegiyet att formulerar problem och bestämma dagordningen 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, problemlösningar och möjligheter att påverka facklig förnyelse. Vidare avvecklades en betydande del av arbetsmiljöproblemets kraftiga roller och drivande facklig organisation. Denna besvärlighet kan meddelas direkt till medlemmarna. Man kan förbättra sig och medlemmarna bättre inför framtiden om man har tillgång att medlemmarnas kunskap om att medverka i facklige samordningar" (Wallenberg & Levinson 2012: 79).

Unionens ordförande Martin Linder menar att det blivit tuffare för de fackliga representanterna i bolagens styrelser genom att bristen på tystnadsplikt kommit att betonas mer än tidigare.93 Samtidigt är informationen som facket får om bolaget värdefull även om den inte kan meddelas direkt till medlemmarna. Man kan förbättra sig och medlemmarna bättre inför framtiden om man har tillgång till information; kunskaper ger makt.

Institutionella förändringar som försvarar facket

En utveckling som undergräver fackets institutionella styrka och som bidrar till att pressa ned andelen fackanslutna löntagare i Sverige är riskkapitalbolag och andra privata företageters 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 enskilda individen och facket. Att omvandla delar av de offentliga medel som finansierar verksamheten till vinst minimerar inte sällan bemanningen. Även detta kan försvåra den fackliga verksamheten.


8. Politiskt inflytande

- Påverkan för att få till stånd lagänderingar.
- Allianser med politiska partier.
- Den ”historiska kompromissen”.
- Tjänstemannafackens politiska abundenhet.
- 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 lagänderingar

Ramför allt i länder med hög grad av statsreglerad arbetsmarknad är politiskt inflytande för att få till stånd önskvärda lagänderingar eller stoppa önskade 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


Den ”historiska kompromissen”


Tjänstemannafackens politiska obundenhet

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

Inflytande i staten genom partssammansatta organ


Av allt att döma var SAF:s främsta motiv för "avkorporationen" att minska fackens inflytande. 26 SAF:s argument var att systemet var odemokratiskt. Det som kom istället "seringen" att minska fackens inflytande.

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 proteststrekjer


25Ibíd. s 151.
26Anders Johnson förvarnar i en Timbro-skrift "Rätt att lobba" lobbyisternas politiska påverkan "efter korporatismens fall" (Johnson 1999).

26Anders Johnson förvarnar i en Timbro-skrift "Rätt att lobba" lobbyisternas politiska påverkan "efter korporatismens fall" (Johnson 1999).

Anders Johnson förvarnar i en Timbro-skrift "Rätt att lobba" lobbyisternas politiska påverkan "efter korporatismens fall" (Johnson 1999).

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

Allianser med andra sociala rörser


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, arbetsstider, bemanningsföretag mm. EU-domstolens utslag i Laval-fallet 2007 innebar att facken främst stridssättet för lönar i nivå med svenska kollektivavtal i uteklanda företag med utställningar av fackarbeten. Efter ett ihåligt påverkansarbete är det numera tillåtet att stridsställer för löner som överstiger avtalens minimilön. Det visar på att påverka EU, vars planer på europeiska minimilön skulle innebära ett ingrepp i den svenska arbetsmarknadsmoden.

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 kompromissen” 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


I nästa steg i påverkansprocessen är det av betydelse vem som sitter inne med ”problemlösningsprivilegiet”, det vill säga den som förstarr för hur 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.
Vad är facklig styrka? 27

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 fackföreningsrätten 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 ifrågasättas utan istället en utveckling i nyliberal riktning betraktas som både oundviklig och önskvärd. Idéernas betydelse för vad facket kan uppnå anknuter till en av den brittiske socio-logen 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 agenda


En annan maktdimension hos Lukes är facket att sätta gränser för vilka frågor som överhuvudtaget kommer upp på agenda. 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.

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.\(^\text{23}\)

Den solidariska lönepolitiken har emellertid också vållat spänningar inom den fackliga rörelsen.\(^\text{23}\) Inom LO har höglönegrupper som i de centrala uppgörelserna visat återhämtning som förbättrar för de lågavlönade mer eller mindre kompenserat genom långärende, men ibland har missnöje uppstått såsom under den vilda LKAB-strejken 1969 då gruvarbetarnas till följd av den solidariska lönepolitiken tämpt löneneckning tillsvarade strejken.\(^\text{23}\)

Förtroendet för facket


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 högskoleföreberedande programmerna (51 procent) än på yrkesprogrammen (41 procent) skulle heller 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 göra 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 programmerna (54 procent) trodde att de skulle gå med (Bergström & Bertilsson 2020:25-26). Skicklanden beror sannolikt på att första jobbet ligger närmare i tiden för eleverna på de praktiska programmerna. Viktigaste skäl 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).


