



LUND UNIVERSITY

Partsrelationer och makt (presentation)

Kjellberg, Anders

2016

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2016). *Partsrelationer och makt (presentation)*. Artikel presenterad vid Lyftet 2, LO i Mellansverige, Västerås, Sverige.

Total number of authors:
1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

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

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

Take down policy

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

LUND UNIVERSITY

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

*Lyftet 2, 19 augusti 2016
Aros Congress Center, Västerås
LO i Mellansverige*

Partsrelationer och makt

Anders Kjellberg

Sociologiska institutionen, Lunds universitet



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

Maktfrågor aktualiserade under olika perioder

1) 1900-talets första decennium:

- Politisk storstrejk för allmän rösträtt 1902 (blev en maktdemonstration som medförde att SAF och Verkstadsföreningen bildades)
- Verkstadsavtalet 1905 (föreningsrätt, arbetsgivarprerogativet: rätt att anställa oorganiserade arbetare)
- Decemberkompromissen LO-SAF 1906 (föreningsrätt, arbetsgivarprerogativet utvidgat med rätten att leda och fördela arbetet)
- Storstrejken 1909 (fackligt nederlag men riksavtalen överlevde)

2) Efter första världskrigets slut (arbetarrörelseoffensiv):

- 8-timmarsdagen
- Allmän rösträtt
- Förslag om industriell demokrati (blir inget av)

FORTS

3) 1930-talets ”**historiska kompromiss**”:

- Det socialdemokratiska regeringsinnehavet 1932-76 inleds. Det innebär att fördelningskonflikterna till stor del kan föras över till det politiska planet, vilket främjar låg konfliktfrekvens på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna kan inte längre använda storlockouten i samma utsträckning som tidigare. Näringslivet tillerkänns fortsatt ekonomisk makt (fri företagsamhet) med gynnsamma villkor för investeringar och expansion. Samarbete för ökad ekonomisk tillväxt. Socialdemokratin påverkar genom regeringsmakten *fördelningen* av tillväxten.
- Saltsjöbadsavtalet LO-SAF 1938: regler om varsel vid uppsägningar; förhandlingsordning; man är ense om det önskvärda av ökad organisationsgrad å ömse sidor; SAF upphör med strejkbryteri; *samarbetsanda*

4) Vid andra världskrigets slut (arbetarrörelseoffensiv)

- Arbetarrörelsens efterkrigsprogram 1944. Huvuddelar:
 - a) Full sysselsättning
 - b) Rättvis fördelning och höjd levnadsstandard (bl.a. solidarisk lönepolitik)
 - c) Större effektivitet och mer demokrati inom näringslivet.
- Avtal om företagsnämnder 1946, förnyat 1966 (ett i raden av *samarbetsavtal* som följer upp Saltsjöbadsavtalet)

FORTS

5) 1970-talet (facklig-politisk offensiv):

- LKAB-strejken 1969. Satsningen på ekonomisk tillväxt och effektivitet visade sig ha en baksida med misshushållning av mänskliga resurser (utslagning, otrygghet mm)
- Arbetsrättslig lagstiftning: Representation i bolags styrelser, LAS, MBL, Förtroendemannalagen m fl
- LO:s förslag om löntagarfonder 1975

6) 1980- och 90-talen (arbetsgivaroffensiv som kom av sig):

- SAF satsar på opinionsbildning (inleddes under 1970-talet)
- Storkonflikten 1980 (misslyckad "investering i framtiden" från arbetsgivarnas sida)
- Arbetsgivarna övergår till en **decentraliseringsstrategi**
- SAF upphör att förhandla om löner (1990)
- Verkstadsföreningen vägrar i 1995 års avtalsrörelse först förhandla om nytt avtal, men får ge med sig efter hot om strejk vid ABB i Västerås

FORTS

FORTS

- Som ett led i "slaget om riksavtalet" bildar Metall, Sif och CF 1992 Förhandlingsrådet. Tillsammans med övriga LO-förbund inom industrin bildas 1996 Facken inom industrin, som tar initiativet till 1997 års Industriavtal.

Det betyder att arbetsgivarna fick backa från sina planer om en fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning.

Alltmer av avtalens konkreta innehåll har visserligen decentraliserats men ökat samordning

a) inom SAF/Svenskt Näringsliv

b) inom LO

c) inom industrin (Facken inom industrin och deras motparter), samt

d) genom det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet

Detta innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen fortlever i ny skepnad.

FORTS

7) Globalisering och skärpt internationell konkurrens som utmaning:

- Den globala arbetskraftens kraftiga tillväxt genom Kinas, Indiens och Östeuropas integration i marknadsekonomin:
 - År 1980 utgjordes den globala arbetskraften av 960 miljoner personer.
 - År 2000 uppgick den till 1.460 miljoner i länderna som avses ovan + ytterligare 1.470 miljoner i de nya marknadsekonomierna = totalt 2.930 miljoner eller 2,9 miljarder personer.
 - Sedan år 2000 har Vietnam, Indonesien, Kambodja, Thailand, Bangladesh m fl tillkommit.
- EUs östutvidgning: ökade löneskillnader inom EU, utstationerad arbetskraft till andra EU-länder, arbetskraftsmigration inom EU, flytt av produktion från bl.a. Tyskland till östeuropeiska länder. Tyska öppningsklausuler i kollektivavtalen urholkar dem. Tyska reallöner höjdes inte på tio år (svenska reallöner har stigit sedan Industriavtalet även om lönernas andel av produktionsresultatet sjunkit). Lagstiftning om minimilöner har införts i Tyskland.
- Fria kapitalrörelser. Enligt IF Metalls rapport *Lönepolitiska vägval* (2008) måste avkastningen på kapital vara ungefär densamma som i andra länder för att investeringarna inte ska avstanna
- Företagen försöker spela ut de anställda i olika länder mot varandra (koncernfackligt samarbete viktigt)

/FORTS/

/FORTS/

- Konkurrens från låglöneländer och risk för flytt utomlands av produktion kan göra det lokala facket defensivt
- Konkurrens från höglöneländer som Tyskland kan öka trycket på fackliga eftergifter (Teknikföretagen vill ha öppningsklausuler i avtalen). Risken är snarare att marknadsandelar förloras än att produktion flyttas till Tyskland.
- Laval-domen: inskränkt konflikträtt när det gäller utstationerades villkor (men svensk konflikträtt intakt i övrigt, bl.a. rätten till sympatikonflikter)
- Ökad migration till Sverige och andra arbetskraftsrörelser över nationsgränserna medför ökat arbetsutbud i Sverige:
 - a) flyktingar
 - b) arbetskraftsmigration från "tredje land" inom bl.a. städ och hotell & restaurang
 - c) utstationerade från andra EU-länder inom bl.a. byggbranschen
 - d) cabotagetrafik (utländska chaufförer på svenska vägar)
- Tudelning av arbetskraften:
 - a) de som har arbete och de som inte har det. Utlandsfödda är överrepresenterade bland arbetslösa. År 2015 var arbetslösheten enligt AKU i genomsnitt 7,5 procent, varav 5,4 procent bland födda i Sverige och 16,1 procent bland födda i utlandet.
 - b) de som har kollektivavtal och de som saknar det (se nedan angående täckningsgraden).

Svenska konkurrensmedel

- Utbildad arbetskraft; viktigt med kompetensutveckling och utvecklande arbeten
- Starka fackliga organisationer som ger de anställda en röst och som finns ute på arbetsplatserna
- Inte så hierarkiska företag och förvaltningar som i många andra länder ("platta organisationer")
- Trygghetssystem som minskar de anställdas rädsla för globaliseringen och gör att man vågar säga sin mening och föreslå förändringar i högre grad än om sådant skydd inte hade funnits
- Industriavtalet och samordningen på arbetsmarknaden
- Sverige har egen (flytande) valuta och en riksbank som kan sätta räntan

Det svenska fackets styrka (1)

- Fortfarande internationellt sett mycket hög facklig organisationsgrad: ca 70 procent men lägre för arbetare (63 procent 2015) än för tjänstemän (74 procent); lägre inom privata tjänstenärningar (hotell & restaurang: 34 procent inkl. tjänstemän; enbart arbetare 28 procent)
- Fackliga arbetsplatsorganisationer (inte företagsråd som i Tyskland, Frankrike m fl länder där även oorganiserade ingår och olika fackliga riktningar konkurrerar med varandra)
- Kombination av centralisering och decentralisering:
 - a) samverkan mellan facket på olika nivåer (centralorganisation, förbund, avdelningar och klubbar)
 - b) samverkan mellan arbetar- och tjänstemannafack (Facken inom industrin, koncernfackligt samarbete, LO-TCO-Saco:s gemensamma Brysselkontor)
 - c) *riksavtalen* ger det lokala facket något att stödja sig på (i Storbritannien är branschavtalen i stort sett avskaffade i privat sektor, i Tyskland innehåller de öppningsklausuler)

Det svenska fackets styrka (2)

- Arbetsgivare med hög organisationsgrad kan vara en facklig tillgång (jämför landsvägsagitatorn Gunnar Sträng som inte bara organiserade lantarbetare utan också bönder och godsägare eftersom det då blev fritt fram för fackmedlemskap och kollektivavtal på arbetsplatsen). I Tyskland har många arbetsgivare lämnat sina organisationer.
- Hög kollektivavtalstäckning: ca 90 procent av alla anställda, varav ca 85 procent i privat sektor. Ca 425 000 – 475 000 anställda saknar kollektivavtal, framför allt i mindre företag.
- Vidsträckt konflikträtt och välfyllda konfliktfonder ger hög konfliktkapacitet. Det medför i praktiken att antalet strejker/lockouter är mycket få. Viktigt att ha allmänna opinionen på sin sida för framgång i arbetskonflikter.
- Trygghetssystem: fackliga a-kassor, kollektivavtalade trygghetssystem, offentliga trygghetssystem, LAS (uppsägningslön mm) motverkar underbudskonkurrens.
- Arbetsrättsliga lagar som stärker facket: förtroendemannalagen, lag om representation i bolags styrelser, LAS, europeiska företagsråd

Det svenska fackets styrka (3)

- Ekonomiska resurser (genom hög organisationsgrad)
- Mobiliseringsförmåga (ovanligt med strejkbrytare i Sverige)
- Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka (hög i yrken där det råder brist på arbetskraft), men begränsas av betydligt högre arbetslöshet än under t.ex 1950- och 60-talen.
- Ideologisk makt:
 - a) förmågan att formulera och sprida en verklighetsbeskrivning som främjar medlemmarnas intressen
 - b) makten att sätta gränser för vilka frågor som överhuvudtaget kommer upp på agendan (t.ex. vinster i välfärden) och vad som är förhandlingsbart eller inte
- Kunskapsmakt och förnyelseförmåga genom:
 - a) uppbyggnad av facklig expertis
 - b) förmåga att tänka i nya banor och praktiskt omsätta idéerna, t ex ”solidarisk lönepolitik” och ”det goda arbetet”
 - c) vertikal och horisontell förmedling av kunskaper och erfarenheter inom facket, t ex mellan fackklubbarna i olika länder inom en koncern

Det svenska fackets styrka (4)

- Strategisk förmåga avser förmågan att på ett skickligt sätt i olika situationer använda sig av de maktresurser som man förfogar över, bl a:
 - a) Förmågan att i samspel med medlemmarna avväga olika gruppers intressen och krav mot varandra för att komma fram till en gemensam linje.

Det är inte bara en fråga om ledarskap för att uppnå konsensus utan också en fråga om facklig demokrati för att ge alla medlemsgrupper möjlighet att påverka de prioriteringar som görs. Ett exempel är LO:s och LO-förbundens förmåga att sammanjämka olika intressen och perspektiv till ett gemensamt agerande eller förmågan hos Facken inom industrin att uppträda enat.

Andra samarbetspartners kan vara de andra facken på samma arbetsplats eller i samma koncern. För att förbättra villkoren där de är som sämst i transnationella företag och deras underleverantörer kan det även vara idé att samarbeta med konsumentorganisationer för att genom opinionsbildning påverka ägare och koncernledning.

- b) Förmågan till lärande och att sprida lärandet inom fackföreningen

Facklig organisationsgrad för löntagare i 15 länder 1980–2015

	1980	1990	1993	2000	2006	2007	2008	2010	2013	2014	2015
Sverige	78 /	81	85	81	77	73	71	71	70	70	69
Finland	69 /	76	84	76	71	71	70	70	69		
Danmark	75	76	77	75	69	70	68	69	/ 70	69	67
Belgien	51	51	52	56	55	55	54	54	55		
Norge	57	57	57	53	53	52	51	52	52	52	52
Storbritannien	52	40	38	30	28	28	27	27	26	25	
Tyskland	35	31	32	25	21	20	19	19	18		
Japan	31	25	24	21	18	18	18	19	18	18	17
Spanien	19	13	18	17	14	15	17	17	17		
Slovakien			67	32	21	19	17	15	13		
Lettland		46 1992	27 1995	20 2003	17	17	15	15			
Polen	66 1981	35	30	17	16	16	16				
USA	23	16	16	13	12	12	12	12	11	11	11
Frankrike	18	10	9	8	8	8	8	8	8		
Turkiet	42			29 2001			11		6		

Anders Kjellberg skrifter 2011-2016

- *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* . Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2013:1 (uppdaterad 2016), Department of Sociology, Lund University.
<http://lup.lub.lu.se/record/1545448/file/1545800.pdf>
- "The Decline in Swedish Union Density since 2007" *Nordic Journal of Working Life Studies* (NJWLS) Vol. 1. Nr 1 (August 2011), sid. 67-93:
<http://lup.lub.lu.se/record/1964092/file/2064087.pdf>
- "Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige" *Arbetarhistoria* no 138-139 (2011:2-3), sid. 33-40: <http://lup.lub.lu.se/record/1964085/file/2429493.pdf>
- ”Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld”, in Ingemar Lindberg & Anders Neergaard (red.) *Bortom horisonten - fackets vägval i globaliseringens tid*. December 2012, sid. 39-89 (Premiss förlag)
<http://lup.lub.lu.se/record/3165131/file/5275635.pdf>

Anders Kjellberg skrifter 2011-16

- "Partsrelationer och makt" i Margaretha Holmqvist (red.)(2016) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss förlag, sid 60-86.
Läs bokkapitlet här:
https://lucris.lub.lu.se/ws/files/7562612/Anders_Kjellberg_Partsrelationer_och_makt_Premiss_2016.pdf
- "Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna" (tillsammans med Olle Frödin) i Catharina Calleman & Petra Herzfeld Olsson (red.)(2015) *Arbetskraft från hela världen. Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi) Rapport nr 2015:9 (sid. 150-199). Ladda ned bokkapitlet här: <http://lup.lub.lu.se/record/8260363/file/8312176.pdf>
- NYHETSARKIV: <http://lup.lub.lu.se/record/4390544>
- Länk till skriftförteckningen: <http://lup.lub.lu.se/record/4390542>
- Hemsida: <http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, professor

Sociologiska institutionen

Box 114

SE-221 00 Lund

Sverige

Tel: +46 +46 222 88 47

E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se

Hemsida: <http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences