LUND UNIVERSITY

Facklig styrka och utveckling 2023

Med utgångspunkt från Vårdförbundet och rapporten Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen.

Kjellberg, Anders

2023

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2023). *Facklig styrka och utveckling 2023: Med utgångspunkt från Vårdförbundet och rapporten Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen.*.

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

Download date: 07. Oct. 2026

SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN
LUNDS UNIVERSITET
Anders Kjellberg 2023-10-16

Facklig styrka och utveckling 2023

Med utgångspunkt från Vårdförbundet och rapporten *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* (Futurion 2021). En presentation för Vårdförbundets kansli 16 oktober 2023

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

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

På sid. 7-31 i rapporten redovisas de elva dimensionerna av facklig styrka.

Därefter genomgås var och en av dem med avseende på det lokala facket och utvecklingen sedan 1980, i nuläget och med en blick mot framtiden (sid. 32-50)

På sid. 49 finns en översiktlig tabell över olika utvecklingstendenser.

Tillsammans avgör de elva dimensionerna fackets styrka och förmågan att tillvarata medlemmarnas intressen.
Ladda ned Futurion-rapporten: *Vad är facklig styrka?*

Vilka är de elva styrkedimensionerna?

1) Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, arbetsplatsfackets styrka, mm

(2) Ekonomiska och materiella resurser

(3) Grad av kollektiv identitet och social rörelse

(4) Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet

(5) Medlemmarnas grad av strategisk position inom verksamheten ifråga (av betydelse bl. a. då stridsåtgärder används**)**

(6) Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka

(7) Institutionell styrka (lagar, avtal mm**)**

(8) Politiskt inflytande, bl.a. påverkan i samband med riksdagsval

(9) Ideologisk/idébaserad styrka

(10) Kunskaper och förnyelseförmåga

(11) Strategisk förmåga

1) Organisatorisk styrka (del 1)

För den organisatoriska styrkan är denna kombination av avgörande betydelse – en sorts facklig ”treenighet” där de tre delarna förstärker varandra:

A) En hög facklig organisationsgrad

B) Facklig arbetsplatsorganisation: en aktiv arbetsplatsklubb, sektion eller motsvarande

C) Ett fackförbund som tecknar centrala kollektivavtal

- **A) En hög facklig organisationsgrad**:
- Desto lättare att **bilda en arbetsplatsklubb** och argumentera för så mycket fackligt arbete på betald arbetstid som möjligt enligt Förtroendemannalagen, samt rätt till ledighet för facklig utbildning.

- Desto **större chans att klubben blir aktiv** och inför medlemmarna och icke-medlemmarna kan **visa upp resultat av sitt arbete**

- Desto större chans att **sociala normer** som säger att man bör vara med i facket växer sig starka.

Facklig organisationsgrad i olika ländergrupper 2000-2022

	2000	2006	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2000-
NORDEN											
Sverige (rött = fackliga a-kassor)	81	77	71	69	69	68	68	69	70	69	-12
Finland	74	72	71	68	63	60	59				-15
Danmark (1)	75	69	69	/64	63	64	63	65	63		-12
Danmark (2)	72	65	62	/55	53	53	52	53	51		-21
Norge	53	51	51	50	50	50	50	51	50		-3
KONTINENTALEUROPA											
Belgien	57	54	53	52	51	50	49				-8
Tyskland	25	22	19	18	17	17	16				-9
Nederländerna	22	21	20	18	17	17	15				-7
ANGLOSAXISKA LÄNDER											
Storbritannien (UK)	30	28	27	25	23	23	24	24	23		-7
Kanada	28	27	27	27	26	26	26	27			-1
USA	13	12	12	11	11	11	10	11	10		-3
SYDEUROPA											
Italien	35	34	35	34	33	33	33				-2
Frankrike	10	9	9	9	9	9					-1
CENTRAL/ÖSTEUROPA											
Slovakien	34	21	16	13	12	11					-23
Tjeckien	27	18	16	12	12	11					-16
Polen	24	18	17		13						-11
Ungern	24		15			8					-16
Lettland	21	18	15	13	12	12					-9
ASIEN											
Japan	21	18	19	17	17	17	17	17			-4
Turkiet	13	9	7	8	9	9	10				-3

Facklig organisationsgrad i olika länder och i Sverige

* Förändring i procentenheter (pe) mellan år 2000 och senast tillgängliga data.
Snedstreck (/) markerar brott i serie. I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal. **Danmark (2) = exklusive s.k. alternativa (”gula”) fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal)**. Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa. Källa: Anders Kjellberg (2023) ***Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv***. Arena Idé, sid. 76.

Sverige har tillsammans med Finland och Danmark (och Island) världsrekord i facklig anslutning. Gemensamt för dessa länder är bland annat Gent-systemet, dvs statsunderstödda fackliga a-kassor. I Norge förstatligades arbetslöshetsförsäkringen 1938. Internationellt sett är den fackliga organisationsgraden hög i samtliga nordiska länder samt Belgien, som också har en sorts Gent-system.

I Sverige, Finland och Danmark har den fackliga organisationsgraden sjunkit ganska mycket sedan 1993. Delvis beror det på förändringar av a-kassorna: tillväxten av en **fristående a-kassa** i Finland, förändrad lagstiftning i Danmark som möjliggjort framväxten av **alternativa, tvärgående a-kassor**. I Sverige **höjdes a-kasseavgifterna kraftigt** 1 januari 2007 (återställdes 1 januari 2014 till ungefär samma nivå som före 2007). Höjningen och differentieringen av avgiften efter arbetslösheten inom varje kassa drabbade främst LO-kassorna och LO-facken, men även tjänstemannakassorna och tjänstemannafacken förlorade många medlemmar innan utvecklingen vände. Sammanlagt förlorade facken 245 000 medlemmar under åren 2007 och 2008 och a-kassorna ca 400 000. Enbart LO-förbunden tappade ca 180 000 medlemmar. **I Norge har däremot den fackliga anslutningen varit stabil –** se Anders Kjellberg & Kristine Nergaard (2022) **“Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline**”, Nordic journal of working life studies.