**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 låglönesättningar 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 ett internationellt imponerande förmåga att komma med nya idéer som påverkar samhällsutvecklingen.

**Uppbyggnad av facklig expertis**


**Facklig kunskapsuppbyggnad på lokal nivå**


För oerfarne klubbstyrer är behovet av kunskapsuppbyggnad naturligtvis ännu större. När det gäller företagsspecifika frågor har arbetsgivaren ett strukturerat och kunskapsmässigt övertag genom sin position och tillgång till expertis medan fackliga företrädare har lättare att handkas med problem som har ”fårdiga svar” i lagar och avtal (Köpsén 2009: 82). Det lokala facket hävdar sig bäst om lärandet och uppbyggnad av kunskaper sker i samband med andra fackliga nivåer (ibid: 81). Inte minst behöver de lokalt förtroendevalda genomgå fackliga utbildningar såsom facklig grundkurs och grundkurs för arbetsmiljöombud för att komma på någorlunda jämnt 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.

**Förfaringsfrågor:**

- Löner, lönesystem, arbetsstidschema, MBL, Las, tid för fackligt arbete på betald arbetsid (tillämpning av Förtroendemannalagen), tvist individ - arbetsgivare
- Samverkansfrågor: utvecklande arbeten, omställningsförmåga (företag och individ) för att säkra jobben, kompetensutveckling, arbetsmiljö, styrelserrepresentation

För framgång i såväl förhandlings- som samverkansfrågor krävs att de förtroendevalda har tillräckliga kunskaper och färdigheter. I det första fallet i förhandlings- 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


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 fackförbundsrörelserna kunnande om hur man rekryterar medlemmar i stora industriföretag visade sig oanvändbart när det gällde att organisera de växande grupperna med otygga 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 statusliga 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 omställningssförmåga 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 länsamhet, 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 hög- löne- som låglöneländer har ett intresse av att förbättra villkoren på de platser där de är som särskilt samlade.


De är:

1. **Dialog med medlemmarna om prioriteringar**


och en kultur som främjar diskussionen mellan medlemmar och förtroendevalda samt fackliga utbildningsinsatser så att alla förstärker 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").


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

Swärligheterna att rekrytera ungdomar och personer med trygga 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


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 övervisa övergripande frågor till lokal nivå (down scaling). För att nå framgång krävs ett utvecklat samspelet mellan agerande på olika nivåer (articulation). En styrka hos den svenska fackförbundsrörelsen 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 bådaerna?
• 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?

Vad är facklig styrka?
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.


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 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.


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 allrhelst eftersom det är den största utmaningen också för oss i Unionen."

Antalet förtroendevalda har inte ökat i samma takt som medlemsantalet 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 pressat arbetsliv. Arbetsplatserna är den i särklass viktigaste nivån för det fackliga arbetet eftersom det är bättre att hantera frågorna där löses på ett pragmatiskt sätt än att de tas om hand av ”profssombudsmän” 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.


Å andra sidan har en växande del av det arbete som tidigare utfördes av industritjänstemän outsourcingats 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 Areanas intervjupodd 4/12 2020: https://www.dagensarena.se/redaktionen/podd-fackets-nya-frontfigur/  
Denna uppspåling av tjänstemännens 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 industrie- eller tjänsteföretag.


Några faktorer som påverkar det lokala facnets styrka


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

---

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 facett mindre välövlig arbetsgivare och vara belägen i ett storstadsområde.


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 centrala och andra fackförbund.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>A. Arbetare</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Privat sektor</td>
<td>74</td>
<td>70</td>
<td>67</td>
<td>66</td>
<td>65</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>59</td>
<td>59</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>Offentlig sektor</td>
<td>87</td>
<td>85</td>
<td>83</td>
<td>82</td>
<td>83</td>
<td>80</td>
<td>80</td>
<td>79</td>
<td>77</td>
<td>77</td>
<td>74</td>
<td>72</td>
<td>71</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>Båda sektorer</td>
<td>77</td>
<td>74</td>
<td>71</td>
<td>70</td>
<td>69</td>
<td>67</td>
<td>67</td>
<td>66</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>B. Tjänstemän</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Privat sektor</td>
<td>69</td>
<td>65</td>
<td>63</td>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>67</td>
<td>67</td>
<td>68</td>
<td>68</td>
<td>69</td>
<td>68</td>
<td>67</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>Offentlig sektor</td>
<td>89</td>
<td>86</td>
<td>85</td>
<td>86</td>
<td>85</td>
<td>84</td>
<td>84</td>
<td>84</td>
<td>83</td>
<td>82</td>
<td>82</td>
<td>82</td>
<td>81</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Båda sektorer</td>
<td>77</td>
<td>73</td>
<td>72</td>
<td>72</td>
<td>72</td>
<td>72</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>74</td>
<td>74</td>
<td>73</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>C. Löntagare totalt</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Privat sektor</td>
<td>71</td>
<td>68</td>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>63</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>Offentlig sektor</td>
<td>88</td>
<td>86</td>
<td>84</td>
<td>84</td>
<td>85</td>
<td>83</td>
<td>83</td>
<td>83</td>
<td>82</td>
<td>81</td>
<td>80</td>
<td>79</td>
<td>79</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>Båda sektorer</td>
<td>77</td>
<td>73</td>
<td>71</td>
<td>71</td>
<td>71</td>
<td>71</td>
<td>70</td>
<td>70</td>
<td>70</td>
<td>69</td>
<td>69</td>
<td>68</td>
<td>68</td>
<td>68</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Organisatorisk styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden


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

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

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 på många håll snällt bemannade arbetsplatserna och arbetsskraftens uppsplitsning på fast och tidsbegränsat anställda, inhyrda, outsourcade, m.m. verkar i denna riktning. Likaså försvara lokala fackets verksamhet när distansarbetare blir allt vanligare. Uppgifter från ett par förbund tyder på att klubbarnas och arbetsplatsombudens täckningsgrad minskar är för är.


En högre andel av de kvinnliga tjänstemännen är aktiva/fortroendevalda 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/fortroendevalda 2018/2019 och fyra procent av de manliga.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Arbetare</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Utrikes födda</td>
<td>77</td>
<td>73</td>
<td>68</td>
<td>67</td>
<td>66</td>
<td>64</td>
<td>62</td>
<td>60</td>
<td>59</td>
<td>56</td>
<td>53</td>
<td>50</td>
<td>51</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Inrikes födda</td>
<td>77</td>
<td>74</td>
<td>71</td>
<td>71</td>
<td>70</td>
<td>68</td>
<td>69</td>
<td>67</td>
<td>66</td>
<td>65</td>
<td>65</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>Samtliga</td>
<td>77</td>
<td>74</td>
<td>71</td>
<td>70</td>
<td>69</td>
<td>67</td>
<td>67</td>
<td>66</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>62</td>
<td>61</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemän</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Utrikes födda</td>
<td>70</td>
<td>68</td>
<td>65</td>
<td>66</td>
<td>69</td>
<td>68</td>
<td>67</td>
<td>67</td>
<td>66</td>
<td>66</td>
<td>65</td>
<td>68</td>
<td>66</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>Inrikes födda</td>
<td>77</td>
<td>74</td>
<td>72</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>74</td>
<td>74</td>
<td>75</td>
<td>75</td>
<td>75</td>
<td>74</td>
<td>74</td>
<td>74</td>
</tr>
<tr>
<td>Samtliga</td>
<td>77</td>
<td>73</td>
<td>72</td>
<td>72</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>74</td>
<td>74</td>
<td>74</td>
<td>73</td>
<td>73</td>
<td>72</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja.
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 tjänstemän 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 förbundssammanslagningsar, t.ex. mellan IF Metall och Unionen, fungera som ett framtida medel att öka klubbarnas täckningsgrad och stärka det lokala facket?

**Ekonomin 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 arbetstjänst, förhandlingar om lokala lönesystem, löner, arbetstillstånd, 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.


**Ekonomin och materiell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden**


De svenska facken förfogar över stora konfliktfonder. IF Metall och Byggnads har de största konfliktfonderna per yrkesaktiv medlem36. 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.


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

---

36 Hos IF Metall rörde det sig vid årsstiftet 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, Lärarförbunden med ca 7 400 kronor, Vårdföreningen med ca 7 300 kronor. Här spelar det säkerligen in att Vårdföreningen och Kommunal deltagit i stora arbetskonflikter medan så inte är fallet med facken inom industrin. Vad gäller Unionen innebär det 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”).
Grad av kollektiv identitet och social rörelse

Arbetsplatsen är utgångspunktens för facklig organisation och styrka. Det är främst här som facket rekryterar medlemmar även om kompanjer via andra kanaler också får många att gå med, exempelvis för att komma i åtminstone av rådgivning eller fackliga inkomstförsäkringar. Det är på arbetsplatsen som den anställdes möter sina arbetskamrater och arbetsledningen, låt vara att en del arbete utförs på distans, inte minst under coronatider.

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 möttog 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 skyddsomroden. Svenskt Näringsliv, LO och PTK beslutade 2020 att satsa 75 miljoner kronor som stöd till gemensamma arbetsmiljöutbildningar för såväl chefer som arbetsmiljö- och skyddsomrad på arbetsplatsen.65 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 minsa? Vad betyder det för det lokala fackliga arbetet?
• Hur ska facket prioritera när de ekonomiska resurserna är begränsade eller minskar?


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:


Grad av kollektiv identitet och social rörelse sedan 1980, i nuläget och i framtidens
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 arbetsplatsen var den kollektiva identiteten starkare i gårdagens brukssamhällen än i dagens storstadsområden med dess många anställda i privatektar 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 mindre, särskilt i nya branscher som IT. Å andra sidan behövs inget socialt tryck om individen går med i facket för att han finner exempelvis inkomstförsäkringen attraktiv.

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

Diskussionsfrågor:
• Hur viktig är arbetsplatsen respektive yrket som källa för gemenskap och gemensamma intressen?
• Vad hänger med arbetsplatsgemenskapen om allt mer 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?

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 arbetsnedsättelser 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 framtidens

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?

Grad av strategisk position


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 centrale som lokal (i avtalsförhandlingarna) som lokalt (företag kan spela ut arbetsplatser i olika länder mot varandra). Den fackliga styrkan undermineras även genom att fackförbund och arbetskraft via bland annat börsningar (en ändring är dock på gång här) och anlitande av låg betalda 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 intråde i denna kan förändra situationen.

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 sökningaktioner och at the 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 arbetsplatsen 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 uppsyn anfört en sådan lösning i en situation då alternativet kan vara uppsägningar.

Vad är facklig styrka? 39

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja
Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden


**Diskussionsfråga:**
- Kan vi räkna med fortsatta reallöneökningar i Sverige?

**Institutionell styrka**

Vid uppsägningar eller större förändringar har facket lagfått 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 medbestämman delförhandlingar 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**


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


---


29Arbetsgivarna 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 fackkår som bevakar löneutvecklingen på arbetsplatserna. IF Metall lägger stor vikt att förhandla framtida lokala lönesystem som innehåller tidiga kriterier som motiverar att lönehöjningarna kan skilja sig mellan olika individer. Vissa fackförbund har sifferlösa avtal med hopp om att man med marknadskrafterna i rösten på lokal nivå ska få mer än märket.


31**Diskussionsfråga:**
- Kan vi räkna med fortsatta reallöneökningar i Sverige?

32**Institutionell styrka**

Vid uppsägningar eller större förändringar har facket lagfått rätt att förhandla enligt Las respektive MBL (Medbestämmandelagen). Det är exempel på en institutionell styrka som facket och i första hand det

33Institutionell styrka sedan 1980, i nuläget och i framtiden


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

och individerna. Om så hade skett hade de svenska facken hamnat i samma situation som de brittiska och försvagats allvarligt såväl centratl 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.


På EU-nivå gäller det ofta frågor av hög facklig prioritet som utstationering av arbetskraft (Laval-fallet), cabotage (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.


Vad är facklig styrka?

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. Det hör kommuner och regio-

nern, staten och EU.


Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja
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.\textsuperscript{50}

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.\textsuperscript{53}

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 valkampansjerna även om den inte är lika stor som förr i tiden. En växande andel av medlemmarna röstar numera på andra partier än Socialdemokraterna.


\textsuperscript{51}Källa: mejl från Anna Fransson.

\textsuperscript{52}Björkman S Lundqvist [2019] talar om ”deprofessionalisering” (sid. 305-308).


43 ”Lindbeckkommissionen om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring: Vad arbetslöshetsförsäkringen beträffar har vi redan i kapitel 2 föreslagit höjda och ekonomiska avgifter. Man kan förutsäga låta företagare, företag och stat betala en tredjedel av avgifterna, eftersom alla dessa i våra anvisningar ansvarar för arbetslösheten. Även här förordar vi ett obligatoriskt system, med basförändringar i valfrist för avtalsfördrag. 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 stimulera sysselsättningen, särskilt i nästa konjunkturuppgång, föreslår vi sänkt kompensationsnivåer i arbetslöshetsförsäkringen och AMS-verksamheten. I ett kortkört perspektiv kan sådana reformer kunna öka inkomstklyftorna.” (sid 197 och 85)
Två tredjedelar av företagen är utländska. Ofta har de utstationerade arbetarna de sämsta villkoren inom branschen.


Som motvitt till näringslivet närstående tankesmedjor och institut (Timbro61, Ratio, Institutet för näringslivsforskning) har facken grundat Areanäringen, Katalys och Futurion. För att informera skolungdomar om facket, kollektivavtalens betydelse och den svenska arbetsmarknadsmodellen grundades 2010 Arena skolinformation.

**Diskussionsfrågor:**
- Kommer nyliberala tankeängar även i fortsättningen att få stort inflytande på politiska reform- initiativ avseende arbetsmarknaden?

**Kunskaper och förnyelseförmåga**

Lokalt förtoirendevalda brukar i enlighet med svensk folkbildningstradition ges möjlighet att genomgå fackliga kurser för att kunna utvecklas i uppmuntrat. Här har också studieledigheten haft stor betydelse.32 Även erfaras klubbssystemet är i behov av kunskapsuppbyggnad för att i en förändring värld verka på närvarande och förhållande till arbetsgivaren. Kunskaper ger makt och gör att saker och ting kan ses med nya ögon. Det gäller även hur fackliga arbetsgivaren och förbunden informerar och informerar 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 lokal fackklubbar är därmed en väsentlig aspekt rörande förutsättningar för praktisk arbetsplatsdemokrati." (Köpsén 2009: 69)

**Kunskaper och förnyelseförmåga sedan 1980, i nuläget och i framtiden**


Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja. Vad är facklig styrka?

Motion 2008/09:246 till riksdagen: http://data.riksdagen.se/dokument/GW02A246

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja
Diskussionsfråga:


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 maktersurser 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 uppna, 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 medlemmgrupper kan olika preferenser och att inte "köra över" några. Genom att arbetet och tjänstemän har separata fackföringar i Sverige är det lättare att unvida 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.


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 hemarbetet framför än att arbeta i trånga, stöckiga kontorslandskap (ST 2020: 11-13, 32).


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) tillsätter 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 skyddsområden blir det dessutom extra viktigt att bevaka arbetstemljan och upptäcka personer som far illa av ensamarbeitet. Likaså försvåras rekryteringen av nya fackmedlemmar.


Strategisk förmåga sedan 1980, i nuläget och i framtiden

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


anställda berörs inte, men vissa skillnader mellan arbetare och tjänstemän redovisas.


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 temporärst blivit mer generös (motiverat av coronapandemin) och steg tagits för att förbättra anställningstung arkivhåll. Om vi ser på önskemål som framföras 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 fackliga organisationsgrad har avstannat. För en minskad anslutning talar expansionen av privata tjänstenäringar på bekostnad av industri 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.56 Båda dessa tendenser ställer extra krav på det lokala fackliga organisationen när det gäller att rekrytera medlemmar och integrera dem i facket.

Tabell 3. Facklig styrka: nuläge och framtida utveckling

<table>
<thead>
<tr>
<th>Facklig styrka</th>
<th>Dimensioner av facklig styrka</th>
<th>Analys av styrkan hos det lokala facket i Sverige – nuläge</th>
<th>Möjlig utveckling om trenden fortsätter</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Grad av kollektiv identitet och social rörelse</td>
<td>Avtar genom arbetskraftens uppsplittring (strukturell industriellism mm) och individers vägande av kostnader mot nyttja (av medlemskap).</td>
<td>Talar för fortsatt sjunkande organisationsgrad och klubbättningsgrad.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet</td>
<td>Offörändrad</td>
<td>Fortsatt goda möjligheter att förhandla med arbetsgivarna, men problem om organisationsgraden sjunker alltför mycket i vissa branscher och kategorier anställda.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Grad av strategisk position i arbetsprocessen och i den samhälleliga arbetadelen</td>
<td>Har minskat och det stärkt den sjukskrivna och sjukgörande arbeten som avser utredningen. (Delvis tacksamt de läge i priskänning som möjlig görs genom globaliseringen).</td>
<td>Näringslivets globalisering en fortsatt utmaning, men stigande reallöner (delvis tack vare de låga prisökning som möjlig görs genom globaliseringen).</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. Ideologisk/idébaserad styrka</td>
<td>Utmanad av fortsatt starka nyliberala strömningar, bland annat vad gäller anställningstrygghet och ersättningsnivåer i a-kassan.</td>
<td>Politiska initiativ för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden och undanröja så kallade strukturella stoltheter som kan komma att försvaga facken.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 3. Facklig styrka: nuläge och framtida utveckling

Vad är facklig styrka? Farklig styrka är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja
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 uppsöksande 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


60Inom 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


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


Kjellberg, Anders (1995) "Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år" i Carsten Stroby Jensen (red.) Arbetsgivare i Norden. En sociologisk analyse av arbetsgivarorganisering i Norge, Sverige, Finland och Danmark. København:
LO (1993b) Solidaritet eller Marknad. Om rättvisa och rationalitet i lönebildningen Stockholm: LO.
SOU 2004:30. Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor. Stockholm: Fritzes. https://www.regeringen.se/A9b7f/contentassets/80ccf1e66e9a084b78863c6d55dea8f64fc/sou-200430a
SOU 2004:30. Folkbildning i brytningstid – en utvärdering av studieförbund och folkhögskolor. Stockholm: Fritzes. https://www.regeringen.se/A9b7f/contentassets/80ccf1e66e9a084b78863c6d55dea8f64fc/sou-200430a

Appendix 1

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sverige</td>
<td>81</td>
<td>77</td>
<td>71</td>
<td>69</td>
<td>69</td>
<td>69</td>
<td>68</td>
<td>68</td>
<td>-13</td>
<td>-16%</td>
</tr>
<tr>
<td>Finland</td>
<td>76</td>
<td>71</td>
<td>70</td>
<td>66</td>
<td>65</td>
<td>62</td>
<td>60</td>
<td>60</td>
<td>-16</td>
<td>-21%</td>
</tr>
<tr>
<td>Danmark (1)</td>
<td>75</td>
<td>69</td>
<td>69</td>
<td>/64</td>
<td>63</td>
<td>63</td>
<td>64</td>
<td>63</td>
<td>-12</td>
<td>-16%</td>
</tr>
<tr>
<td>Danmark (2)</td>
<td>72</td>
<td>65</td>
<td>62</td>
<td>/56</td>
<td>53</td>
<td>53</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
<td>-20</td>
<td>-28%</td>
</tr>
<tr>
<td>Belgien</td>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>54</td>
<td>53</td>
<td>52</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>-6</td>
<td>-11%</td>
</tr>
<tr>
<td>Norge</td>
<td>53</td>
<td>51</td>
<td>51</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>-3</td>
<td>-6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Italien</td>
<td>34</td>
<td>33</td>
<td>36</td>
<td>36</td>
<td>34</td>
<td>34</td>
<td>34</td>
<td>34</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Storbritannien</td>
<td>30</td>
<td>28</td>
<td>27</td>
<td>26</td>
<td>24</td>
<td>23</td>
<td>23</td>
<td>24</td>
<td>-6</td>
<td>-20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Grekland</td>
<td>25</td>
<td>22</td>
<td>20</td>
<td></td>
<td>20</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>-5</td>
<td>-20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tyskland</td>
<td>25</td>
<td>21</td>
<td>19</td>
<td>18</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>-8</td>
<td>-32%</td>
</tr>
<tr>
<td>Nederländerna</td>
<td>23</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td>18</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td></td>
<td>-7</td>
<td>-30%</td>
</tr>
<tr>
<td>Japan</td>
<td>21</td>
<td>18</td>
<td>19</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>-4</td>
<td>-19%</td>
</tr>
<tr>
<td>Spanien</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td>18</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td></td>
<td>-3</td>
<td>-18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tjeckien</td>
<td>27</td>
<td>18</td>
<td>16</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td>-15</td>
<td>-56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lettland</td>
<td>21</td>
<td>18</td>
<td>15</td>
<td>13</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td></td>
<td>-9</td>
<td>-43%</td>
</tr>
<tr>
<td>Polen</td>
<td>25</td>
<td>19</td>
<td>18</td>
<td></td>
<td>13</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>-12</td>
<td>-48%</td>
</tr>
<tr>
<td>USA</td>
<td>13</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>-3</td>
<td>-23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Frankrike</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>-1</td>
<td>-10%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 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.