



# LUND UNIVERSITY

## Framtidsfacket

Kjellberg, Anders

2003

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*  
Kjellberg, A. (2003). *Framtidsfacket*. Seminarium med Sif:s förbundsstyrelse och ledningsgrupp i Stockholm 21 maj 2003, Stockholm, 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

# FRAMTIDSFACKET

Anders Kjellberg  
Sociologiska institutionen  
Lunds universitet

Seminarium med Sif:s förbundsstyrelse och  
ledningsgrupp i Stockholm 21 maj 2003

Seminarier behandlar bland annat möjligheterna  
för Sif att gå samman med LO-förbund



**LUND UNIVERSITY**  
Faculty of Social Sciences

# MÖJLIGA FACKLIGA INRIKTNINGAR:

## (1) FOLKRÖRELSE, SOCIAL RÖRELSE:

- bärs upp av vissa grundläggande idéer, framtidsvision, solidariska värderingar, kollektiv orientering (idéer om hur en hel grupp och/eller hela samhället eller alla människor skall få en bättre framtid)
- demokrati och medlemsaktivitet betonas
- facket arbetar *med* medlemmarna snarare än *åt* medlemmarna
- samspel mellan den nivå som befinner sig närmast medlemmarna (arbetsplatsen och den gemenskap som utvecklas där) och centrala nivåer

## Aktualiserar förändringar/utmaningar:

- förnyade fackliga arbetsformer för att aktivera dagens medlemmar, främst på arbetsplatserna (till följd av decentralisering mm)
- samspel individ – kollektiv; att både verka för personlig utveckling och förändring av (kollektiv) arbetsorganisation och arbetsmiljö

## (2) PROFESSIONELL SERVICEORGANISATION:

- individinriktning: den enskilde medlemmen får hjälp och råd vad gäller främst lön och anställningsvillkor (materiella förhållanden på arbetsplatsen i fokus), a-kassa och ev. karriärutveckling
- facket arbetar *åt* snarare än *med* medlemmarna
- fackföreningen kan också fungera som hjälp till självhjälp, det vill säga att individen själv tar initiativ i olika frågor och då får stöd av facket; sådant stöd kan även lämnas vid individuella löneförhandlingar
- medlemmarna tenderar bli kunder/klienter; eventuellt ett system med låg facklig grundavgift – sedan betalas tillägg allt efter vilka tjänster som används
- i extremfallet kan facket liknas vid ett försäkringsbolag eller myndighet, det vill säga en institution i samhället, eller ett serviceföretag som kan komma att möta konkurrens på marknaden: dels från andra fack om en konkurrensmodell införs, dels från privata serviceföretag. Facket kan även komma att förlora uppgifter till staten om a-kassorna förstärkas

### **(3) SAMHÄLLELIG AKTÖR:**

- facket på central nivå i fokus; facket som kollektiv aktör (handlar å alla medlemmars vägnar)
- opinionsbildning, vilket även kan viktigt om facket fungerar som folkrörelse (alternativ 1 ovan)
- lobbying
- facklig-politisk samverkan (LO - SAP)

## **FÖRHÅLLANDET INDIVID – KOLLEKTIV:**

- en facklig uppgift är att tillgodose den enskilde individens behov av information, rådgivning, stöd och ökat självförtroende samt motverka diskriminering i olika avseenden
- ett starkt kollektiv kan stärka individens självförtroende och handlingsmöjligheter (jämför undersökningar som visar att ”tystnadens kultur” och individuell tveksamhet att kritisera dålig arbetsmiljö mm blev allt vanligare under 1990-talets massarbetslöshet), men å andra sidan kan kollektiv i form av lagarbete pressa individen, och då kan det bli fackets uppgift att skydda individen mot kollektivet (och verka för goda arbeten, vilket i sig är en kollektiv uppgift – arbetsorganisationen avser normalt flera individer)
- stark individualism kan underminera kollektiv styrka (klara sig själv-attityd)

## **SAMARBETE FACK – NYA SOCIALA RÖRELSER?**

- miljörörelsen (t ex för att förhindra spridning av giftiga ämnen som även drabbar de som hanterar dem)
- kvinnorörelsen och andra rörelser som vill motverka olika former av diskriminering
- konsumentrörelse (köpbojkotter mot produkter som tillverkas under oacceptabla förhållanden)
- internationella hjälporganisationer
- ”anti-globaliserings”-rörelser (t ex Attac)

**VISIONER**

**VÄRDEN**

**UTMANINGAR**

**VÄGVAL - STRATEGIER**



**Olikheter mellan olika kategorier vad gäller facklig organisationsgrad, representation och aktivitet:**

- **UNGDOMAR – ÄLDRE**
- **INVANDRARE – SVENSKFÖDDA**
- **KVINNOR – MÄN**

Vad gäller facklig representation finns en rättviseaspekt men det gäller även möjligheterna till facklig aktivitet/påverkan och gemenskap (Värdeord: *RÄTTVISA, SOLIDARITET, GEMENSKAP, MÅNGFALD, INDIVIDUELL UTVECKLING*).

Rättvisa etc är högst relevant även när det gäller intressefrågor som lön, utvecklingsmöjligheter mm.

Rättvisa:

- *mellan individer*, vilket accentueras av decentraliserad och individualiserad lönebildning
- *mellan olika kategorier (ålder, kön) inom en viss (yrkes)grupp*:
  - a) mellan yngre och äldre (yngre lärare med gynnsam marknadsposition får ibland högre lön än de med lång undervisningserfarenhet trots att det rör sig om samma kommun)
  - b) mellan kvinnor och män (kvinnor har ofta lägre löner än män trots lika kvalifikationer)
- *mellan olika grupper inom en bransch* (t ex undersköterskor – sjuksköterskor – läkare) resp. mellan löntagare i olika branscher
- Ofta saknas objektiva kriterier, varför (ofta outtalade) värderingar av vad som är rimligt blir bestämmande + marknadskrafter (som kan få större eller mindre spelrum) + kollektiv (och individuell) förhandlingsstyrka
- Ur ett rättviseperspektiv (och ur ett medlemsperspektiv rent allmänt) är det väsentligt med klara och tydliga kriterier för lönesättning, speciellt vid individuell lönesättning

## **Organisationsstrukturens inverkan:**

### **A.**

#### **(1) CENTRALISERING**

- främjar solidaritet, sammanhållning mellan grupper, men även inom grupper genom att motverka stora skillnader i lokala villkor
- underlättar hög täckningsgrad för kollektivavtal (förutsätter viss facklig styrka och samarbete med välorganiserade arbetsgivare)
- ger förhandlingsstyrka (oberoende av de lokala styrkeförhållandena på den enskilda arbetsplatsen, t ex i småföretag)

#### **Risker:**

- klyfta kan uppstå mellan medlemmar och ledning
- kan eventuellt försvåra lokalt anpassade lösningar (men även undvika lokala lösningar på arbetsgivarens premisser)

## **(2) DECENTRALISERING**

- ger närhet mellan fackförening och medlemmar
- främjar sammanhållningen/solidariteten mellan medlemmarna på en arbetsplats
- främjar medlemsinflytande, möjligheter till direktdemokratiska arbetsformer som komplement till den representativa demokratin
- ett starkt arbetsplatsfack är nödvändigt vid decentraliserad lönebildning och för att agera i arbetsplatsfrågor som arbetsorganisation och arbetsmiljö

### **Risker:**

- ensidig decentralisering riskerar försvaga facket på lokal nivå som då inte kan stödja sig på branschavtal. Detta gäller särskilt i mindre företag.

**B.****(1) YRKESFÖRBUNDSPRINCIPEN /  
PROFESSIONSORGANISATIONER**

- sammanhållning/gemenskap genom *likhetsprincipen* (homogenitet): samma utbildning/examen - samma yrke
- underlättar att driva (vidare)utbildningsfrågor
- nackdel: innebär ett mycket stort antal fackförbund om alla löntagare organiseras efter denna princip

## **(2) VERTIKAL ORGANISERING / INDUSTRIFÖRBUNDSPRINCIPEN**

- ger ökat utrymme för arbetsplatsklubbar och därmed sammanhållning/gemenskap genom *närhetsprincipen*
- i allmänhet stora fackförbund
- heterogen medlemssammansättning (Sif, SKTF m fl)

## C. SOCIALT SEGREGERAD FACKLIG RÖRELSE

- socialt homogena fackförbund i Sverige genom den sociala/klassmässiga uppdelningen på LO, TCO och SACO. Sverige har världens mest socialt segregerade fackliga rörelse genom den långtgående uppdelningen på särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän.

Är det realistiskt i framtiden när gränslinjerna mellan dessa kategorier alltmer suddas ut? + att behovet av facklig samverkan ökar i de transnationella företagen och inom olika sektorer/branscher (t ex Facken inom industrin)

## **Omstruktureringar av det fackliga landskapet:**

Vägval: samarbete/sammanslagningar mellan fackförbund och centralorganisationer samt reglerade gränser eller fri medlemskonkurrens där extremfallet är att ”alla organiserar alla”

### **Skäl för samarbete/sammanslagningar:**

- undvika en fullständigt decentraliserad lönebildning (viktigt motiv när Förhandlingsrådet Metall-Sif-CF bildades)
- förverkliga industriförbundsprincipen respektive sektorsvis organisering (t ex alla fack inom industrin)
- uppluckrade gränser mellan branscher, mellan privat och offentlig sektor, mellan arbetare och tjänstemän resp. mellan ”akademiker” och övriga tjänstemän
- ekonomiska skäl, rationalisera den fackliga administrationen och undvika höjningar av medlemsavgiften
- möjliggöra lokalavdelningar och fackklubbar där underlag annars kanske inte funnits; jämför den starkt minskade klubbäckningen inom Metalls och Sifs stockholmsavdelningar
- ett fackförbund per bransch/sector och arbetsplats innebär en facklig kraftsamling;
- ger ökad facklig styrka i transnationella företag



**Problem/hinder:**

- ger ökad heterogenitet, vilket kan motverkas genom speciella representationsformer för olika medlemsgrupper
- fortfarande markant skillnad mellan kontor och verkstad på många arbetsplatser; arbetsorganisationen har inte överallt suddat ut gränserna mellan arbetare och tjänstemän
- inom industrin kraftiga regionala variationer mellan var olika förbund har sina medlemmar till följd av att huvudkontor och utvecklingsavdelningar har sin tyngdpunkt i Stockholmsregionen medan produktionsenheterna huvudsakligen finns utanför denna region
- LO-fackens socialdemokratiska koppling (jämför Danmark där en avveckling sker), medan tjänstemannafacken är partipolitiskt obundna
- SACO-förbundens fasthållande vid yrkesförbundsprincipen
- stora skillnader i medlemsavgift mellan arbetar- och tjänstemannafack

## **Nya samarbetskonstellationer:**

### **(1) Facken inom industrin:**

SACO: CF (inom alla sektorer)

TCO: Sif (även privat service: IT, bolagiserade fd statliga verk, säljbolag)

LO: Metall, Industrifacket, Pappers, Skogsträ, Livs (Ledarna saknas)

### **(2) OFR (offentliga tjänstenärningar):**

TCO- och SACO-förbund (bl a SKTF,

Vårdförbundet och Läkarförbundet) + Ledarna

### **(3) Det spruckna Trio-projektet**

**(privata och offentliga tjänstenärningar):**

HTF, SKTF, ST och FF