Under pandemiåret 2020 gjordes a-kassan generösare. Antalet fackmedlemmar ökade med ca 75 000 och antalet a-kassemedlemmar med ca 269 000, varav i de fackliga a-kassorna 234 000.

Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän 2006-2022 (procent)

	2006	2008	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A. Arbetare											
Privat sektor	74	67	65	59	59	58	57	57	57	58	56
Offentlig sektor	87	83	83	77	74	72	71	72	72	74	70
Alla	**77**	**71**	**69**	**63**	**62**	**61**	**60**	**60**	**61**	**62**	**59**
B. Tjänstemän											
Privat sektor	69	63	65	68	69	68	67	67	69	70	69
Offentlig sektor	89	85	86	83	82	82	82	81	81	82	82
Alla	**77**	**72**	**73**	**74**	**74**	**73**	**73**	**72**	**73**	**74**	**73**
C. Anställda totalt											
Privat sektor	71	65	65	64	64	64	63	63	64	65	64
Offentlig sektor	88	84	85	81	80	79	79	79	79	80	79
Alla	**77**	**71**	**71**	**69**	**69**	**69**	**68**	**68**	**69**	**70**	**69**

Källa: Anders Kjellberg (2023) ***Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv***. Arena Idé, sid. 217-218.

Förändringar av den fackliga organisationsgraden i Sverige

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER

- **Minskad facklig organisationsgrad, men stabilisering åren 2018 och 2019** och **vändning uppåt under pandemiåren 2020 och 2021** men **nedgång under inflationsåret 2022**.

Arbetare och tjänstemän hade 2006 lika hög organisationsgrad. Idag är arbetarnas avsevärt lägre än tjänstemännens.

Organisationsgraden hos utrikes födda har gått ned mer än hos inrikes födda, särskilt bland arbetare - se tabell 37 och 39 i Arena Idé-rapporten *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv* Arena_Ide_2023_Kjellberg_4_juni_Slutvers.pdf

Medlemsutvecklingen i ett urval TCO-förbund 2006-2022

År	Unionen	Vision	Vård-förbundet	ST	Finans-förb.	Polis-förb.
2006	443 000*	133 700	94 300	75 400	31 500	16 900
2007	412 400*	127 400	91 700	70 200	30 100	17 400
2008	403 600	123 100	93 200	66 800	30 600	17 700
2009	410 200	122 100	92 500	65 400	30 600	18 100
2010	413 100	121 300	92 300	65 000	29 900	19 100
2011	422 100	121 900	91 200	64 100	29 500	19 600
2012	450 100	122 100	89 800	64 200	28 900	19 400
2013	472 300	123 200	90 600	63 800	28 600	19 100
2014	500 300	125 200	91 000	64 500	28 500	19 200
2015	517 900	127 900	90 600	65 800	28 000	19 100
2016	537 700	133 800	90 000	67 100	27 100	19 100
2017	538 800	137 100	91 300	66 900	26 400	18 800
2018	551 500	138 500	92 100	66 100	25 600	19 300
2019	566 300	139 600	91 200	65 600	25 200	19 400
2020	596 100	143 100	92 400	67 100	26 000	19 700
2021	592 400	143 300	92 100	66 600	25 300	20 100
2022	599 800	144 100	91 000	65 700	24 700	20 500
2006-2022	**+156 800 (+35%)**	**+10 400 (+8%)**	**-3 300 (-3%)**	**-9 700 (-13%)**	**-6 800 (-22%)**	**+3 600 (+21%)**

* Sif + HTF. Inkl. Farmaciförbundet (5 200 medlemmar 2006) som 2014 gick upp i Unionen hade de förbund som idag motsvarar Unionen 448 200 medlemmar år 2006.

Källa: Anders Kjellberg (2023) *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv*. Arena Idé, sid. 201.

Facklig organisationsgrad för sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor och biomedicinska analytiker m fl per sektor (% och procentenheter)

	Sjuksköterskor			Specialistsjuksköterskor		
	Offentlig	Privat	Alla	Offentlig	Privat	Alla
2001-2003	90-91 >	66-76	89-90	93-95 >	75-86	91-94
2017-2019	84-86 >	63-69	81-84	74-81 >	64-68	73-78
Förändring	Minus 5-6	Minus 3-7	Minus 6-8	Minus 9-14	Minus 8-11	Minus 16-18
	Biomedicinska analytiker m fl					
	Offentlig	Privat	Alla			
2001-2003	80-85 >	67-71	70-74			
2017-2019	80-88 >	68-72	72-75			
Förändring	Plus 0-3	Plus 1	Plus 1-2			

2001-2003: Sjuksköterskor (ej barnmorskor) SSYK1996 kod 323. **2017-2019** sjuksköterskor (ej specialist) och barnmorskor SSYK2012 kod 222. **2001-2003**: Barnmorskor och sjuksköterskor med särskild kompetens SSYK1996 kod 223. **2017-2019:** Sjuksköterskor specialist (ej barnmorskor) SSYK2012 kod 223. **2001-2003:** Biomedicinska analytiker SSYK1996 kod 324. **2017-2019**: Biomedicinska analytiker, tandtekniker, laboratorieingenjörer m fl SSYK 2012 kod 321. SSYK = Standard för svensk yrkesklassificering. Facklig organisationsgrad (årsmedeltal) 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Källa: specialkörningar AKU – A. Kjellberg ***Den svenska modellen i en oviss tid*** (2020), sid. 33 och 144.

1) Organisatorisk styrka (del 2)

- **B) <u>Facklig arbetsplatsorganisation</u>:**

- En arbetsplatsklubb underlättar rekryteringen av medlemmar genom att direkt på arbetsplatsen ställa frågan om fackligt medlemskap samt erbjuda fackliga studier och förtroendeuppdrag (**social kontaktfunktion**).

- Förekomsten av en klubb kan förväntas **förstärka sociala normer om fackligt medlemskap**.

- Många individer väger kostnaden av medlemskapet (fackavgiften) mot nyttan av att vara med. En aktiv klubb kan visa på att facket verkligen betyder något genom att **uppnå resultat på olika områden**, exempelvis när det gäller arbetsmiljön eller möjligheterna till kompetensutveckling.

1) Organisatorisk styrka (del 3)

- Fackklubbarna behövs för att **balansera det försprång i organisatorisk styrka och kunskaper som arbetsgivarna har** genom själva företaget eller förvaltningen.

- Sist, men inte minst utgör arbetsplatsklubben en hörnsten i den svenska partsmodellen genom att tillsammans med arbetsgivaren **anpassa de centrala kollektivavtalen till de lokala förhållandena**.

- **C) Fackförbund som tecknar centrala kollektivavtal**
- Utan ett centralt kollektivavtal har en klubb inget att stödja sig på vid förhandlingar med arbetsgivaren. Det är **kombinationen av centralisering och decentralisering som ger de svenska facken styrka**. I Storbritannien blev det lokala facket mycket svagt i privat sektor sedan arbetsgivarorganisationerna slutat teckna kollektivavtal. Ensidig decentralisering (Storbritannien och Japan) och ensidig centralisering (Nederländerna) försvagar facket.

- Ett mått på de svenska fackens styrka är att de centrala avtalen till skillnad från i Tyskland **inte innehåller några öppningsklausuler** som tillåter att villkoren ute på arbetsplatserna blir sämre än i de centrala avtalen.

Antal och andel anställda i privat vård och omsorg som täcks av kollektivavtal, 2021

Bransch (SNI 2007)	Reguljärt kollektiv-avtal	Endast häng-avtal	Summa med kollektiv-avtal	Inget kollektiv-avtal	Alla	***Andel* med kollektiv-avtal**
Vård och omsorg (86-88)	137 273	3 456	140 729	41 981	182 710	**77,0%**
	75,1%	**1,9%**	**77,0%**	**23,0%**	**100,0%**	

Anmärkning 1. **Observera att privat sektor i denna tabell inte inkluderar statliga och kommunala bolag**. Här avviker tabellen från den officiella statistiken (SCB) där alla bolag räknas till privat sektor.

Källa: Anders Kjellberg (2023 kommande) *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé.

1) Organisatorisk styrka (del 4)

- I Sverige bildade Sif, CF och Metall 1992 det så kallade **Förhandlingsråde**t för att förhindra en sådan utveckling när SAF med Verkstadsföreningen i spetsen helt och hållet ville decentralisera lönebildningen till de enskilda företagen och individerna. År 1996 bildades **Facken inom industrin** som tog initiativet till **Industriavtalet 1997**. Sedan dess har reallönerna ökat i Sverige och konfliktnivån varit mycket låg. De flesta större konflikter har ägt rum i offentlig sektor: Kommunals strejk 2003 (627 500 förlorade arbetsdagar) och Vårdförbundets strejk 2008 (95 000 förlorade arbetsdagar).

- Det nya huvudavtalet visar på vikten av samverkan mellan olika fackliga organisationer. LO var internt splittrat och kunde inte enas eftersom de problem som de olika LO-förbundens medlemmar stod inför skilde sig åt så kraftigt.

Minskad andel medlemmar med arbetsplatsfack i några förbund. Sjunkande andel förtroendevalda

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER

- **Sjunkande andel medlemmar med arbetsplatsklubb** hos IF Metall och Unionen.

År 2006 hade 69% av IF Metall-medlemmarna en klubb på sin arbetsplats, år 2020 var det 64%. Inklusive avdelningsombud sjönk andelen från 85% till 80%.

Unionen-klubbarna omfattade 2013 48% av de yrkesverksamma medlemmarna, 2019 hade det minskat till 45%. Inklusive ombud var täckningsgraden 2013 59% och 2019 52%.

- Det **totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda i Sverige** (alla nivåer) **minskade** mellan mitten av 1990-talet och 2018/2019 **från 360 000 till 254 000**.

- 11 procent av arbetarfackens medlemmar och 8 procent tjänstemannafackens var förtroendevalda 2018/2019. Bland arbetarna har andelen varit ganska konstant (runt 10-11 procent) men till följd av sjunkande organisationsgrad och färre arbetare i arbetskraften minskade det absoluta antalet förtroendevalda arbetare från 153 000 till 111 000.

Sjunkande andel förtroendevalda

FORTS.

- **Bland tjänstemännen har antalet förtroendevalda minskat från 207 000 1994/1995 till 137 000 2018/2019** eller från 13 procent av de fackligt anslutna tjänstemännen till 8 procent.

- **En högre andel av de kvinnliga tjänstemännen är förtroendevalda än av de manliga:** 10 procent av de kvinnliga medlemmarna jämfört med 6 procent av de manliga.

- Räknat på samtliga tjänstemän (dvs. inklusive icke-medlemmar) var 6 procent av de kvinnliga tjänstemännen förtroendevalda 2018/2019 och 4 procent av de manliga.

Källa: Mats Larsson (2020) *Facklig anslutning år 2020*. Stockholm: LO, sid. 29-30 och 34-35.

Vändpunkt uppåt hos Vision och Unionen?

- Av Visions medlemmar var 7 procent fackligt aktiva 2022 jämfört med 9 procent sex år tidigare.
- Hos Unionen var motsvarande andel 4,6 procent 2022.
- Därefter har en viss vändning uppåt kunnat skönjas hos Vision och Unionen efter stora satsningar från förbundens sida. Vision beslutade på förbundsmötet i september 2022 att satsa 300 miljoner kronor under fem år för att öka antalet fackligt aktiva med förhoppningen att tio procent av medlemmarna 2027 ska ha ett förtroendeuppdrag.
- Sedan årsskiftet 2022/2023 har antalet förtroendevalda ökat med 350 hos Vision
- Hos Unionen passerade i april antalet förtroendevalda 28 000 vilket är en ökning för första gången på flera år. Unionen har dock långt kvar till målet 50 000 förtroendevalda år 2027.

Källor: Arbetsvärlden 31/5 2023: **350 fler fackligt aktiva i Vision - Arbetsvärlden (arbetsvarlden.se)**

Arbetsvärlden 12/10 2022: **TCO-jättar tappar allt fler fackligt aktiva - Arbetsvärlden (arbetsvarlden.se)**

Antal och andel förtroendevalda i Vårdförbundet 2008-2022

	2008	2010	2015	2020	2021	2022
Förtroendevalda	5 821	5 397	5 405	5 460	5 298	5 098
Medlemmar	93 200	92 300	90 600	92 400	92 100	91 000
Andel förtroende-valda	6,2%	5,8%	6,0%	5,9%	5,8%	5,6%

Av de 5 460 förtroendevalda år 2020 fanns 5 105 på arbetsplatsnivå.

År 2022 var antalet förtroendevalda 5 098, varav 4 853 på arbetsplatsnivå. Andelen förtroendevalda av yrkesverksamma på arbetsplats var i staten 3,9% (744 medlemmar), privat 2,8% (10 095), region 5,7% (61 076), kommun 6,8% (13 756), kommunala bolag 4,4% (3 219), kommunalförbund 7,6% (66) och summa 5,4% (90 185).

I regional sektor hade år 2020 41% av arbetsplatserna minst en förtroendevald, i kommunal sektor 28% av arbetsplatserna och i privat sektor 9% av arbetsplatserna.

Källa: Vårdförbundets årsredovisningar samt Hanna Bisell & Mats Johnsson (2022) *Utredning om framtida demokratisk organisation. Slutrapport.* Vårdförbundet, sid. 12. Antal aktiva medlemmar – se bild 9 ovan samt komplettering från förbundet 29/9 2023.

Vårdförbundet: ökad vikt vid sektor och arbetsplats (1)

Vårdförbundets rekryteringsområde har traditionellt dominerats av **regionsektorn** (landstingen), men med tiden har kommunal sektor och privat sektor expanderat. Det finns också medlemmar i statlig sektor.

- Hittills har avdelningarna huvudsakligen baserats på **geografi utan hänsyn till sektorstillhörighet**. Därmed har de starkt dominerats av regionanställda medlemmar.

Ambitionen är att **sektorerna (typ av arbetsgivare) och arbetsplatserna skall spela en mer framträdande roll för den lokala organisationen**. Syftet är att öka medlemmarnas engagemang och möjlighet till påverkan samt rekrytera fler medlemmar och förtroendevalda.

Förbundets närvaro på arbetsplatsen skall stärkas. **”Det är på arbetsplatsen som verkligt lokal verksamhet kan bedrivas av och med medlemmar som samlas på arbetsplatsen”** (Bisell & Johnsson, sid. 18)

Formerna för den lokala organisationen kan komma att variera mellan olika sektorer. En sådan ny form är **klubbar**. Riksklubbar finns sedan tidigare i privat och statlig sektor. Nybildade avdelningen Capio var tidigare en riksklubb.

Källor: Hanna Bisell & Mats Johnsson (2022) *Utredning om framtida demokratisk organisation. Slutrapport.* Vårdförbundet. *Den demokratiska organisationens utveckling 2018-2022*.

Vårdförbundet: ökad vikt vid sektor och arbetsplats (2)

För kommunal sektor blir det (sid. 55):

- Avdelning för kommun (för kommuner med minst 400 medlemmar. Avdelning Stockholms stad med ca 400 medlemmar bildad)
- Avdelning där flera kommuner inom en region ingår och samverkar
- Klubbar

En utmaning för ett yrkesförbund som Vårdförbundet är att bilda arbetsplats-klubbar inom sektioner där medlemsunderlaget är begränsat. Hos vertikala förbund som IF Metall och Unionen underlättas det av att de organiserar ett stort antal yrken på arbetsplatsen. Hos Saco är arbetsplatsorganisationen i praktiken vertikal genom att de lokala akademikerföreningarna omfattar medlemmar från samtliga Saco-förbund.

Genom att ge sektorstillhörighet en större roll fås en närmare koppling till avtals-strukturen, det vill säga till medlemmens **kollektivavtal och arbetsgivare.** Varje sektor föreslås få en egen organisation för förhandlings- och avtalsfrågor (sid. 33).

En sektorsuppdelad organisation ger **förbundsstyrelsen** en starkare ställning än tidigare (sid. 37). Förbundsstyrelsen har att se till helheten, det gemensamma. Fram tills nu har mycket varit decentraliserat till de av regionerna dominerade avdelningsstyrelserna.

Källa: Hanna Bisell & Mats Johnsson (2022) *Utredning om framtida demokratisk organisation. Slutrapport.* Vårdförbundet.

2) Ekonomisk och materiell styrka

- Ju fler medlemmar desto mer **ekonomiska resurser** strömmar in i form av medlemsavgifter. Sedan statsbidragen till fackliga studier skars ned kraftigt under 1990-talet ligger det på facken att finansiera dem. När det gäller arbetsmiljö-utbildningar görs vissa satsningar tillsammans med arbetsgivarna. Fortfarande finns statsbidragen till de regionala skyddsombuden kvar.

- I sex av de tio största facken räckte medlemsavgifterna under perioden 2010-2015 inte till att täcka de löpande utgifterna men facken gick ändå med överskott tack vare kapitalförvaltningen och kunde expandera sina tillgångar/ konfliktfonder med i genomsnitt fem procent per år (sid. 36).

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Sjunkande medlemstal har tvingat facken att **skära ned på kostnaderna** + spara pengar genom förbundssammanslagningar + intensifiera medlemsrekryteringen.

- Krympande resurser kan medföra att avdelningarna får svårare att bistå klubbarna och att få till stånd klubbar på arbetsplatser utan sådana.

3) Grad av kollektiv identitet och social rörelse (del 1)

- Att ha **samma arbetsplats och samma arbetsgivare** är grunden för gemenskap och sammanhållning (*närhetsprincipen*). Det ger facklig styrka om det finns en aktiv arbetsplatsklubb.
- En annan grund för sammanhållning är att ha **samma yrke** eller tillhöra **samma grupp av yrken** *(likhetsprincipen*). I Sverige har tjänstemännen egna fackföreningar. Det anses ha främjat den fackliga styrkan, men det är inte givet att det skall vara så för all framtid. **Vårdförbundet** är ett yrkesförbund som omfattar fyra professioner: barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor. Motsvarande professionsföreningar är sedan 1999 fristående från förbundet. De är Svenska Barnmorskeförbundet (SBF; 1886-; sedan 2019 en del av Saco-förbundet SRAT), Institutet för biomedicinsk laboratorievetenskap (IBL; 1995-), Svensk sjuksköterskeförening (SSF; 1910-) och Svensk förening för röntgensjuksköterskor (SFR; 1/1 1980-).
- Vertikalt organiserade förbund som Unionen bygger främst på arbetsplatsgemenskapen. Det gör arbetsplatsklubbarna extra viktiga. Yrkes- och professionsförbund baseras på att medlemmarna har samma yrke.

3) Grad av kollektiv identitet och social rörelse (del 2)

Fackets uppgift är att företräda såväl **individen** (t ex vid tvist med arbetsgivaren) som **kollektivet** (t ex för att skapa utvecklande arbeten och en god arbetsmiljö).

Individerna blir starkare av att inte stå ensamma, men den fackliga styrkan kan undermineras av ”gratispassagerare” som åker snålskjuts på fack och kollektivavtal.

Jämfört med tidigare har individualistiska attityder där kostnaden av fackligt medlemskap vägs mot nyttan av att vara med blivit vanligare. Här har inte minst arbetsplatsfacket en viktig uppgift att fylla för att informera om värdet av fackligt medlemskap och kollektivavtal samt att visa på att det kan göra skillnad och åstadkomma konkreta resultat på arbetsplatsen.

3) Grad av kollektiv identitet och social rörelse (del 3)

Vissa förmåner som fackliga inkomstförsäkringar är inriktade på individen. Här går det inte att åka snålskjuts eftersom man måste vara med i **både a-kassan och facket** för att ta del av inkomstförsäkringen.

Till flera a-kassor är direktanslutningen mycket hög, dvs att man bara är med i a-kassan men inte facket. Till akademikerkassan AEA (dit Vårdförbundet hör) var 32 procent direktanslutna 2021.

All individualism har inte med attityder att göra. Det finns också **strukturell individualism** i form av ensamarbete, lös anknytning till arbetsmarknaden mm som gör att individen riskerar hamna utanför gemenskapen. Vilka effekter distansarbete kommer att få i detta avseende får framtiden utvisa.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

• Arbetskraftens uppsplittring (outsourcade, inhyrda etc) talar för fortsatta organiseringssvårigheter där denna tendens gått längst.

• Distansarbetets expansion kan underminera arbetsplatsgemenskapen och försvåra facklig organisering.

4) Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet

- Sverige har en vidsträckt konflikträtt. Sympatikonflikter är tillåtna mot oorganiserade arbetsgivare för att få till stånd kollektivavtal. Det är den närmaste motsvarigheten till andra länders allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

- Arbetsplatsklubbarna är viktiga för att mobilisera medlemmarna under konflikter. I de flesta förbund är det inte så lätt att ta ut klubblösa arbetsplatser i strejk. Även om det internationellt sett är mycket få konflikter på den svenska arbetsmarknaden, och i synnerhet inom industrin, är själva möjligheten till stridsåtgärder ett viktigt påtrycknings- eller smörjmedel i avtalsförhandlingarna.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Problem med kollektivavtalstäckning och konfliktkapacitet om organisationsgraden sjunker alltför mycket i vissa branscher.

- Samma sak om sympatikonflikter förbjuds, men Svenskt Näringsliv driver för närvarande inte frågan.

5) Grad av strategisk position inom verksamheten ifråga

- En förändring som påverkar den fackliga styrkan är arbetskraftens uppsplittring genom outsourcing till privata företag, inhyrning, egenanställda mm. Det minskar bland annat underlaget för fackklubbar.

- Inom vården har åtskilliga vårdcentraler, äldreboenden mm outsourcats till privata företag. Samtidigt hyrs läkare, sjuksköterskor m fl in. Vårdförbundet har få medlemmar bland bemanningsanställda.

6) Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka (del 1)

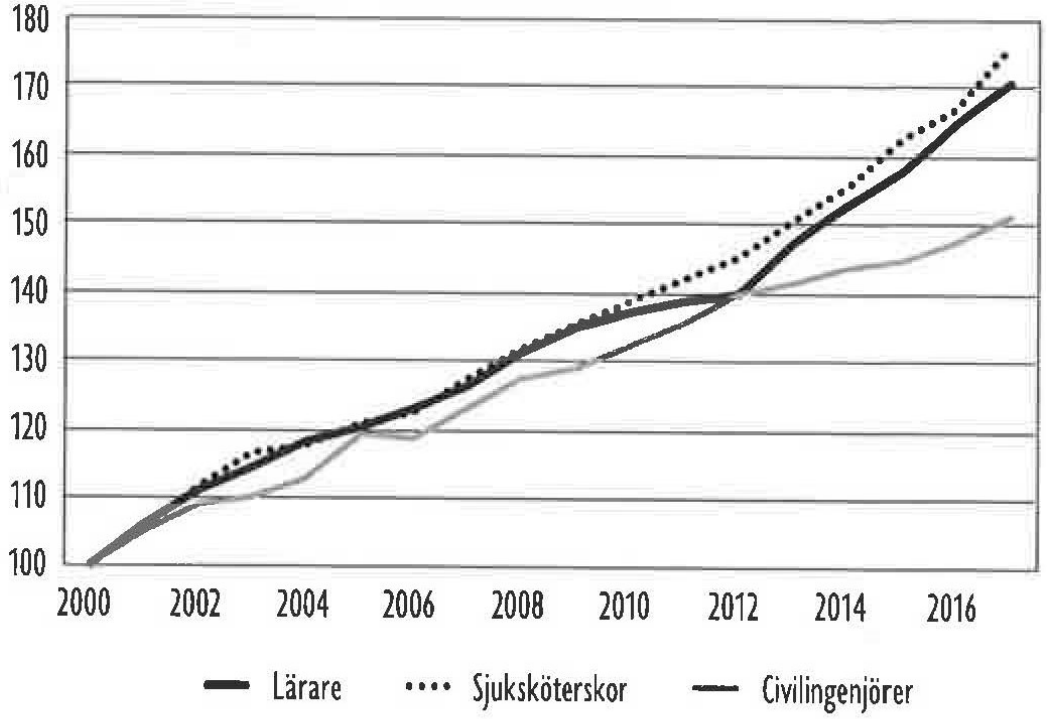
- Denna är större hos tjänstemännen än hos arbetarna genom den i allmänhet större bristen på arbetskraft i tjänstemannayrken, t ex sjuksköterskor och socialsekreterare som under flera år fått lönehöjningar utöver ”märket”.
- Flera tjänstemannagrupper – bland annat **Vårdförbundet** – har tecknat **sifferlösa avtal** i hopp om att med marknadskrafterna i ryggen får mer än märket. Sifferlösa avtal är inte möjliga inom industrin för då hade det inte satts någon industrinorm för arbetsmarknaden.
- Yrkesgrupper som är starkt efterfrågade och som det råder brist på har i regel en god förhandlingsposition. Stor individuell marknadsstyrka stärker inte bara individen utan underlättar också avtalsförhandlingarna, i synnerhet om målet är att höja löneläget relativt andra grupper (*relativlönen*).
- Det finns också exempel på spontana kollektiva aktioner med detta syfte. I **sjuksköterskeupproret** utnyttjade nyexaminerade sjuksköterskor bristen på arbetskraft i yrket då de vägrade att anta jobberbjudanden där lönen understeg en viss nivå.
- **Sjuksköterskor och barnmorskor** har även använt sig av ”massuppsägningar”, det vill säga ett kollektivt hot om att säga upp sig för att arbetsgivaren ska göra vissa medgivanden

Löneutveckling 2000-2017

Ökning av genomsnittlig grundlön per månad 2000-2017			
	Löneökning 2000-2017	I genomsnitt per år	Genomsnittslön 2017
Lärare	+70,7%	+3,2%	31 800 kronor
Sjuksköterskor	**+76,3%**	**+3,4%**	**34 800 kronor**
Civilingenjörer	+51,0%	+2,5%	44 100 kronor

Anmärkning: Slutsatserna blir liknande om OB-tillägg, bonusar mm inkluderas.
Källa: Lars Calmfors, Simon Ek, Ann-Sofie Kolm & Per Skedinger (2019) *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid.* Stockholm: Dialogos, sid, 187.

Löneutveckling 2000-2017 (diagram)
Källa: se föregående bild (Calmfors et al 2019)



FIGUR 8.1 Genomsnittslöner för lärare, sjuksköterskor och civilingenjörer, 2000 = 100

Anm: Lönebegreppet är grundlön per månad.
Källa: SCB.

Löneutveckling sedan 2014

Medlingsinstitutets kartläggning av löneläget för 383 yrken **2014-2017** visar att flera yrken hade en gynnsammare löneutveckling än årsgenomsnittet på 2,3%. Bland de större yrkesgrupperna hade **grundutbildade sjuksköterskor** den mest positiva förändringen (5,6% per år). Bland låglönegrupperna ökade lönen mest hos undersköterskor i hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende (3,7% per år).

Under perioden **2015-2021** var den genomsnittliga löneökningstakten efter yrke 2,6% per år. Bland yrkesgrupperna med en hög löneökningstakt märks speciallärare och specialpedagoger (4,0% per år), **flera typer av sjuksköterskor** (3,6-3,9%), grundskollärare (3,6%), **grundutbildade sjuksköterskor samt barnmorskor** (3,5%), gymnasielärare, barnsköterskor och socialsekreterare (3,4%), förskollärare (3,3%). Lägre ligger bl.a. ST-läkare (1,8%) och AT-läkare (1,6%).

Anmärkning: Kartläggningen utgår från genomsnittlig grundlön (inklusive fasta lönetillägg i offentlig sektor och dessutom prestations- och ackordslön i privat sektor men däremot inte OB-tillägg mm) enligt lönestrukturstatistiken uppräknad till heltid. Observera att förändringar av arbetskraftens sammansättning (ålder, utbildningsnivå mm) kan påverka statistiken.

Källa: Anders Kjellberg (2023) ***Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv***. Arena Idé, sid. 59-60.

Utfallet av senaste avtalsrörelsen

Det är inte omöjligt att flera kommuner och regioner i det ekonomiskt pressade läget med hög inflation och otillräckliga statsanslag nu passar på att utnyttja att man har sifferlösa avtal. Vårdfokus skrev i slutet av april 2023:

”Löner under industrimärket. Så ser det ut för Vårdförbundets medlemmar i en stor majoritet av regionerna där löneöversynen är klar, visar Vårdfokus kartläggning. Vårdförbundets sifferlösa avtal som har lönat sig i många år har fått bakslag i år. Facket ber nu om nya förhandlingar lokalt.”

Källa: Vårdfokus 26/4 2023: ” Löner under märket i nio regioner: ’Ett självskade-beteende från arbetsgivaren’”.

Själv varnade jag sommaren 2022 för en sådan utveckling i Lag & Avtal inför den kommande avtalsrörelsen:

”Anders Kjellberg (…) vågar sig på att höfta var märket landar.

– Jag tror på lönehöjningar högre än tidigare år, men lägre än prisökningarna.

I praktiken en för löntagarna svårsmält reallönesänkning.

– Ja, och det blir en svår pedagogisk uppgift för facken att förklara varför det är nödvändigt. (…)

– Förbund med sifferlösa avtal, till exempel Vårdförbundet, riskerar att få mindre än märket om Sverige går in i en lågkonjunktur.” (Kjellberg 2023, sid. 47-48)

6) Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka (del 2)

- Det kan upplevas som orättvist om yngre nyanställda lärare, sjuksköterskor m fl med marknadskrafterna i ryggen ibland erbjuds högre lön än medelålders och äldre med stor erfarenhet och många anställningsår.

- Hög individuell marknadsstyrka kan motverka facklig organisering. Ett exempel är den ”överhettade” arbetsmarknaden i storstadsområdena vid slutet av 1980-talet då den goda tillgången på jobb fick en del ungdomar att uppfatta fackligt medlemskap som mindre angeläget. När den ekonomiska konjunkturen några år senare tvärt svängde om till djup depression strömmade ungdomarna in i facken.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Fortsatt viktigt med aktiva fackklubbar som bevakar att den lokala lönesättningen går rätt till och att kriterierna för lönesättningen är tydliga och uppfattas som rättvisa.

7) Institutionell styrka (del 1)

- Den svenska partsmodellen bygger på kollektivavtal. Kollektivavtalens starka ställning utgör en institutionell tillgång för facken. Av avgörande betydelse är att de centrala avtalen finns kvar i privat sektor, till skillnad från i Storbritannien, och att de har hög täckningsgrad. Utan facklig närvaro på arbetsplatserna hade kollektivavtalen aldrig haft den höga täckningsgrad som de har.

- Det gör att statens roll i lönebildningen har kunnat begränsas. Sverige har varken allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller lagstiftning om minimilöner. Att Sverige står utanför eurozonen har hittills givit en konkurrensfördel som hållit internationella aktörer som ”trojkan” (EU-kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden) på avstånd, till skillnad från i Finland där de fackliga organisationerna utsatts för hård press från EU, staten och arbetsgivarna att gå med på ”intern devalvering” .

- En annan institutionell tillgång är systemet med statssubventionerade fackliga a-kassor (det så kallade Gentsystemet) som dock försvagades under åren 2007-2013 då a-kasseavgifterna var kraftigt förhöjda, framför allt hos LO-kassorna. Samma följd fick även det förhållandet att taket i arbetslöshetsförsäkringen under många år inte höjdes. Här spelar de fackliga inkomstförsäkringarna en viktig kompletterande roll med positiva effekter på medlemsrekryteringen.

7) Institutionell styrka (del 2)

- A-kassornas utveckling visar att statens agerande har stor betydelse för den fackliga styrkan.
- Detsamma gäller arbetsrättslig lagstiftning: MBL, Las, Förtroendemannalagen, Lag om facklig styrelserepresentation, Arbetsmiljölagen. Därtill kommer trepartsöverenskommelser om korttidsjobb, ett nytt huvudavtal, mm.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Fortsatt betydande institutionell styrka.
- Fortsatt hög täckningsgrad för kollektivavtalen.

8) Politiskt inflytande (del 1)

- LO har politiskt inflytande via Socialdemokraterna. Att Sverige hade en socialdemokratisk regering under 1930-talet hade betydelse för att Sif och de andra privattjänstemannaförbunden i Daco (De anställdas centralorganisation) fick till stånd **1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt**. Till skillnad från för arbetarna krävdes lagstiftning för privattjänstemännens fackliga genombrott under 30-talet även om flera förbund långt tidigare fått igenom kollektivavtal. Till skillnad från i Danmark blev det ingen tjänstemannalag som garanterade privat-tjänstemännen olika förmåner. Istället var det **förhandlingsmodellen** som segrade. Det gäller även Saltsjöbadsavtalet LO-SAF 1938. Precis som när det gäller Industriavtalet 1997 och Huvudavtalet 2020/2022 hotade staten med lag-stiftning om parterna inte kom överens.

- **Tjänstemannafackens politiska oberoende** har underlättat medlemsrekryteringen men inte hindrat dem att påverka den statliga politiken respektive kommuner, regioner och EU. Inte minst gentemot EU förekommer ett nära samarbete mellan LO, TCO och Saco. Facken har dock inte samma inflytande på statliga myndigheter som tidigare och inte heller i statliga utredningar.

9) Ideologisk/idébaserad styrka

- För både fack och arbetsgivare har förmågan att påverka den allmänna opinionen blivit allt viktigare. Ett av motiven för förbundssammanslagningar är att få en starkare röst i samhällsdebatten och kunna påverka mer.
- Från 1980-talet satsade arbetsgivarna på opinionsbildning för att erövra det som man från SAFs sida kallade **problemformuleringsprivilegiet**, att sätta agendan och påverka synen på vad som är möjligt och önskvärt att förändra. Denna ideologiska offensiv underlättades av nyliberalismens frammarsch i USA och Storbritannien. Nästa steg i påverkansprocessen är att sitta inne med **problemlösningsprivilegiet**.
- Mycket talar för att det är arbetsplatsfacket, det vill säga den fackliga nivå som står medlemmarna närmast, som har bäst möjligheter att genom konkret handling och samtal med arbetskamraterna stärka förtroendet för facket. Därmed inte sagt att den centrala nivån är oviktig. Det visade Kommunals agerande för att skydda de anställda i coronapandemins frontlinje.

.

9) Ideologisk/idébaserad styrka (del 2)

UTVECKLINGSTENDENS:

- Precis som det finns den ekonomiska konjunkturen existerar det **ideologisk-politiska konjunkturer** som kan svänga kraftigt men i allmänhet med lägre varaktighet. Hur det blir i framtiden är det precis som för den ekonomiska konjunkturen svårt att förutspå. I USA och Europa har anti-demokratiska strömningar och främlingsfientliga krafter stärkt sin ställning.

  Det understryker vikten av opinionsbildning men också behovet av ett samhälle och en arbetsmarknad där globalisering och automatisering inte upplevs som hot. Här kan fackets trygghetsskapande funktion och arbete för ökad omställnings-förmåga få stor betydelse.

10) Kunskaper och förnyelseförmåga

- Utan en lokal kunskapsuppbyggnad hade facken vid Volvos Skövdefabrik knappast lyckats med att förmå företaget att satsa på elmotortillverkning i denna fabrik. Till sin hjälp hade man en löntagarkonsult.
- För att de förtroendevalda ska lyckas i förhandlingar och samverkan med arbetsgivaren krävs att de har *tillräckliga kunskaper och färdigheter*. Det gäller inte bara förhandlingsteknik och kunskaper om lagar och avtal, utan även hur man kan skapa goda arbetsplatser mm (se distinktionen mellan förhandlings- och samverkansfrågor på sid 29). Här har den fackliga studieverksamheten en viktig uppgift att fylla liksom kunskapsutbyte mellan olika fackliga nivåer. Det gäller inte bara att tillägna sig ”färdig” kunskap utan också att utveckla kunskaper och finna lösningar som kan vinna gehör hos arbetsgivaren.
- Fackliga studier kan också vara ett sätt att dra in fler i det lokala fackliga arbetet.

UTVECKLINGSTENDENS:

Sett ur ett längre perspektiv har den fackliga studieverksamheten minskat kraftigt i omfång. Frågan är hur facken ska lyckas vända denna tendens. Om andelen medlemmar som är förtroendevalda ökar behövs en omfattande facklig studieverksamhet

11) Strategisk förmåga (del 1)

- Med strategisk förmåga avses förmågan att *på ett framgångsrikt sätt i olika situationer använda sig av de maktresurser som man förfogar över*. Vid mobiliseringen av fackliga maktresurser kan det vara särskilt viktigt med:

a) Dialog med medlemmarna om prioriteringar. I en demokratisk organisation har *alla medlemsgrupper möjlighet att påverka prioriteringarna* som görs. Den strategiska förmågan stärks om det förs en intern dialog, debatt och diskussion där medlemmarna engageras.

- Det finns olika modeller för förhållandet mellan en fackförening och medlemmarna (i verkligheten förekommer de samtidigt):

- En där främst resultaten räknas. Facket gör saker **för** medlemmarna (”servicefacket”)

- Saker görs **av** medlemmarna som ges möjlighet att själva delta i utformningen av den fackliga politiken (t ex i form av tillfälliga arbetsgrupper som inte bara består av förtroendevalda).

- Göra saker **tillsammans med** medlemmarna

11) Strategisk förmåga (del 2)

b) Att offensivt möta utmaningar på lokal nivå

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

c) Samspel central – lokal nivå

- Förmågan att *sammanlänka lokala och globala perspektiv*, att se lokala frågor ur ett större perspektiv respektive att översätta övergripande frågor till lokal nivå. En styrka hos den svenska fackföreningsrörelsen är förmågan att *kombinera centralisering (koordinerat handlande) och decentralisering (fackliga aktiviteter på arbetsplatsnivå)* på ett sätt som främjar medlemmarnas intressen.

d) Fackligt lärande och förnyelseförmåga

- Förmågan till lärande och att sprida lärandet inom fackföreningen – se dimension (10) ovan.

11) Strategisk förmåga (del 3)

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Under coronpandemin ökade medlemstalen i flera fackförbund kraftigt, bl. a. Unionen. Fackens förnyelseförmåga kommer att sättas på prov för att hantera de bestående förändringar av arbetsmiljön och arbetsplatsgemenskapen som pandemin medför för i första hand tjänstemännen: distansarbete, krympta arbetsplatser, nya bostadsnära arbetsplatser där tjänstemän från olika företag arbetar tillsammans (coworking).

Några av mina skrifter om facklig styrka

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

- ”Partsrelationer och makt” i Margaretha Holmqvist (red.)(2016) *Makt och inflytande i arbetslivet. (*Premiss förlag), sid 60-86
  https://lucris.lub.lu.se/ws/files/7562612/Anders_Kjellberg_Partsrelationer_och_makt_Premiss_2016.pdf

- *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* (Futurion 2021)
  https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vad-ar-facklig-styrka(70971bf1-fdf3-43f8-9f30-5528208e5392).html

- *Facklig makt och lokal organisering (2021)*
  https://portal.research.lu.se/sv/publications/facklig-makt-och-lokal-organisering

Några andra av mina skrifter

- *Arbetsmiljöaktörerna i den svenska modellen*. Föreläsning 12/10 2021 på Magisterprogrammet i arbete och hälsa, Karolinska institutet, Solna.

- *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal*. Stockholm: Arena Idé, juni 2023.

- *Trade unions in Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin*. Bryssel: European Trade Union Institute (Etui), 2023.

- *Den svenska modellen i en oviss tid*. Stockholm: Arena Idé, 2020.

- *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*. Stockholm: Arena Idé, 2023 kommande.

- The Nordic Model of Industrial Relations: comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden. Department of Sociology, Lund University and Max Planck Institute, Kön, 2023.

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, senior professor
Sociologiska institutionen
Box 114
221 00 Lund

Tel: 046-222 88 47
E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se
Hemsida: http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg
Nyhetsarkiv: http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/nyhetsarkiv-fack-arbetsgivare-kollektivavtal-akassan-arbetsvillkor-mm(4b30c9be-719e-46f1-8b69-83129ff34981).html
Skriftförteckning: http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/anders-kjellbergs-skrifter-om-arbetsmarknad-partsrelationer-kollektivavtal-mm(a8f6a6f4-2327-4a9b-998f-4a5773d1eaa5).html

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences