



LUNDS UNIVERSITET

HT 2007

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HARK 13
Kandidatuppsats i arbetsrätt

En rörelse i förändring?

Om organisationsgraden i Sverige, idag och imorgon

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Lukas Jönsson

Sammanfattning

Den här uppsatsen behandlar den höga organisationsgraden som vi har i Sverige idag. Huvudsyftet är att ge ett svar på varför organisationsgraden är så hög. Syftet är också att undersöka hur fackföreningsrörelsen kommer att utvecklas i framtiden.

Uppsatsen inleds med en redogörelse av faktorer som bidragit till den höga organisationsgrad vi åtnjuter idag. Fackföreningarnas struktur behandlas i första delen av uppsatsen. Den andra delen behandlar stridsåtgärder. Även kollektiv reglering tas upp. Det här övergår till en undersökning av arbetslöshetsförsäkringen och dess förändring. Uppsatsen avslutas med en del om fackföreningar i framtiden.

Uppsatsen avrundas med en slutsats. Här besvaras bland annat varför organisationsgraden är så hög i Sverige och hur fackföreningsrörelsen kan tänkas förändras i framtiden.

Nyckelord: Organisationsgrad, fackföreningar, arbetslöshetsförsäkring, facket i framtiden

Abstract

This essay deals with the level of trade-union membership in Sweden. The main purpose is to give an answer to why the trade-union membership levels are so high in Sweden. The purpose is also to see how Swedish trade-unions will develop in the future.

The essay is initiated with a report for factors as contributed to the high trade-union membership we enjoy today. The trade-unions structure is treated in the first part of the essay. The second one is a report on strikes. Also collective regulation is described. This goes over to a report for the unemployment insurance and how it is being changed. The essay is completed with a section about the trade-unions in the future.

The entire essay is rounded off with a conclusion. Here is responded to among other thing why trade-union membership is exceptionally high in Sweden and how it can be developed in the future.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
1.1. Syfte	5
1.2. Metod.....	5
1.3. Material	6
1.4. Avgränsningar	6
1.5. Disposition.....	6
2. Fackföreningsrörelsens struktur	7
2.1. Den svenska fackföreningsmodellen.....	7
2.2. Attityder och mål.....	8
2.3. Bakgrund för en hög organisationsgrad	10
3. Stridsåtgärder	11
3.1. En översikt av stridsåtgärder	11
3.2. Sympatiåtgärder.....	13
3.2.1 Det rättsliga perspektivet.....	13
3.2.2 Arbetsmarknadsperspektivet	15
3.2.3 Effektivitet och frekvens	16
3.3. Kollektiv reglering	17
4. Den nya arbetslöshetsförsäkringen.....	19
4.1. Vad innebär arbetslöshetsförsäkringen?.....	19
4.2. ”En arbetslöshetsförsäkring för arbete”.....	21
4.2.1 Bakgrund och syfte.....	21
4.2.2 De nya reglerna.....	22
4.2.3 Konsekvenser och reaktioner	24
4.3. En obligatorisk arbetslöshetsförsäkring?.....	25
5. Facket i framtiden.....	26
5.1. Den nya arbetsmarknaden	26
5.2. Det nya anställningsförhållandet	28
5.3. Det globaliserade fackförbundet.....	29
5.4. Den nya generationen.....	31
5.4.1 Den oorganiserade generationen	31
5.4.2 Anledningar till den låga nivån	32
6. Slutsatser	34
7. Referenser.....	36

1. Inledning

Fackföreningsrörelsen är som vi alla vet något lite av ett unikt fenomen i Sverige. Att fackföreningar existerar är inte i sig ovanligt. Desto ovanligare är att mer än 80 procent av den arbetande befolkningen är organiserade och att arbetstagarorganisationer har stor makt i övriga samhället.

Sverige och världen håller dock på att förändras. Vi har en ny borgerlig regering som för med sig en ny inställning och nya lagar. Världen blir också mer och mer global och EU får mer och mer inflytande. Alla dessa faktorer är något som fackföreningsrörelserna måste handskas med.

1.1. Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka organisationsgraden i Sverige, samt vad som påverkar den. Min avsikt är även att ge en bild av vad som kommer att påverka fackliga organisationer i framtiden. Till min hjälp har jag dessa frågeställningar:

- Vilka faktorer är det som ligger bakom vår höga organisationsgrad i Sverige?
- Vad kan tänkas påverka organisationsgraden i framtiden ur både ett nationellt och internationellt perspektiv?
- Vad innebär förändringen i arbetslöshetsförsäkringen och hur påverkar den organisationsgraden?
- Vad kan fackförbunden göra för att öka eller bibehålla sin nuvarande organisationsgrad?

1.2. Metod

Jag har som metod valt att analysera skrivna källor, såsom litteratur och artiklar. Anledningen till detta är att jag anser att det krävs för att få en djupförståelse av ämnet. Ämnet är även relativt frekvent behandlat i svensk litteratur, vilket jag anser motiverar valet av metod.

Att jag valt bort att göra undersökningar eller intervjuer beror mest på tidsaspekt. Jag anser dock inte att de skulle tillföra tillräckligt mycket till uppsatsen.

1.3. Material

Materialet som jag använt är främst två böcker skrivna av Reinhold Fahlbeck (se källhänvisning). Jag har även använt mig av offentliga tryck och artiklar. Artiklarna är författade antingen av, eller på uppdrag av fackförbund. Att dessa har ett egenintresse måste beaktas. Kritik kan även riktas mot att jag bygger en stor del av arbetet på verk skrivna av en författare. Detta anser jag dock motiverat med hänsyn till att texterna är klart objektivt skrivna i min uppfattning. Jag har även innan valet föll på Fahlbecks böcker, läst igenom en hel del annan litteratur som har tagits i beaktande. Som jag beskrivit tidigare så finns det gott om material, men jag har ansett Fahlbecks böcker passa väl in och vara adekvata.

1.4. Avgränsningar

Den här uppsatsen behandlar vad som påverkar den svenska organisationsgraden. Givetvis kan faktorer utanför våra gränser påverka organisationsgraden, exempelvis EU (vilket också tas upp i texten). Det är emellertid viktigt att framhäva att det inte rör sig om en redogörelse för organisationsgraden i EU. Det rör sig istället om faktorer som påverkar den svenska organisationsgraden ur ett europeiskt och globalt perspektiv.

1.5. Disposition

Uppsatsen kan grovt delas in i fyra delar. Jag har börjat med att fokusera på hur fackföreningsrörelsen är uppbyggd. Detta för att utreda vad som ligger bakom vår nuvarande höga organisationsgrad. Jag tar i nästa del upp stridsåtgärder, där framförallt sympatiåtgärder särskiljer Sverige. I den tredje delen så behandlar jag arbetslöshetsförsäkringen och dess förändring. I den sista delen så går jag igenom vad som görs från fackföreningarnas sida för att möta förändringar i samhället och från den ökande globaliseringen.

2. Fackföreningsrörelsens struktur ¹

2.1. Den svenska fackföreningsmodellen

Det finns en del faktorer som får svenska (och också övriga nordens) fackföreningar stå ut vid en jämförelse. Sex av dessa faktorer redogörs nedan;

1. Den mest utmärkande delen av den fackliga organisationen i Sverige är att organisationsgraden är oerhört hög. Den fackliga organisationsgraden ligger långt över 80 procent. En annan viktig faktor är att vi inte ser en minskning av organisationsgraden, den höjdes istället mellan 1990 och 1996.
2. En annan viktig omständighet i Sverige är att arbetsgivare inte har ett uttalat motstånd mot fackföreningar. Fackföreningar på arbetstagarsidan har tvärtom varit accepterade sen Decemberkompromissen 1906.
3. Det finns en tradition av hög ideologisk agenda. Det var inte bara att skapa goda rättigheter för medlemmarna som gällde, utan även att överföra produktionsmedlen till staten. Detta har aldrig varit en fråga som drivits så fruktansvärt hårt men det har ändå påverkat andra delar av fackförbunden. Trots detta faktum är kontakten god med de organiserade arbetsgivarna.
4. Fackföreningar har tanken om sig själva att de har ett större socialt ansvar än bara ett rent fackförbund. Målet är inte bara skapa en god arbetsmiljö, det är att skapa ett gott samhälle.
5. Inomfackliga dispyter har varit ovanliga.
6. En annan aspekt är att många av fackförbunden har en lång historia, exempelvis så har LO funnits ända sedan 1898. ²

Efter att detta har klarnat, vad är det mer som gör svenska fackförbund unika? Något som utmärker den svenska arbetsmarknaden är mängden av kollektiv reglering.

¹ Detta avsnitt bygger på Fahlbeck, Nothing Succeeds Like Success, 1999

² Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, (gäller punkt 1-6) s. 10 f

Nästan allt styrs i form av kollektivavtal som nås med kollektiva förhandlingar. Även om det existerar lagstadgade regler (framförallt från 1970-talet) så regleras i princip alla frågor som rör arbetet och arbetsplatsen i kollektivavtalen. Exempelvis så finns det ingen lagstiftning angående exempelvis minimilöner i Sverige, detta är något som uppnås genom förhandlingar. En sådan lagstiftning är något som varken arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer önskar.³

Själva kollektivavtalsförhandlingarna är väldigt centraliserade, få länder med marknadsekonomi är uppbyggda på samma vis. Denna centrala struktur har dock motarbetats under 1990-talet av SAF, med viss framgång. Men på grund av att det svenska samhället i stort är väldigt centraliserat så är det inte troligt att det kommer att ske någon större förändring.⁴

Bindande kollektivavtal tecknas på alla nivåer, allt från det nationella planet till det lokala. En stor majoritet av svenska arbetare täcks av kollektivavtal oavsett deras arbete.⁵ En intressant aspekt är dock att kollektivavtal inte bara täcker fackliga medlemmar, utan alla anställda som berörs av avtalet. Det kallas att avtalet får erga omnes effekt. En viktig skillnad är dock att fackmedlemmar kan påverka den fackliga strukturen, vilket i sin tur kan påverka kollektivavtalen. De icke fackligt anslutna kan inte påverka på samma vis.⁶

2.2 Attityder och mål

Fackföreningarna i Sverige har andra mål och en annan attityd än fackförbund i många andra länder. När vi pratar om de svenska fackliga organisationerna, så finns det en betydande attitydskillnad jämfört med exempelvis USA. Sett till ståndpunkten vad förhållandet mellan fack och medlem bör bestå av, så skiljer sig de svenska facken här genom att företräda medlemmarnas bästa intressen. Fackrepresentanter i Sverige ser nästan deras uppgift som en form av missionsarbete, något med ett högre syfte. Detta till skillnad från den amerikanske motsvarigheten som mest ser till att förmedla fackmedlemmarnas åsikter och vilja.⁷

Vad är det då som skapar denna kanske vid närmare betraktelse (åtminstone från ett utanförperspektiv) märkliga inställning till sitt fackliga uppdrag?

³ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 54

⁴ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 54 f

⁵ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 56

⁶ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 58

⁷ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 22 f

Fahlbeck förklarar detta med att fackföreningar i Sverige uppkom under en tid då många av arbetarna hade börjat tappa kontakten med kyrkan som institution. Fackföreningarna med sina visioner av brödraskap och solidaritet lockade då med liknande värderingar som kristendomen. Denna form av nästan religiösa uppfattning lever enligt Fahlbeck kvar än idag.⁸

Just denna inställning till att se till medlemmarnas bästa intressen kan illustreras med att medlemsomröstningar är väldigt ovanliga inom svenska fackföreningar. Dessa är dessutom väldigt sällan bindande och olik i USA så finns det inga lagar angående medlemsomröstningar.⁹ Från detta kan slutsatsen dras att det förmodligen inte finns ett behov eller en önskan om en sådan lag.

Det finns möjligheter att göra karriär inom exempelvis LO genom att visa sin hängivenhet och skicklighet. Det är dock sällan som detta avancemang inom fackförbunden leder till någon form av betydande inkomst eller förmåner.¹⁰ Det är istället, som sagts tidigare, mer en fråga om en ideologisk sak. Tiden på den fackliga positionen i Sverige är dessutom kortare än i exempelvis USA.¹¹

Efter att ha begrundat ovanstående information så är det inte speciellt överraskande att svenska fackmedlemmar visar en stor tilltro och är nöjda med sitt fackliga ledarskap. En klyfta mellan medlemmar och ledning i fackförbunden är därför inte speciellt troligt ur ett svenskt perspektiv. Inom de amerikanska motsvarigheterna är strider inom fackförbunden vanliga och lagstiftning behövs för att hindra en ökning av klyftorna.¹²

Med detta i bakhuvudet så kan slutsatsen dras att många av dessa faktorer har bidragit till den höga organisationsgrad och det inflytande fackförbunden åtnjuter idag.

När vi pratar om svenska fackföreningar så är det viktigt att ha i minne att de skiljer sig på väldigt många sätt mot många av sina utländska släktingar. En av dessa skillnader är att de svenska fackliga organisationerna inte nöjer sig med att endast företräda sina medlemmar när det gäller anställningsförhållanden. De har mycket mer inflytande än så.¹³

Även om inte fackförbund i Sverige är direkt politiska så har de en klar inverkan på politiska frågor. De är aktiva och påverkar inom flertalet politiska frågor såsom ekonomi, sociala frågor m.fl. En annan viktig aspekt är fackförbundens inflytande på lagstiftningsprocessen. Inom flera

⁸ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 23 f

⁹ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 24

¹⁰ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 25

¹¹ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 26

¹² Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 26

¹³ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 33

frågor så rådfrågas fackförbunden om deras synpunkter på lagstiftningsförslag. Det är inte heller ovanligt att vissa lagar har kommit som förslag från fackförbunden.¹⁴

Fackförbunden är inte bara aktiva på den politiska arenan som berör alla medlemmar, utan även på det individuella planet. Som exempel kan ges att LO la hela 11 procent av sina utgifter på utbildning år 1997. Det var givetvis till stor del utbildningar för organiserade fackmedlemmar men även för utbildning av mer generell sort. Fackförbunden har även andra erbjudanden till sina medlemmar, hjälp med lån och försäkringar, rabatter på olika tjänster, t.o.m. speciella priser för el.¹⁵

Det kan verka förvånande att ett fackförbund har ett sådant brett spektrum och är involverad i så många saker utanför dess självklara uppgifter. Detta har även fackförbunden fått utstå kritik för och blivit dragna till domstol angående hemförsäkringar. Målet ledde dock till friande dom och lagstiftningen tillåter detta stora verksamhetsområde för fackförbunden.¹⁶

Fackförbunden är dock inte bara aktiva på den nationella arenan då de även har inflytande på internationell nivå. Ett exempel på detta är det höga inflytandet i ETUC (European Trade Union Confederation). Ett av de främsta målen på den internationella spelplanen är att alla arbetare skall ha vissa grundrättigheter rent fackligt.¹⁷

När vi ser till detta breda spektrum av inflytande så är det inte svårt att förstå varför de fackliga organisationerna i Sverige har så stor påverkan på oss alla.

2.3 Bakgrund för en hög organisationsgrad

Det finns som vi kan förstå flera olika faktorer som påverkar organisationsgraden. Det är givetvis svårt att beräkna precis alla faktorer, men Fahlbeck har satt upp 23 teser som försöker visa varför Sverige har så hög organisationsgrad.

Jag kommer inte att ta upp alla dessa men jag kommer att nämna ett par stycken av dem. Det är dock viktigt att komma ihåg att detta är teser, det är alltså inte fakta. Det är däremot väldigt troligt att dessa faktorer existerar i denna form.

¹⁴ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 33 f

¹⁵ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 34 f

¹⁶ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 35

¹⁷ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, 35

En väldigt viktig aspekt är att vi i Sverige har haft fackförbund som har varit väldigt engagerade i den nationella politiken och haft stort inflytande. Detta genom stöd till bland annat socialdemokraterna, som i sin tur lett till ökat inflytande och mer att erbjuda de anställda.¹⁸

En annan faktor som har haft genomslagskraft är att vi har haft centralstyrda fackförbund (exempelvis LO) och att detta har gynnat organisationsgraden.¹⁹ Trots detta finns det aktiva lokala fackförbund. Detta i kombination med att det sällan (som tidigare nämnts) råder dispyter inom fackförbunden är givetvis positivt för antalet medlemmar. Det finns ej heller någon korruption att tala om i svenska fackförbund vilket bidrar.²⁰

Några avslutande viktiga anledningar till de starka fackförbunden i Sverige är faktiskt att arbetsgivarna ej har varit stora motståndare till fackföreningar. Det finns ett stort inflytande i beslutandeprocessen hos företagen för fackförbunden. Det har ju inte heller funnits en direkt risk med att organisera sig.²¹

3. Stridsåtgärder²²

Stridsåtgärder är som bekant ett av de mäktigaste vapnen som de olika parterna på arbetsmarknaden förfogar över. Både arbetstagersidan och arbetsgivarsidan har sina respektive metoder för att försöka få sin egen vilja igenom. En av de viktigare faktorerna här är hur stridsåtgärder får tillgås, kanske ännu viktigare sympatiåtgärder, för att förhandla fram kollektivavtal.

3.1. En översikt av stridsåtgärder

Vi bör börja med något av en huvudregel när det gäller fackliga stridsåtgärder. Det finns angivet i Regeringsformen (RF) i 2 kap 17 §. Det anges tydligt att stridsåtgärder är ett tillåtet medel från

¹⁸ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 29

¹⁹ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 28

²⁰ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 30

²¹ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 30 f

²² Detta avsnitt bygger på Fahlbeck, *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor – En internationell jämförelse*, ingår i *Till Minnet av Södra Roslags tingsrätt* (Jure 2007)

arbetsmarknadens olika sidor. Utgångspunkten för RF är att kollektivavtal saknas. Det finns alltså två situationer som behandlas nedan;²³

Situation A: Det existerar inget kollektivavtal vilket gör att RF 2:17 är helt tillämpligt oavsett om det är sympatiåtgärd eller primär åtgärd. Det skall dock röra sig om fackliga åtgärder som definieras som åtgärder där den stridande har yrkesmässigt intresse. Stridsåtgärden skall även vara organisationsmässig.²⁴

Situation B: Kollektivavtal gäller mellan de båda parterna. Här finns en stor begränsning av stridsåtgärderna. Regler angående detta finns i MBL och huvudregeln är att det råder fredsplikt (41 § MBL). Det finns dock situationer när det får göras undantag. Sympatiåtgärder kan vara ett av dessa undantag men det finns även situationer när primära stridsåtgärder får användas. Detta får t.ex. göras när parterna är bundna av ett kollektivavtal men skall ingå ett avtal som reglerar någonting utanför det gällande avtalet. Då tillåts stridsåtgärder så länge det ej påverkar det ”primära” avtalet.²⁵

En viktig detalj angående stridsåtgärder i Sverige är att det inte finns någon laglig precisering av det legitima fackliga intresset under punkt a. Detta enda som finns är regel 41 b § MBL där det preciseras att inte enmansföretag eller familjeföretag får utsättas för påtryckningar. Det finns alltså ingen annan reglering angående primära åtgärder. Det krävs t.ex. inte att det skall finnas en rimlig relation mellan de mål som eftersträvas och de medel som tillgrips. Det finns alltså ingen proportionalitetsprincip. Det krävs inte att åtgärden skall vara socialt berättigad, eller vad som i Tyskland kallas fair play. Ej heller att stridsåtgärden skall framtvunga det eftersökta målet (AD 1990 nr 113). Det enda som ställs upp är att stridsåtgärderna ej får vara rättsstridiga eller ha ett otillbörligt syfte (AD 1990 nr 113)²⁶

Stridsåtgärder bryter dock mot två viktiga rättsprinciper. Dessa två är dels att avtal skall hållas, men också att en part ej får tillfoga någon annan avsiktlig skada. Båda dessa principer bryter en stridsåtgärd mot.²⁷

²³ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 284

²⁴ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 284

²⁵ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 287 f

²⁶ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 285 f

²⁷ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 333 f

Just på grund av dessa faktorer så är det förståeligt att stridsåtgärder ofta är ett omdebatterat och känsligt ämne. Som Fahlbeck betonar så är det speciellt stridsåtgärder från arbetsgivarsidan som möts med skepsis. Två viktiga skäl till detta är människans rätt till att arbeta och att försörja sig. Även om arbetstagsidans stridsåtgärder också kan betraktas med misstro så är de definitivt mer accepterade. Det är kanske inte så konstigt eftersom det rör sig om ett visst utjämnande mellan de olika parterna i förhandlingssituationer. Om arbetstagsidans inte haft denna möjlighet skulle troligen deras förhandlingsposition kraftigt försämrats.²⁸

Stridsåtgärder är i alla länder delvis begränsade, det är dock inga västerländska rättsstater som helt förbjuder det. Sverige är dock det enda land som har en grundlagsskyddad rättighet för arbetsgivare att utnyttja stridsåtgärder.²⁹

Om vi ser på sympatiåtgärder ur ett europeiskt perspektiv så är det ytterst reglerat och begränsat. I Sverige och Finland förhåller det sig som bekant inte riktigt så. Här i Sverige är sympatiåtgärden som viktigast och används frekvent på arbetsmarknaden. Ett av skälen till att det är viktigare här än i Finland kan, som Fahlbeck betonar, vara att kollektivavtal i Finland kan få allmängiltighet.³⁰

Det finns ingen reglering i Sverige angående stridsåtgärdernas karaktär. Både offensiva och defensiva åtgärder är tillåtna utan nämnvärda begränsningar (ex. offensiv lockout).³¹

Det finns ej heller några regler i Sverige angående någon tvingad förhandling på så sätt att någon uppgörelse måste göras. Det finns inga regler för seriösa förhandlingar eller förlikningsförsök innan stridsåtgärd och inte heller tvingande medling. Det krävs i och för sig att parterna skall förhandla, men som sagt inget krav på lösning från någon sida. Tvingande medling som regel finns i 47b § MBL men kan ej utan båda parter samtycke leda till bindande förlikning.³²

3.2. Sympatiåtgärder

3.2.1 Det rättsliga perspektivet

²⁸ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 334

²⁹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 334

³⁰ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 335

³¹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 286

³² Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 286

Definitionen av sympatiåtgärd är enligt 41 § 1st p 4 MBL stridsåtgärd som ”*har till ändamål... att stödja någon annan*”.³³ Denna andra part måste också utföra en lovlig så kallad primär konflikt för att sympatiåtgärden (kallat den sekundära konflikten) skall vara lovlig. Det krävs alltså att den primära stridsåtgärden är lovlig för att den sekundära överhuvudtaget skall få existera.³⁴

Om inte sympatiåtgärder faller under 41 § 1st p 4 MBL så innebär det att de anses vara lovliga. Det betyder att huvudregeln är att sympatiåtgärder tillåts på svensk arbetsmarknad. Sympatiåtgärden får alltså vidtas både när parten ej omfattas av fredsplikt men också när den inte gör det (förutsatt att den primära konflikten är lovlig som sagt).³⁵

Det finns dock vissa begränsningar. En sympatiåtgärd får ej vidtas när det gäller en primäråtgärd som endast ”... *vidtagits för skens skull (jfr AD 1989 nr 120 och AD 1990 nr 113)*.”³⁶ Andra begränsningar kan finnas i avtal, men det finns även en begränsning som behandlar syftet med sekundärkonflikten. Sympatiåtgärden får som bekant ej ha ett egensyfte. Om parten som leder sympatiåtgärden skulle framställa egna krav så övergår den till en primärkonflikt och skall då följa primärkonfliktens regler. Skulle aktören då vara bunden av fredsplikt så är stridsåtgärden olovlig.³⁷

En lika viktig detalj gällande begränsningar i rätten att utöva sympatiåtgärder, är vad som inte regleras. Det finns exempelvis ingen begränsning i aktörers rätt att använda sympatiåtgärder trots att primäråtgärden är ineffektiv. Det är snarare här den mest används (ex. AD 1990 nr 113). Det är nämligen oftast när arbetsgivaren har få eller inga fackliga medlemmar som det krävs sympatiåtgärder.³⁸

Det behöver inte föreligga specifika intressegemenskaper i Sverige mellan de två parterna som utför stridsåtgärden. Med detta menas att det räcker med att båda parter tillhör samma partssida, exempelvis att båda är arbetstagarorganisationer. Till exempel så kan ett förbund från LO samarbeta med ett från TCO och det utgör alltså inget hinder att de nog inte kan anses ha en specifik intressegemenskap. Det är även intressant att veta att det inte krävs en direkt

³³ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 288

³⁴ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 288

³⁵ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 289

³⁶ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 289

³⁷ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 289 f

³⁸ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 289

affärsförbindelse med den arbetsgivare som är part i den primära konflikten. Ett svenskt förbund kan t.ex. utföra en sympatiåtgärd till ett finskt systerförbund.³⁹

Andra begränsningar som är av intresse är dels beträffande sympatiåtgärdens form (offensiv eller defensiv) samt hur länge en sympatiåtgärd får fortgå. En stridsåtgärd kan som bekant vara både defensiv och offensiv. Det finns ingen rättslig reglering som direkt hindrar något av dessa typer i svensk arbetsrätt. Dock så måste konflikten som sympatiåtgärden syftar till att främja faktiskt ha vidtagits. Det går alltså inte för sig att använda sig av sympatiåtgärd till en primärkonflikt som planeras. För övrigt så krävs det även att sympatiåtgärder endast är tillfälliga. Den får alltså inte vara för gott, då blir den olovlig.⁴⁰

När det gäller reglerna för varsel så går dessa att finna i 45 § MBL (dessa är tillämpliga på både primärkonflikt och sekundärkonflikt). I dessa regler så kan det utläsas att den normala varseltiden är sju dagar. Det skall dock framhållas att detta är en ordningsföreskrift. Om en ordningsföreskrift bryts så gör inte detta åtgärden olovlig, men följden kan bli skadestånd om inte varselreglerna efterföljs.⁴¹

I vissa fall så behöver det inte gå så långt att sympatiåtgärder behöver användas. Det kan användas som en del av förhandlingarna på grund av att möjligheten finns att skjuta fram stridsåtgärden. Görs detta måste dock återigen varsel i sju dagar iakttas.⁴²

3.2.2 Arbetsmarknadsperspektivet

Det finns två situationer när stridsåtgärder används i Sverige. Den ena är när parterna ej har ett kollektivavtal och för att framtvunga ett sådant så använder sig den ena parten av stridsåtgärder. Den andra är när ett tidigare avtal gått ut och stridsåtgärder används för att få ett nytt, bättre avtal. Det finns ingen skillnad rättsligt mellan de två situationerna. Som Fahlbeck framhåller så finns det dock en betydande skillnad mellan de två arbetsmarknadspolitiskt. I den första situationen så rör det sig om en arbetsgivare som har ställt sig utanför en form av system som nu påtvingas en. I det andra fallet så handlar det om åtgärder från båda parter sida inom de ”befintliga ramarna”.⁴³

³⁹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 290

⁴⁰ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 291

⁴¹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 292

⁴² Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 292

⁴³ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 293

En annan intressant aspekt är att en part på arbetsmarknaden kan vidta en ”*Sympatiåtgärd till stöd för sig själv som riktar sig mot annan än motparten i primärkonflikten*”⁴⁴ Det som fångar ens intresse här är t.ex. AD 1992 nr 146. Här hade en fackförening gått ut i strejk som ett led i en kollektivavtalsförhandling. På grund av detta så lockoutades fackets arbetstagare som primäråtgärd. Sedan blev även medlemmar av ett annat fack med annat kollektivavtal lockoutade som sympatiåtgärd. Detta godkändes av AD.⁴⁵

3.2.3 Effektivitet och frekvens

Reinhold Fahlbeck har undersökt vilka som använder sig av stridsåtgärder och kommer i princip fram till att det ej finns empiriska undersökningar som visar vem som vidtar stridsåtgärderna. Det läggs dock fram att hans egen praktiska erfarenhet efter många års observation, är att det är främst arbetstagar sidan som vidtar stridsåtgärder.⁴⁶

Detta är nog knappast något som förvånar någon, det är ju oftast arbetstagar sidan vi utgår från på när vi tänker på stridsåtgärder. Utan att ha denna möjlighet skulle ju arbetstagar sidan stå sig slätt i en förhandling och endast kunna hoppas på arbetsgivarens välvilja. Det finns dock exempel på andra lösningar. Exempelvis i Norge där staten kan tvinga till skiljeförfarande, något som båda sidor sällan vill. För att undvika statlig inblandning krävs alltså att en lösning uppnås.⁴⁷

När frekvensen av sympatiåtgärder i Sverige beräknas så krävs det att en del faktorer tas i beaktande. Det finns ingen direkt separat statistik gällande sympatiåtgärder, den statistik som finns är den från Medlingsinstitutet. Detta är dock endast statistik över stridsåtgärder som har lett till förlorade arbetsdagar. I många fall så slutar sympatiåtgärder, som vi har sagt tidigare, på varselplanet. Det är också vanligt att arbetstagare som utför sympatiåtgärder ändå kan vara fullt sysselsatta. Fahlbeck kommer dock fram till slutsatsen att sympatiåtgärder är mycket vanliga i Sverige samt⁴⁸ ”Att det rör sig om ett tresiffrigt antal per år framstår som troligt (om även varslade åtgärder inbegrips).”⁴⁹

⁴⁴ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 294

⁴⁵ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 294 f

⁴⁶ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 297

⁴⁷ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 298

⁴⁸ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 298 f

⁴⁹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 299

Fahlbeck försöker även att komma fram till ett svar angående hur hög effektivitet sympatiåtgärder har. Detta är också en fråga som saknar ett empiriskt svar. Svaret blir dock att utifrån hans praktiska erfarenheter att det är ett ytterst kraftfullt påtryckningsinstrument. Denna effekt blir givetvis större när det dessutom rör sig om en mindre arbetsgivare.⁵⁰

3.3 Kollektiv reglering

Kollektiv reglering av anställningsvillkor kan uppnås på flera olika sätt. Detta uttrycker Fahlbeck på detta vis:

”På ett principiellt plan kan ett spektrum anges. Den ena ytterligheten utgörs av statlig reglering genom tvingande regler i lag eller annan författning, i sin yttersta form planekonomi. Den andra ytterligheten utgörs av frivillig reglering av privata aktörer på en fri marknad med användande av det privaträttsliga avtalet, här i kollektiv form.”⁵¹

Om vi ser till detta spektrum så ligger Sverige väldigt långt åt det håll som kännetecknas av fri marknad. Det finns dock en hel del andra metoder inom detta spektrum, kollektiv reglering kan nämligen eftersträvas med flera metoder⁵².

Om vi ser till dessa metoder så kan det variera mycket, Fahlbeck går dock igenom sju stycken metoder. Dessa är;

1. Lagstiftning om minimiförhållanden i anställningsavtal.
2. Inkomstpolitik som är statligt reglerad, dvs. innehåller delar av statlig löneledning och statlig reglering av lönebildningen (exempelvis genom skatter och bidrag).
3. Användandet av tvingande medling.
4. Tvångsskiljeförfarande, som ger ett statligt organ möjligheten och befogenheten att fastställa kollektiva villkor för de båda parterna.
5. Att kollektivavtalen utökas så att de även tillämpas på arbetstagare som ej tillhör fackföreningen som slutit avtalet.

⁵⁰ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 299

⁵¹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 336

⁵² Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. s. 336

6. Kollektivavtal görs allmängiltiga, vilket innebär att anställningsvillkoren i kollektivavtalet blir en form av norm för alla.
7. Stridsåtgärder.⁵³

Just punkt sex ovanför är av speciell betydelse ute i Europa. Det är nämligen mycket vanligt att allmängiltiga kollektivavtal används. Detta är dock inte för att det är bättre än ett vanligt avtal eller för att avsikten är att försvaga fackföreningsrörelsen. Syftet är snarare tvärtom. Det finns en oro över att fackföreningarna försvagas av tynande medlemsantal och lågt antal ursprungliga kollektivavtal. Dock så betonar Fahlbeck att en anledning till att medlemsantalen sjunker är just allmängiltiga kollektivavtal.⁵⁴

Det är kanske inte så konstigt att arbetstagare inte finner det nödvändigt att tillhöra en fackförening och betala avgift, om andra får samma rättigheter gratis. På detta vis så skadar allmängiltiga kollektivavtal fackföreningarna. Det som är tänkt att stärka fackföreningen blir i praktiken en form av underminering.⁵⁵

Allmängiltiga kollektivavtal är mer konkurrensbegränsade än ursprungliga kollektivavtal. Detta påstående kan låta konstigt vid första anblick men faktum är att ett ursprungligt kollektivavtal kan anpassas mer efter varje arbetsplats. Möjligheten ges ej heller att åtnjuta samma frihet i ett allmängiltigt avtal. Det skall dock framhållas att alla kollektivavtal medför konkurrensbegränsning.⁵⁶

Hur kan det då komma sig att Sverige inte har samma problem? För att förstå det så krävs det nästan att vi ser till varför det ser ut som det gör i stora delar av övriga Europa. De främsta anledningarna till att det finns så få ursprungliga kollektivavtal är dels låg organisationsgrad, dels att fackföreningarna saknar tillräckligt kraftfulla påtryckningsmetoder.⁵⁷

Sverige stämmer inte alls in på ovanstående stycke på grund av flera faktorer. Dels så har vi ett svagt medlingsförfarande och icke-existerande tvångsskiljeförfaranden. Dels en hög grad av frivillighet då minimilagor gällande löner och andra förmåner ej existerar. Om vi däremot ser till stridsåtgärder så är rätten att använda dem väldigt stor här. Arbetsmarknadens parter vilja att använda sig av stridsåtgärder har gjort att vi har gott om ursprungliga kollektivavtal.⁵⁸

⁵³ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. (gäller punkt 1-7) s. 336 f

⁵⁴ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 337

⁵⁵ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 339

⁵⁶ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 337

⁵⁷ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 337 f

⁵⁸ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 338

Varför vill vi då uppnå kollektiv reglering av anställningsvillkoren? Fahlbeck har försökt besvara detta och kommit fram till tre bidragande faktorer.

Den första faktorn är själva grundsynen på anställningsvillkoren. Vill vi ha ett samhälle med mångfald eller ett samhälle som inriktar sig på enhetlighet? Kollektivavtalen främjar ju enhetlighet medan enskilda anställningsavtal gynnar mångfalden. Det är även viktigt att uppmärksamma att enskilda anställningsavtal ger samma potentiella utgångsläge medan den kollektiva regleringen ger lika slutresultat för alla.⁵⁹

Den andra faktorn är om vi vill ha marknad som betonar frihet och konkurrens eller styrning och konkurrensbegränsningar.⁶⁰ Som vi tidigare har tagit upp så fungerar ju facken och kollektivtalen som konkurrensbegränsningar.

Den tredje och sista faktorn är grundsynen på det mänskliga arbetet. Den berör om det mänskliga arbetet skall betraktas som en handelsvara. Enskilda anställningsavtal befrämjar synen på mänskligt arbete som handelsvara, medan kollektivavtal motverkar den.⁶¹

4. Den nya arbetslöshetsförsäkringen

Precis som titeln antyder så skall detta avsnitt behandla ett väldigt omdebatterat ämne. Speciellt omdiskuterad har arbetslöshetsförsäkringen varit sedan den nya regeringen tillträdde efter 2006 års val. Som jag antar att läsaren redan vet så har vi ju en numera en borgerlig regering. Detta har givetvis inneburit ett flertal förändringar, en av dessa har varit en omdaning av arbetslöshetsförsäkringen. De som har följt med i vad som hänt i Sverige vet att vi sedan den 1 januari 2007 har nya regler för arbetslöshetsförsäkring. Vad många inte vet är att det kan komma ännu mer förändringar. Det är både det som skett och det som kan ske som jag skall gå igenom på följande sidor.

4.1 Vad innebär arbetslöshetsförsäkringen?

Arbetslöshetsförsäkringen, eller a-kassan som den ofta kallas, består av 37 arbetslöshetskassor. Dessa omfattar flera branscher.⁶² Försäkringen omfattar alla, dvs. det är en allmän försäkring för

⁵⁹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 340

⁶⁰ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 340

⁶¹ Till minnet av Södra Roslags tingsrätt, 2007, s. 341 f

alla som förvärvsarbetar. Detta gäller både företagare och arbetstagare, arbetstagare är dock dominerande. En av de kassor som är öppna för båda är den kompletterande arbetslöshetskassan (Alfa-kassan). Denna kassa lämnar både ersättning till förvärvsarbetare som är anslutna till kassa, men även till dem som inte är medlemmar.⁶³

Det ställs krav för att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Den arbetslöse skall aktivt söka arbete (vara anmäld till arbetsförmedlingen), samt kunna arbeta och ta arbete som erbjuds. Vilket jobb som helst kan dock inte komma på fråga, det krävs att arbetet är lämpligt. Ett lämpligt arbete skall motsvara kollektivavtalsförhållanden. Finns det inget kollektivavtal skall dagspenning motsvara åtminstone 90 procent av lönenivån på ett jämförbart företag. Det finns dock vissa undantag från att ta ett så kallat lämpligt arbete, såsom medicinska hinder. Sökradien kan även få begränsas geografiskt (avståndet till arbetet som söks) pga. familjeskäl.⁶⁴

Själva försäkringen består av två olika delar, dels ett grundbelopp, dels en inkomstrelaterad ersättning. Grundbeloppet ges till person som är medlem i a-kassa men ej har rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning. Även personer som inte är med i a-kassan har rätt till denna ersättning. Det som krävs är en ålder på minst 20 år samt att arbetsvillkoret uppfylls (mer om detta nedan). För att få inkomstrelaterad ersättning (som ger betydligt mer pengar) så krävs det att tre krav uppfylls;⁶⁵

- 1. Inträdesvillkoret.** Det krävs medlemskap i a-kassa för att erhålla inkomstrelaterad ersättning. Krav för medlemskap är förvärvsarbete under en sammanhängande period av fem veckor. Under denna tid skall genomsnittsarbetstiden vara minst 17 timmar per vecka under minst fyra veckor. Det krävs att arbetet fortsätter i samma omfattning.
- 2. Medlemsvillkoret.** Krav på medlemskap i en a-kassa under minst 12 månader för att vara berättigad till ersättning.
- 3. Arbetsvillkoret.** Krav på förvärvsarbete minst 6 månader under en ramtid av 12 månader. Under denna tid måste arbete utförts under minst 70 timmar per kalendermånad, alternativt haft förvärvsarbete i minst 450 timmar under en sammanhängande tid av 6 kalendermånader. Under dessa 6 kalendermånader måste arbete utförts under minst 45 timmar varje månad.⁶⁶

⁶² Andersson, Dan, Lindblad, Jenny, Löfgren, Anna-Kristin, Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 4

⁶³ Direktiv 2007:100 s. 2

⁶⁴ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 5

⁶⁵ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 5 f

⁶⁶ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 6 (Avser punkt 1-3)

4.2 ”En arbetslöshetsförsäkring för arbete”

Det är på ovanstående vis som den nya borgerliga regeringen har valt att beteckna sin nya arbetslöshetsförsäkring. Propositionen överlämnades till riksdagen den 16 november 2006 och förändringarna som den medförde trädde ikraft den 1 januari 2007.⁶⁷ Nedan beskrivs dels syftet med förändringen, dels vilka förändringarna blir och reaktionerna på dem. De som uttryckt sig via remisser är bland annat LO och Svenskt Näringsliv.

4.2.1 Bakgrund och syfte

Sedan den nuvarande regeringens tillträde så har flertalet förändringar planerats och genomförts för att öka sysselsättningsgraden. Förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen är bara en av dessa förändringar. På detta vis uttrycker regeringen själv det;

”Ändringarna är en del av en större reform för att stärka arbetslinjen och öka sysselsättningen. I reformen ingår också förslag om omfattande skattesänkningar, vilka bland annat skall finansieras av en ökad egenfinansiering av arbetslöshetsförsäkringen.”

68

Regeringen anser att det senaste decenniet präglats av ett växande utanförskap, framförallt bland arbetslösa. Den nuvarande regeringen kritiserar den förra regeringens politik och betonar att det satts för stor vikt vid arbetsmarknadspolitiska insatser och arbetslöshetsförsäkring. Regeringen anser inte att dessa metoder varit tillräckliga utan föreslår istället att förutsättningar skall skapas för nya arbeten. Det skall dessutom finnas starka skäl till att ta de arbeten som erbjuds.⁶⁹

Vi kan alltså konstatera att det primära målet för regeringen är att öka sysselsättningsgraden i Sverige. Detta skall åstadkommas genom bland annat förändringar i arbetslöshetsförsäkringen. Vad dessa förändringar är och vad de innebär kommer vi djupare in på längre fram i texten.

⁶⁷ Prop. 2006/07:15, s. 1 f

⁶⁸ Prop. 2006/07:15, s. 15

⁶⁹ Prop. 2006/07:15, s. 16

4.2.2 De nya reglerna

Det som är av störst intresse är givetvis vilka nya regler som den borgerliga regeringen har behandlat i sin proposition och nu infört. I propositionen så kan vi som första punkt under förslagen på nya regler läsa att det enligt regeringen åsikt finns ett behov av nya regler och att arbetslöshetskassan bör reformeras.⁷⁰ Skälen till detta behov är enligt regeringen att utformningen av arbetslöshetskassan påverkar arbetsmarknaden. Regeringen anser att en för generös arbetslöshetsförsäkring leder till en motvilja att söka nytt arbete. De medger dock att en arbetslöshetsförsäkring är ett bra på det vis att det kan ge en tryggheten som krävs för att våga pröva på ett nytt arbete. Regeringen anser dock att dagens arbetslöshetsförsäkring är för generös.⁷¹

En genomgående kritik av regeringens förslag till förändring av arbetslöshetsförsäkringen har varit att ärendet har haft en kort remisstid. Kritiken har framförts av bland annat LO, TCO och Sveriges kommuner och landsting.⁷²

Det andra förslaget är att tidigare nämnda arbetsvillkor skall skärpas. Det skall krävas att arbete utförts en längre tid för att vara berättigad till arbetslöshetsförsäkring.⁷³ Detta motiverar regeringen med att ” *Arbetslöshetsförsäkringen skall ersätta inkomstbortfall från ett varaktigt arbete.* ”⁷⁴ De anser inte att det tidigare arbetsvillkoret uppfyllde detta på ett tillräckligt sätt, därför bör kraven skärpas.⁷⁵

Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv och företagarna ställde sig positiva till förslaget. Arbetsgivarverket uttalade sig positivt gällande att det finns ambitioner med förslaget att stärka arbetslinjen. Arbetstagarorganisationerna är mer kritiska. Både LO och TCO betonar att det nya arbetsvillkoret slår hårt mot deltidsarbetande. Från TCO:s sida påtalas även att förslaget kan vara diskriminerande mot kvinnor. Detta för att det kan vara svårt att uppnå 80 timmars arbete per kalendermånad vid vård av sjukt barn. SACO framför även kritik mot att förslaget drabbar studenter som försöker etablera sig på arbetsmarknaden.⁷⁶

⁷⁰ Prop. 2006/07:15, s. 16

⁷¹ Prop. 2006/07:15, s. 17

⁷² Prop. 2006/07:15, s. 16 f

⁷³ Prop. 2006/07:15, s. 17

⁷⁴ Prop. 2006/07:15, s. 19

⁷⁵ Prop. 2006/07:15, s. 19

⁷⁶ Prop. 2006/07:15, s. 18

En annan skillnad som skett, vilken jag inte skall behandla närmare här, är att den överhoppningsbara tiden i arbetslöshetsförsäkringen sänkts från sju till fem år.⁷⁷ En förändring som jag dock skall behandla är avskaffandet av studerandevillkoret. Villkoret innebär att någon som studerat tidigare kunnat kvalificera sig för arbetslöshetsersättning.⁷⁸ Kravet för att kunna få ersättning är avslutad utbildning på ett år eller längre, samt att arbete har sökts via arbetsförmedlingen under minst 90 kalenderdagar. Regeringen förklarar att anledningen till avskaffandet av studerandevillkoret är att arbetslöshetsförsäkringen endast skall vara avsedd för arbetare som blivit arbetslösa. Regeringen försvarar även indraget med att en jobbgaranti för unga mellan 20 och 25 år planeras.⁷⁹

Reaktionerna på förslaget har varit mycket negativt. LO anser inte att tillräcklig möjlighet ges att se sig om efter arbete efter studietiden. SACO är inne på samma linje och hävdar att det krävs andrum för att finna ett yrke som drar nytta av utbildningen. SFS betonar att det hela kan ge en negativ inverkan på studieresultaten vid slutet av utbildningen, det blir en form av tvång att söka jobb i förtid. IAF säger att övertalighet av personal riskeras inom Alfa-kassan.⁸⁰

Ett av de mest omdiskuterade förslagen är att förändra ersättningsgradens och ersättningsperiodens längd. Med det nya förslaget blir det mindre pengar under kortare tid. Detta hävdar regeringen är för att betona arbetslöshetsförsäkringens roll som omställningsförsäkring. Det är viktigt att snabbt komma in i arbetslivet igen. Regeringen anser att en förkortning av ersättningsperioden försäkrar från att arbetstagare hamnar i ett långt utanförskap från arbetslivet.⁸¹

LO menar att lägstalönerna kan sjunka samt att ersättningsgraden kan bli så låg att den motsvarar socialbidrag. De påtalar även att förtroendet för försäkringen hamnar i farozonen med denna förändring. TCO är också kritisk mot den successiva sänkningen av ersättningsgraden.⁸²

Det andra förslaget som har väckt stora debatter är förändringen i avgift för arbetslöshetskassorna. Med det nya förslaget skall arbetslöshetskassorna betala en förhöjd avgift. Avgiften skall inte vara mer än högst 300 kr per arbetslös medlem. Regeringen förklarar förslaget med att kassorna själva betalade merparten av kostnaderna vid deras införande. Numera täcks 90 procent av utgifterna av staten. Därav anses det ej ger någon kännbar effekt när någon

⁷⁷ Prop. 2006/07:15, s. 20

⁷⁸ Prop. 2006/07:15, s. 21

⁷⁹ Prop. 2006/07:15, s. 22

⁸⁰ Prop. 2006/07:15, s. 21 f

⁸¹ Prop. 2006/07:15, s. 23

⁸² Prop. 2006/07:15, s. 24

blir arbetslös för kassorna. Regeringen vill därför öka medvetandet för vad arbetslösheten kostar, detta genom att belägga större del av avgifterna på kassorna. Detta skall enligt regeringen förhoppningsvis få effekten av mer aktiv motverkan mot arbetslösheten och att kontrollen för vilka som skall erhålla utbetalningar skärps.⁸³

Svenskt Näringsliv, Företagarna, ILO-kommittén, Arbetsgivarverket och Försäkringskassan hade inget emot förslaget. LO avvisar förslaget då det anses finnas en risk för att arbetstagare väljer att stå utanför kassan. Detta på grund av den höjda avgiften. TCO anser inte att det finns bevis för ett samband mellan slapp kontroll hos kassorna och höga kostnader för arbetslöshetsförsäkringen. TCO kritiserar också att enbart administrationen av att betala den höjda avgiften leder till högre avgifter. SACO betonar att de erkända medlemmarna av deras kassa nu får betala 137 procent av kassans totala utbetalningar för arbetslöshetsersättning.⁸⁴

4.2.3 Konsekvenser och reaktioner

Givet är att förändringarna av arbetslöshetsförsäkringen kommer att få effekter. Vad dessa effekter är och kommer att få för följd finns det olika uppfattningar om.

Regeringen konstaterar själva i propositionen att förändringarna kommer att få både positiva och negativa effekter. En av de positiva effekterna som framhålls är att det blir minskade utgifter på grund av förändringarna. Totalt 2,7 miljarder kronor beräknar Regeringen spara in av sina utgifter för budgetåret 2007. Regeringen konstaterar även att det kommer att ske en skillnad för individens ekonomiska situation. Vissa kommer att få högre medlemsavgift, andra mindre ersättning från försäkringen. Höjningen av avgiften kommer dock inte drabba arbetslösa och därför försvaras höjningen med att inkomstskatten minskar. Denna minskning bör mer än väl täcka den högre avgiften hävdar regeringen. Regeringen framhåller även att förslagen i denna proposition, i samband med andra förslag, kommer att öka sysselsättningsgraden betydligt.⁸⁵

LO är inte lika positiva som regeringen. Att arbetslöshetsförsäkringen är för bra och gör att arbetslösa inte vill söka nya jobb håller LO inte alls med om. De pekar istället på att arbetslösheten är större i övriga Europa där de har sämre arbetslöshetsförsäkringar. LO tror även att risken ökar för att arbetstagaren stannar på en dålig arbetsplats om det finns en otrygghet med

⁸³ Prop. 2006/07:15, s. 32 f

⁸⁴ Prop. 2006/07:15, s. 32 f

⁸⁵ Prop. 2006/07:15, s. 44

att vara arbetslös.⁸⁶ De argumenterar även för att arbetslöshetsförsäkringen fungerar som ett skydd mot lönedumping. En arbetslös person behöver ju inte ta ett jobb med dålig lön om inkomsten är garanterad. LO tror rent generellt att det blir en styrkeförskjutning till arbetsgivarnas fördel vid en försvagning av arbetslöshetsförsäkringen.⁸⁷

Från LO:s sida så anses det finnas en risk med höjningen av avgiften till a-kassan. LO tror att höjningen kan leda till ett lägre medlemsantal i a-kassan på sikt. De pekar på en rapport från Näringsdepartementet som visar att en höjning på 800 kr per medlem och år skulle innebära att medlemsantalet minskar med ungefär 5 procent på ett par år.⁸⁸ Detta är givetvis en betydande förändring.

4.3 En obligatorisk arbetslöshetsförsäkring?

I proposition 2006/07:15 så nämns det att regeringen anser att arbetslöshetsförsäkringen bör bli obligatorisk. Regeringen anser dock att frågan behöver utredas ytterligare innan ett beslut kan tas.⁸⁹ Detta har utmynnats i ett kommittédirektiv, direktiv 2007:100. I det första stycket kan vi ganska snabbt se vad uppdraget innebär;

”En särskild utredare skall föreslå hur den nuvarande arbetslöshetsförsäkringen skall omformas till en obligatorisk försäkring som vid arbetslöshet ger de försäkrade som uppfyller arbetsvillkoret en ersättning baserad på förlorad förvärvsinkomst. Utredaren skall utgå från att den nuvarande organisationen med självständiga arbetslöshetskassor skall bestå och vid behov kompletteras med offentligt organ för administration av försäkringen för den som inte är medlem i någon arbetslöshetskassa.”⁹⁰

Utredningen skall även behandla bland annat kvalificeringsvillkor som skall gälla för försäkringen, effekterna av förslaget på arbetsmarknaden osv.⁹¹

⁸⁶ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 10

⁸⁷ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 12

⁸⁸ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 19

⁸⁹ Prop. 2006/07:15, s. 34

⁹⁰ Dir. 2007:100, s. 1

⁹¹ Dir. 2007:100, s. 1

Anledningen från regeringens sida till en reform på arbetslöshetsförsäkring är att för få är berättigade till full ersättning. Det är ju endast de som uppfyller medlemsvillkoret som har möjlighet att erhålla inkomstrelaterad ersättning. De som ej är medlemmar får endast ett grundbelopp. Regeringen anser dock att alla som förvärvsarbetar bör ha tillgång till samma ersättning. De anser därför att alla som uppfyller arbetsvillkoret bör vara berättigade till inkomstrelaterad ersättning. Detta bör ske genom att arbetslöshetsförsäkringen blir obligatorisk.

92

Regeringen betonar att utredaren skall utgå från att den nivå på ersättning som finns i dagens försäkring skall bibehållas. Regeringen uttalar sig även positivt till den nuvarande organisationen av arbetslöshetsförsäkringen, detta bör beaktas. Det är också viktigt att beakta att det inte skall bli en högre statsfinansiell kostnad än för närvarande.⁹³

Från LO:s sida så anses den planerade förändringen av arbetslöshetsförsäkringen vara negativ. LO är rädda för att en obligatorisk a-kassa kommer att göra den sammanlagda kostnaden för a-kassa och fackförening kommer att öka från 200 kronor till 600 kronor i månaden. De tror att detta kan få en negativ effekt då dyrare avgifter troligtvis ger färre medlemmar.⁹⁴

LO är även rädda för att motivationen till att gå med i facket sänks med en statligt administrerad a-kassa. Detta på grund av att många finner det naturligt att gå med i a-kassa och fack vid samma tidpunkt. Detta är åtminstone fallet enligt LO så länge kassorna är administrerade av facken. I exempelvis Norge är organisationsgraden 30 procent lägre än i Sverige. I Norge så är arbetslöshetsförsäkringen statlig. Från LO:s sida så är en gissning att organisationsgraden kan sjunka så mycket som 20 procent i Sverige på lång sikt om en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring införs.⁹⁵ Detta är givetvis väldigt mycket och ett stort hot mot fackförbunden.

5. Facket i framtiden

5.1 Den nya arbetsmarknaden

⁹² Dir. 2007:100, S. 5

⁹³ Dir. 2007:100, S. 6

⁹⁴ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 21

⁹⁵ Andersson m.fl., Gemensam arbetslöshetsförsäkring? 2006, s. 21 f

Som vi alla vet så har dagens samhälle förändrats jämfört med det samhälle som fackförbunden uppstod i. Vi lever inte längre i ett industrisamhälle utan istället ett informationssamhälle. Vilken skillnad detta gör för fackförbunden och vad de gör för att anpassa sig?

Vår produktion har gått från massproducering till mindre och mer inriktade fabriker, med anställda som är mer tekniker än arbetare. Graden av datorisering i dagens industri har lett till att det ställs högre krav på varje individs kunskap. Vi har inte längre gigantiska mängder arbetare, utan har istället minskat antalet anställda. Arbetet är mer serviceinriktat och arbetskvalifikationerna är mer individuella.⁹⁶

Det är inte bara själva arbetet och de anställda som förändrats utan hela arbetsstyrkan som helhet. Idag används en kärngrupp av arbetare som är anställda på heltidsbasis. De omges av ett lager deltidsanställda, timanställda och liknande som i sin tur omges av kontraktsarbetande. I allt detta kan vi se att tillfällig inhyrning av personal blivit mycket vanligare, idag ägs alltså inte arbetskraften i samma utsträckning.⁹⁷

I takt med förändringen till ett informationssamhälle så blir en av skillnaderna att de agrikulturella och industriella delarna av samhället får en mindre plats. De försvinner i och för sig inte helt, men de får en mindre betydande roll.⁹⁸

Dessa ovanstående faktorer, i kombination med att ett informationssamhälle innebär ökad decentralisation samt flexibilitet, innebär en svårighet för fackföreningar. Dessa svårigheter har lett till minskad organisationsgrad i flera högt utvecklade länder. Reinhold Fahlbeck har listat fyra av anledningarna till detta, vilka jag beskriver nedan;⁹⁹

1. Industriella förändringar har lett till att vi får en förändring från massproducerande fabriker till mindre, effektivare sådana.
2. Ökning av icke-permanent arbetskraft (deltid, inhyrd)
3. Människor har högre utbildning och levnadsstandard, vilket har lett till ökad individualism. Detta har i sin tur lett till minskat intresse för fackförbunden inom arbetskraften. Detta i kombination med strävan efter individualisering av arbetet har lett till en högre betoning av individualiserad arbetskraft.

⁹⁶ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 36

⁹⁷ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 36 f

⁹⁸ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 38

⁹⁹ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 39

4. Att det traditionellt sett har varit låg organisationsgrad i mellan- och småskaliga företag. Detta pga. motstånd från arbetsgivaren och det låga intresset från fackförbunden.¹⁰⁰

Så vad gör då svenska fackförbund för att handskas med denna problematik? Det facket framförallt har gjort är att istället för att bara sätta sig och kritisera förändringen, så de försökt att anpassa sig till den. Facken har varit delaktiga i övergången till den nya formen av flexibelt arbete och samtidigt satt sin egen prägel på den. Till stor del har de lyckats med att sätta in även tillfälligt- och deltidsanställda inom kollektivavtalsramar. När inte befintliga kollektivavtal har räckt till har det skapats nya.¹⁰¹

Hur lyckades detta i Sverige när det tydligen har varit problematiskt i flera andra länder? Svaret på frågan är förmodligen mångfacetterat, men en del av lösningen kan vara att fackförbunden helt enkelt har accepterat den nya situationen och arbetat hårt för att lösa den. Facken har även haft fördelen av att befinna sig i ett land där det finns en positiv inställning till fackförbund. Den viktigaste faktorn är nog dock att arbetsgivarna inte utnyttjat situationen till sin egen fördel.¹⁰²

Vill vi ha bevis på fackförbundens anpassning till det nya klimatet, se då på ett av tjänstemannaförbundets avtal gällande intermittert anställda. Tjänstemannaförbundet har lyckats att säkra inkomsten för dessa tillfälligt anställda genom att arbetsgivaren garanterar dem 75 % av lönen, oavsett om de har uppdrag till dem eller inte. Det enda kravet är att deras arbetskraft skall vara tillgänglig för bolaget. Detta är givetvis en mycket stor framgång.¹⁰³

5.2 Det nya anställningsförhållandet

Som behandlats ovan så har det skett visa förändringar på den svenska arbetsmarknaden under bland annat 90-talet. Anställningar inom massproduktion i stora industrier samt den offentliga sektorn har minskat, vilket i sin tur främst har lett till att LO har fått något mindre medlemsantal. Det är ej troligt att LO kommer att kunna återhämta denna förlust, förändringen får anses ligga

²¹ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 39 (gäller punkt 1-4)

¹⁰¹ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 40

¹⁰² Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 40 f

¹⁰³ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. 41

utanför deras egen kontroll. Dock så har den totala organisationsgraden gått upp under 1990-talet från 80 till 83 procent. Det som LO har förlorat har alltså kompenseras på annat håll.¹⁰⁴

En sak som fackföreningar ej gör i någon större utsträckning är att göra större reklam för sig. De som ansluter sig till facket gör oftast det frivilligt eller på grund av gruppsytryck av andra på arbetsplatsen. Det är inte speciellt säkert att ställa sig utanför fackförbunden, även om diskriminering mot icke-fackligt anslutna är förbjudet. Detta hindrar dock inte från att så faktiskt sker. Vi måste komma ihåg att fackförbunden har stor makt och att de kontrollerar arbetsförhållanden i stor utsträckning.¹⁰⁵

Tillfälliga anställningar och distansarbete är två typer av anställningar som ökar. Tillfällig arbetskraft står för en betydande del av arbetsmarknaden, dock skall det sägas att dessa är fackligt anslutna i stor utsträckning. En trolig anledning är enligt Fahlbeck att de har mer att tjäna på att vara medlemmar. Gällande distansarbete så finns inget gällande kollektivavtal (fanns ej 1999), men lokala avtal existerar däremot. Frågan diskuteras dock.¹⁰⁶

Fackföreningar i Sverige representerar idag inte bara rena industriarbetare utan det är alla typer av medlemmar. Detta är dock inget nytt och verkar ej heller vara ett problem. TCO har allt från lågavlönad kontorspersonal till högavlönade chefer.¹⁰⁷

En av de viktiga svårigheterna är samverkan mellan lönenivå och marknadens krav. I ett system som är så kollektivt så blir det svårt att träffa ett bra avtal, som kanske tillkommer på grund av att det finns ett högt marknadsvärde för den arbetskraften, utan att andra fackförbund vill ha samma ökning. Enligt Fahlbeck har dock inte direkt med facklig svaghet att göra, utan mer med mänsklig girighet.¹⁰⁸

En positiv nyhet är att fackförbunden idag gör mer inom jämställdhetsarbete än tidigare. De jobbar speciellt med att lyfta lönerna i typiskt kvinnodominerade yrken, då dessa ofta karakteriseras av lägre löner.¹⁰⁹

5.3 Det globaliserade fackförbundet

¹⁰⁴ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. S 64

¹⁰⁵ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. S 64

¹⁰⁶ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. S 64 f

¹⁰⁷ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. S 65

¹⁰⁸ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. S 65

¹⁰⁹ Fahlbeck, Reinhold, *Nothing Succeeds Like Success*, 1999, s. S 65

Det är inte alls ovanligt att de svenska fackförbunden är aktiva på den internationella arenan, det är rent av så att de är väldigt aktiva. Även om det kan råda vissa meningsskiljaktigheter mellan de nationella förbunden så sluter de upp på den internationella spelplanen.¹¹⁰

Varför behövs då ett samarbete på internationell nivå, främst då på Europeisk nivå med ETUC? Enligt svenska fackförbund så krävs det starka samarbeten mellan de europeiska fackförbunden för att kunna möta den problematik som uppstår med en globaliserad värld och ekonomi. Som Fahlbeck skriver; ”*Strong union co-operation is necessary to tackle international run-away capitalism and fast moving investment money as well*”.¹¹¹

Så vad gör då våra svenska fackföreningar på europeisk nivå? Som tidigare nämnts så är de svenska fackförbunden mycket aktiva och var tom. några av grundarna till ETUC (LO och TCO) och på senare år har även SACO anslutit sig (år 1997). Den givna hållningen är en av öppenhet gentemot utmaningen den ökande internationaliseringen medför, men också mot förändringen av arbetsmiljö. Alla tre vill att ETUC ska spela en dominant roll i kommande förändringar.¹¹²

SACO har bland annat uttryckt klart att de vill att ETUC skall vara en aktör som står för industriell förändring och utveckling, men att den fria handeln måste gå hand i hand med grundläggande fackliga rättigheter.¹¹³

De svenska fackförbunden vill gärna bevara den europeiska modellen för industriella relationer, som de ser ur sitt eget nordiska perspektiv. Med detta menas att vi har starka fackföreningar och mycket kollektiv reglering via kollektivavtal.

En annan viktig del är samarbete mellan fackförbund och arbetsgivare, samt mellan fackförbund och regering.¹¹⁴ För närvarande finns tre mål globalt;

- Mänskliga rättigheter, i detta inkluderas grundläggande fackliga rättigheter.
- Motstånd mot ”social dumping” .
- Försvara rätten till sympatiåtgärder internationellt.¹¹⁵

¹¹⁰ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 51

¹¹¹ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 51

¹¹² Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 51

¹¹³ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 52

¹¹⁴ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 52

¹¹⁵ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 52 f (Alla tre punkter)

Genom att verka för fri handeln, men också kämpa för mänskliga samt fackliga rättigheter så krävs det starkt samarbete med WTO och ILO. Här har facken faktiskt påverkat exempelvis genom 1998 års ”Declaration on fundamental principles and rights at work” i ILO.¹¹⁶

Det är kanske detta internationella arbete som krävs för att svenska fackföreningar skall kunna fortsätta växa och frodas också i morgondagens samhälle.

5.4 Den nya generationen

Det är ganska självklart att en organisations medlemmar försvinner förr eller senare. Detta kan vara pga. att de frivilligt lämnar, dör eller andra anledningar. Då detta föreligger så krävs det ju för en organisations överlevnad att det tillkommer nya medlemmar. Så även med fackförbunden. Det har dock visat sig vara ett problem på senare år, något som beror på flera faktorer.

5.4.1 Den oorganiserade generationen

Organisationsgraden minskar drastiskt bland ungdomar. I åldrarna 16-24 år så har organisationsgraden minskat drastiskt under de senaste 15 åren. Numera ligger organisationsgraden för denna grupp nära 50 procent. Det är längesedan organisationsgraden var så låg, enligt LO troligen inte sedan 1970-talet.¹¹⁷

Organisationsgraden är som sagt betydligt lägre bland ungdomar än äldre. Bland arbetare i åldern 16-24 är organisationsgraden 52 procent. Denna stiger sedan snabbt, i åldrarna 25-29 år är den uppe i 84 procent.¹¹⁸

När vi pratar om skillnader i organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän så utmärker sig ej ungdomsgruppen. I åldrarna 16-24 så är det ungefär likvärdig organisationsnivå (ca 50 procent). Arbetarnas organisationsgrad stiger ju som sagt sedan snabbt med åldern, något som ej stämmer in på tjänstemännen. Detta tros bero på att studietiden är längre hos tjänstemän, vilket senarelägger en etablering på arbetsmarknaden.¹¹⁹ En annan intressant skillnad är den mellan organisationsgraden för kvinnor och män. I nästan varje åldersgrupp är kvinnors

¹¹⁶ Fahlbeck, Reinhold, Nothing Succeeds Like Success, 1999, s. 53

¹¹⁷ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 17

¹¹⁸ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 17

¹¹⁹ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 17

organisationsgrad högre än männens. Så är inte fallet i åldersgruppen 16-24 år. Här är organisationsgraden lite högre hos män. Dock är den låg för båda grupper. ¹²⁰

Den största anledningen till oro är dock att organisationsgraden sjunkit mycket, relativt snabbt. Under en tioårsperiod har den sjunkit 25 procent inom ungdomskategorin (16-24 år). Det verkar inte heller som att den hejdar sig. Det skall dock betonas att organisationsgraden sjunkit 25 procent jämfört med perioden 1993-1994. Det rådde då en kris på arbetsmarknaden, vilket medförde att de få som hade jobb var organiserade i högre grad. Men även vid en jämförelse med perioden 1990-1991 så var organisationsgraden betydligt högre i åldrarna 16-24 år. ¹²¹

5.4.2 Anledningar till den låga nivån

Vad är då anledningen till denna låga organisationsgrad? Enligt LO så finns det två kraftigt bidragande skäl. Dessa är strukturomvandlingar på arbetsmarknaden och osäkra anställningsförhållanden. Dessa anses ha drabbat ungdomar värst. ¹²²

Vad innebär då denna strukturomvandling? Vad som avses här är förändringen av hur arbetsmarknaden ser ut. Idag så jobbar allt färre inom industrin och allt fler inom servicesektorn. Organisationsgraden är väsentligt starkare inom industrin än servicesektorn. Detta medför att när arbetena flyttar från industrin till servicesektor så minskar organisationsgraden. Detta har slått väldigt hårt mot ungdomar. För att illustrera det kan det noteras att medelåldern har ökat inom industri från 40 till 41 år under de senaste tre åren bara. ¹²³

Den andra anledningen är som sagt anställningsförhållandet. Ungdomars anställningar har allt mer skiftat under de senaste åren. Ungdomar som har fast anställning har minskat kraftigt, vilket lett till mer osäkra anställningar. Allt större antal ungdomar anställs istället för så kallade tidsbegränsade anställningar. De senaste 20 åren har andelen ungdomar med tillsvidareanställning minskat med två tredjedelar. Tidsbegränsade anställningar har däremot legat relativt stadigt, de har alltså inte ökat nämnvärt. ¹²⁴

Det är alltså ett minskat antal ungdomar med tillsvidareanställning i kombination med strukturomvandlingarna som leder till den minskade organisationsgraden. Andelen fast anställda

¹²⁰ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 17 f

¹²¹ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 18 ff

¹²² Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 20

¹²³ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 20 f

¹²⁴ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 21

och organisationsgraden är väldigt lika om när de betraktas procentuellt över tid. Det framhålls dock från LO:s sida att det inte är tidsbegränsade anställningar som är problemet, utan minskat antal tillsvidareanställningar hos ungdomar.¹²⁵

Det finns även andra skäl till att ungdomar inte organiserar sig. Nästan var fjärde arbetare mellan 18-29 år, som inte är medlem i fack eller a-kassa, är tveksam vad det är för mening med att vara med i facket. Lite över 15 procent tycker att det är avgiften som avskräcker från medlemskap. Att inte ha blivit tillfrågad är även det en orsak. Bland ungdomar under 30 år som inte är medlemmar i fack eller a-kassa uppger 8 procent att detta är den huvudsakliga anledningen till att medlemskap saknas.¹²⁶

¹²⁵ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 22 ff

¹²⁶ Landsorganisationen i Sverige, Röster om facket och jobbet, 2007, s. 25

6 Slutsatser

Jag anser att jag har lyckats täcka mina inledande frågor från min frågeställning relativt bra i detta arbete. Om vi börjar med att se på vilka faktorer som skapat den höga organisationsgraden så får vi flera svar. Vi har haft ett gynnsamt klimat för fackföreningarna redan från början. Ett tidigt erkännande i form av Decemberkompromissen har gett en god grund att stå på. Detta i kombination med stor avsaknad av lagstiftning och kollektiv reglering har byggt upp starka rörelser. Facken har dessutom haft en stark motståndare i form av arbetsgivarföreningar och haft en gemensam vilja att hålla staten utanför. Givetvis har ett fackförbund med stort inflytande dragit till sig medlemmar.

Andra faktorer som bidragit till att fackförbunden kunnat bli stora är friheten att använda sig av stridsåtgärder. Framst sympatiåtgärderna har varit ett kraftfullt vapen för att teckna goda avtal. Att det inte funnits en hårt reglerad förhandlingsskyldighet såsom i exempelvis Norge får också anses bidra. Utan hotet om statlig intervention blir inte kraven så stora på att gå med på sämre villkor.

Avsaknaden av allmängiltiga kollektivavtal hjälper också till att höja organisationsgraden. Med många ursprungliga kollektivavtal så blir det ju inte samma känsla av snålskjuts som med de allmängiltiga. Att arbetslöshetskassan varit fackligt administrerad är även det en faktor, men mer om det senare.

Skulle något då kunna påverka de väl etablerade svenska fackförbunden? Från ett nationellt perspektiv kan vi tänka oss exempelvis en större svårighet att utöva stridsåtgärder. En mer reglerad arbetsmarknad, kommer försämra fackföreningarnas möjlighet att teckna avtal. Då menar jag framst om vi skulle få en proportionalitetsprincip, liknande den tyska. En möjlighet att sympatiåtgärder skulle få användas i mindre utsträckning skulle också ge mycket negativ effekt. Med sämre avtal får det antas att facken får färre medlemmar.

Även förhandlingsskyldighetens reglering är en faktor. Med exempelvis ett statligt skiljeförfarande är det inte säkert att lika goda avtal skulle kunna uppnås. Risken blir helt enkelt för stor om förhandlingen drar ut på tiden.

I övrigt kan vi på nationellt plan se en ökning av tillfälliga anställningar, förhöjd medlemsavgift från fackens sida, decentralisering av förhandlingar samt oförmåga att få unga att organisera sig. Alla dessa faktorer kan ge lägre organisationsgrad på sikt. När vi ser internationellt så är det kanske framst multinationella bolag som skrämmer.

Den nya och den framtida arbetslöshetsförsäkringen är ju något som skrämmer fackförbunden mycket. Det är inte speciellt konstigt eftersom förändringarna knappast kan anses gynna fackförbunden. För individen blir kassan sämre på så vis att den både blir dyrare och ger ett försämrat skydd. Det kan finnas substans i fackens påstående att en dyrare arbetslöshetsförsäkring kan ge lägre organisationsgrad på sikt. Detta då individen kanske inte anser sig ha råd med båda avgifter.

Även en eventuell statlig, obligatorisk arbetslöshetsförsäkring kan slå hårt mot facken. Rent generellt så har länder med statlig arbetslöshetsförsäkring också lägre organisationsgrad. Att detta skulle vara den enda faktorn förefaller dock ej troligt.

Vad kan då fackförbunden göra för att undvika att tappa medlemmar? Jag tror att fackförbunden måste fortsätta att utveckla sig och inte bli en spärr i systemet. Det är viktigt att facken fortsätter att vara en initiativtagare och anpassar sig till förändringarna. Även samarbetet internationellt får ses som något positivt och kan bli en god grund att stå på i framtiden. Just konceptet att vi är starka i mängd är ju det facket bygger på, så någon form av europeiskt kollektiv hade ju varit passande.

En annan faktor som jag tror kommer att vara väldigt viktig är att få med de unga i facket. Lyckas fackförbunden höja organisationsgraden hos denna grupp betydligt är framtiden säkrad i viss mån. En metod för att lyckas med detta kan ju vara lägre ungdomsavgifter, utbildning om facket riktat till unga osv.

Det viktigaste är nog att fackförbunden inser att omvärlden förändras och att det är bäst att hoppa på tåget. Det måste i alla fall vara bättre än att missa det helt.

7. Referenser

Offentligt tryck

Dir 2007:100 Obligatorisk arbetslöshetsförsäkring

Prop. 2006/07:15 Angående reformer av arbetslöshetsförsäkringen

Litteratur

Andersson, Dan, Lindblad, Jenny, Löfgren, Anna-Kristin, 2006. *Gemensam arbetslöshetsförsäkring?* (Hämtad från www.lo.se 2007-08-30)

Fahlbeck, Reinhold, 1999. *Nothing Succeeds Like Success. Trade unionism in Sweden.* Lund.

Fahlbeck, Reinhold. *Stridsåtgärder, särskilt sympatiåtgärder, på arbetsmarknaden och kollektiv reglering av anställningsvillkor.* Ingår i; Notarieföreningen vid Södra Roslags tingsrätt, 2007. *Till minnet av Södra Roslags tingsrätt.* Stockholm.

Landsorganisationen i Sverige, 2007. *Röster om facket och jobbet. Ungdomar och facket.* (Hämtad från www.lo.se 2007-09-05)