LUND UNIVERSITY

Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv

Kjellberg, Anders

Published in:
Ute och inne i svenskt arbetsliv : forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete (Arbetsliv i omvandling 2003:8)

2003

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2003). Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv. I C. von Otter (Red.), *Ute och inne i svenskt arbetsliv : forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete (Arbetsliv i omvandling 2003:8)* (s. 345-376). (Arbetsliv i omvandling; Nr 2003:8). Lunds universitet, Institutionen för designvetenskaper (LTH).

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

Detta är ett utdrag ur antologin:

Casten von Otter (red)

Ute och inne i svenskt arbetsliv

Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2003:8
ISBN 91-7045-680-1 | ISSN 1404-8426

Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats www.arbetslivsinstitutet.se

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödjande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

Den vetenskapliga skriftserien *Arbetsliv i omvandling* är utgiven av Arbetslivsinstitutet. Ytterligare exemplar kan beställas från:

Arbetslivsinstitutet, förlagstjänst
c/o Hellmans förlag
Box 316
641 23 Katrineholm
tel: 08-619 69 00
fax: 0150-788 88
e-post: forlag@arbetslivsinstitutet.se
webbplats: www.arbetslivsinstitutet.se

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt
Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2003
Arbetslivsinstitutet,
SE-113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-680-1
ISSN 1404-8426
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Anders Kjellberg

Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv

Den fackliga arbetsplatsorganisationen har försvagats och detta försvårar fackens pådrivande roll för det ”goda arbetet”, menar Anders Kjellberg.

Ur ett 50-årsperspektiv har det fackliga landskapet genomgått avsevärda förändringar i Sverige. Idag är majoriteten av fackmedlemmarna tjänstemän respektive kvinnor. Internationellt sett tillhör Sverige en liten grupp länder med mycket hög fackanslutning, även om det kan urskiljas en ökad instabilitet hos yngre löntagare. På de flesta andra håll har organisationsgraden sjunkit avsevärt under senare decennier. I detta kapitel diskuteras bl a orsakerna till denna skillnad. Samtidigt som gränserna mellan arbetare och tjänstemän blivit oklarare har de nordiska länderna med Sverige i spetsen fortfarande världens mest socialt segregerade fackliga rörelse genom uppdelningen på arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. En del tecken tyder dock på att gränsöverskridande omstrukturering kan komma att ske i framtiden. De avsevärda internationella variationerna inom den fackliga världen visar att framtiden ingalunda är bestämd på förhand. Flera viktiga vägval förestår, t ex mellan intensifierat samarbete respektive ökad konkurrens om medlemmarna.

Internationellt sett har de fackliga organisationerna i Sverige på flera sätt mycket goda förutsättningar att verka för hållbara arbetsplatser. Hit hör den fortsatt höga organisationsgraden, den välutbyggda fackliga arbetsplatsorganisationen, en relativ frånvaro av facklig rivalitet samt den långa traditionen av samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Sedan 1990-talet förefaller facken på många arbetsplatser ändå ha svårt att leva upp till rollen som aktiv förändringskraft. Metalls vision om det goda arbetet har i vissa avseenden havererat och vänts i sin motsats. Även medlemmarnas förväntningar på vad facket kan uträtta har avtagit de senaste femton åren. I kapitlet diskuteras orsakerna till denna utveckling och hur förändringar på arbetsgivarsidan kan komma att påverka framtidens arbetsplatser.

Tilltagande internationella skillnader i facklig anslutning

Klyftan i facklig anslutning mellan länderna med högst och lägst organisationsgrad vidgas alltmer. Det gäller även inom EU. Ingen av de tre världsledande

Anders Kjellberg är docent i sociologi. Han forskar bl a om fackligt medlemskap och arbetsgivarorganisationers kulturer och strategier.
E-post: Anders.F.Kjellberg@Arbetslivsinstitutet.se

ekonomierna – USA, Japan och Tyskland – har numera en organisationsgrad som överstiger 25 procent (Kjellberg 2002, s 68). Samtidigt är fortfarande så mycket som åtta av tio löntagare fackmedlemmar i Sverige, Finland och Danmark.

De betydande internationella variationerna i fackanslutning framgår tydligt av att sex av tio IT-anställda tillhör facket i Sverige (Kjellberg 2001a, s 309ff), vilket är lågt efter svenska förhållanden, men avsevärt mer än den genomsnittliga organisationsgraden i Österrike, Storbritannien, Tyskland och många andra länder.

I Sverige, Finland och Danmark är mellan 75 och 80 procent av löntagarna fackmedlemmar. I Finland är andelen ca tio procentenheter högre än för tjugo år sedan. Den danska organisationsgraden har varit mycket stabil sedan 1980. Däremot har fluktuationerna varit ganska stora i Sverige. Den fackliga uppgången i Sverige under första halvan av 1980-talet avlöstes av en ganska brant nedgång när arbetsmarknaden gick in i en fas av ”överhettning” mot årtiondets slut. Då högkonjunkturen slog om i massarbetslöshet vid 1990-talets början nådde fackanslutningen efter några år en ny rekordnivå. Sedan 1993 har organisationsgraden sjunkit oavbrutet och är nu lägre än 1980.

Ur ett internationellt perspektiv ser fackföreningarnas framtid inte särskilt ljus ut med tanke på den starkt sjunkande fackanslutningen i nästan alla de länder där den tidigare var relativt hög (Kjellberg 2002, s 68). Sedan 1980 har organisationsgraden i Australien halverats, från varannan till var fjärde löntagare. Raset är nästan lika stort i Storbritannien, närmare bestämt från 52 till 29 procent 1980-2001. Även i Österrike var drygt varannan löntagare fackmedlem 1980, vilket sedan sjunkit till 36 procent. En liknande nedgång har inträffat i Italien (från 50 till 35 procent 1980-2001), i varje fall om man exkluderar de sk autonoma fackföreningarna, som har sitt starkaste fäste bland offentliganställda tjänstemän.

I länderna med redan låg eller mycket låg andel fackmedlemmar har nedgången fortsatt. Räknat från 1980 till senast kända tidpunkt sjönk anslutningsgraden i Tyskland från 35 till 23 procent (-12 procentenheter), i Japan från 31 till 21 procent (-10), i USA från 23 till 13 procent (-10) och i Frankrike från 19 till 10 procent (-9). I Nederländerna, där organisationsgraden minskat från 35 till 23 procent, avstannade dock nedgången efter 1980-talet.

Hur förklaras de stora internationella skillnaderna i fackanslutning?

Gemensamt för Sverige, Finland och Danmark är att de alla har *fackliga arbetslöshetskassor*. Det gäller även ”Gentsystemets” hemland Belgien, men liksom i Norge, är fackanslutningen där väsentligt lägre än i de tre länder som innehar fackligt världsrekord. I Norge förstatligades arbetslöshetsförsäkringen 1938. De fackliga a-kassornas betydelse får dock inte överdrivas. Det framgår redan av att organisationsgraden varierar mellan 10 och ca 50 procent i länderna utan sådana kassor, samt mellan ca 60 och ca 75-80 procent i länderna med fackliga a-kassor.

För det andra, i dagens Sverige är det relativt vanligt med direktanslutning till a-kassorna, dvs att man är med i en a-kassa utan att vara fackmedlem. Däremot går det inte att vara ”direktansluten” till fackföreningarnas konfliktfonder, som i Sverige är välfyllda, till skillnad från i bl a Storbritannien och Frankrike där strejkfonder i praktiken saknas.

Centralisering och decentralisering

En minst lika viktig förklaring till den höga svenska organisationsgraden är att partsrelationerna på en och samma gång är *centraliserade* och *decentraliserade*. Även om avtalsförhandlingarna decentraliserats en hel del under senare decennier innebär den fortsatta existensen av branschvisa avtal att facken ute på arbetsplatserna kan stödja sig på riksavtal när de förhandlar. Vidare undviks en fragmentarisk facklig utbredning som i USA, där fackföreningarna tvingas hävda förenings- och förhandlingsrätten företag för företag. Det behöver man i regel inte göra i Sverige eftersom kollektivavtalen ingås med en välorganiserad arbetsgivarpart. I USA tillhör nästan inga företag arbetsgivarföreningar.

Samtidigt är de svenska fackföreningarna också mer *decentraliserade* än i många andra länder genom att de anställda ute på arbetsplatserna representeras av fackklubbar och inte som i de kontinentaleuropeiska länderna av företagsråd. Förutom att företagsråden även företräder de som står utanför facket är råden i flera länder mer eller mindre kraftlösa, bl a i Frankrike och Nederländerna. En facklig närvaro direkt på arbetsplatserna är utomordentligt viktigt ur facklig rekryteringssynpunkt. Förutom att det ger facket ett ansikte där medlemmarna finns, är det på arbetsplatsen som frågor om t ex arbetsmiljö och arbetsorganisation hör hemma och lokala förhandlingar äger rum.

Såväl *ensidig* centralisering (t ex Nederländerna) som *ensidig* decentralisering (t ex Storbritannien) motverkar en hög facklig anslutning, medan en *kombination* av centralisering och decentralisering ökar den fackliga styrkan (de nordiska länderna).

I Storbritannien har en långtgående decentralisering av avtalsförhandlingarna underminerat fackföreningarnas ställning på arbetsplatserna. Genom att branschavtalen i flera viktiga branscher (bl a verkstadsindustrin) försvunnit ges de fackligt förtroendevalda betydligt mindre stöd från fackförbunden än tidigare. På många små och medelstora arbetsplatser har det medfört att man inte längre förhandlar alls om löner och att fackligt medlemskap där blivit sällsynt.

Gemensamt för Storbritannien, Italien, Österrike, Nederländerna och Australien är att fackföreningarna befinner sig i en mycket problematisk situation på arbetsplatserna (Kjellberg 2001a, kapitel 7). Såväl i Australien som Nederländerna var den fackliga arbetsplatsorganisationen redan tidigare mycket svag eller närmast icke-existerande, medan en avsevärd försvagning skett i Storbritannien. I Australien avreglerades under 1980-talet det starkt centralistiska

skiljedomssystem som gav fackföreningarna påtagliga fördelar. Den nästan fullständiga frånvaron av fackklubbar har försatt fackföreningarna i en svår situation sedan ett extremt centraliserat avtalssystem ersatts med ett lika extremt decentraliserat. I Italien, Österrike och Nederländerna har det lokala handlingsutrymmet beskurits av den starkt centralistiska fackliga strategi som prioriterat ekonomiskpolitiska målsättningar och en långtgående central löneåterhållsamhet på bekostnad av arbetsplatsfrågor.

Sverige är det nordiska land där förhandlingssystemet har decentraliserats allra mest. Men till skillnad från sina kollegor i Storbritannien lyckades de svenska arbetsgivarna inte avveckla branschavtalen trots ambitionen att uppnå en helt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Även under 1990-talets massarbetslöshet visade sig de svenska fackens konfliktkapacitet i stort sett vara intakt. Försvaret av riksavtalen var också ett av huvudmålen med den förhandlingssamverkan som Metall, SIF och CF inledde 1992 när de bildade samverkansorganet Förhandlingsrådet (Lundenmark & Nilsson 2001). Inför den enade fronten fick Verkstadsföreningen successivt överge sin ambition att helt och hållet decentralisera avtalsförhandlingarna till de enskilda arbetsplatserna. Istället växte en ny form av samordning eller centralisering fram. Genom Industriavtalet 1997 mellan tolv arbetsgivarförbund och samtliga LO-, TCO- och SACO-förbund inom industrin åstadkoms en breddning av förhandlingarna såväl vertikalt (arbetare – tjänstemän – akademiker) som horisontellt (samtliga industribranscher utom den grafiska industrin). Följden blev att förhandlingssystemet även fortsatt rymmer både centralistiska och decentralistiska komponenter. Särskilt i branscher med många små arbetsplatser och bristande lokal förhandlingsstyrka är branschavtalen betydelsefulla.

Avsevärda internationella variationer inom de privata servicenäringarna

Framför allt i länderna med låg organisationsgrad är det vanligt med *mycket låg* anslutning i branscher som domineras av småföretag. Ofta finns dessa branscher inom de privata servicenäringarna, som i många EU-länder omfattar nästan varannan förvärvsarbetande och i USA sex av tio anställda (Dølvik & Waddington 2002, s 357f, Bureau of Labor Statistics 2003). Dessa näringars låga och sjunkande fackanslutning i kombination med deras ökande andel av de sysselsatta utgör i flera länder en viktig orsak till den genomsnittliga organisationsgradens nedgång. Handelsbranschen är en typisk representant för de privata servicenäringarna, bortsett från att den utmärks av en stagnerande sysselsättningsutveckling. Förutom av små arbetsplatser kännetecknas handeln av höga andelar kvinnor, deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda. I Nederländerna tillhör endast 14 procent av de handelsanställda en fackförening, i Storbritannien 11 procent, i Japan 9 procent och i USA blygsamma 5 procent (Kjellberg 2001a). Däremot är två av tre handelsanställda i Sverige fackmedlemmar, vilket visser-

ligen är klart under den genomsnittliga organisationsgraden, men avsevärt högre än i de just redovisade länderna. Även på de minsta arbetsplatserna (1-5 anställda) inom de privata servicenäringarna är organisationsgraden förhållandevis hög i Sverige.[1] I Norge, som till skillnad från Sverige och Danmark saknar fackliga a-kassor, är endast var femte handelsanställd med i facket (Nergaard 1999). A-kassorna blir naturligtvis särskilt betydelsefulla för medlemsrekryteringen om *andra* incitament saknas, t ex på små arbetsplatser utan nämnvärd facklig verksamhet såsom ofta är fallet inom privata servicenäringar. Hos tidsbegränsat anställda kan också den lösa anknytningen till arbetsmarknaden och till den enskilda arbetsplatsen medföra att fackligt medlemskap upplevs som mindre angeläget. Under sådana omständigheter kan fackliga a-kassor förväntas utgöra ett framträdande motiv för medlemskap och därigenom underlätta en relativt *jämn* facklig utbredning, vilket är en avgörande förutsättning för den höga eller mycket höga organisationsgraden i de fyra länderna med fackliga a-kassor (Sverige, Finland, Danmark och Belgien). Rent allmänt spelar fackliga a-kassor sannolikt en viktig roll för att rekrytera grupper som har en svag position på arbetsmarknaden och som därför löper större risk än andra att bli arbetslösa (Western 1999, s 129, 135ff). Hit kan räknas ungdomar, kvinnor, invandrare respektive deltidsanställda och tidsbegränsat anställda. Dessa kategorier är ofta överrepresenterade i de privata servicenäringarna.

Jämfört med industrin utmärks de privata servicenäringarna av en tydligare uppdelning av arbetskraften i ”vinnare” och ”förlorare” eller ”fria” och ”styrda” (jfr TCO-rapporten *De styrda och de fria. Den tudelade tjänstesektorn*, TCO 2000). Som exempel på ”styrda förlorare” kan nämnas de växande skarorna av kvinnor, ungdomar och/eller invandrare i t ex hamburgerkedjor, catering-firmor, callcenters och städfirmor (Dølvik & Waddington 2002, s 358). Det rör sig ofta om lågbetalda jobb med hög personalomsättning och villkor som avviker från ”normalanställningen”, t ex behovs- och deltidsanställningar, tidsbegränsade jobb och ”egen-anställningar”. Därmed motverkas framväxten av en kollektiv identitet och försvåras facklig organisering. Internationellt sett varierar dock genomslaget av sådana tendenser mycket starkt. Som handelsbranschen illustrerar är skillnaderna i fackanslutning mellan olika länder allra störst just inom de privata servicenäringarna.

Samtliga löntagargrupper välorganiserade i länder med hög fackanslutning

I länderna med mycket hög organisationsgrad (Sverige, Danmark och Finland) är mer eller mindre *alla* löntagargrupper välorganiserade, såväl inom industrin som

1 Andelen fackanslutna arbetare inom detalj- och partihandel var första kvartalet 2002 62 procent på arbetsplatser med 1-5 anställda arbetare, vilket inte avviker särskilt mycket från branschens genomsnittliga organisationsgrad för arbetare (68 procent). Inom övrig privat service var motsvarande andelar 66,5 respektive 74 procent (Nelander & Goding 2002:1, s 69).

inom de privata servicenäringarna och bland offentliganställda. Därmed får förändringar av arbetskraftens sammansättning inte samma dramatiska konsekvenser för organisationsgradens utveckling som i många andra länder.

Det betyder inte att den fackliga styrkan förblir opåverkad i Sverige när offentliga servicenäringar genom privatiseringar och bolagiseringar övergår till privat sektor. Även i Sverige har offentliganställda en klart högre organisationsgrad än anställda inom de privata servicenäringarna, låt vara att skillnaderna i Sverige är små ur ett internationellt perspektiv. För det andra är andelen offentliganställda fortfarande hög i Sverige, till skillnad från i USA där de privata servicenäringarna sysselsätter en betydande del av löntagarna. Det gör det befogat att för Sveriges del fråga sig om en långtgående privatisering av offentlig verksamhet kan komma att medföra en mer amerikaniserad arbetsmarknad innebärande försvagade fackföreningar, minskat anställningsskydd, stark segmentering med väldigt skiftande villkor för olika löntagarkategorier etc.

En av de största internationella olikheterna i facklig anslutning berör tjänstemännen inom privat sektor. I bl a Tyskland och Japan är det vanligt att både arbetare och tjänstemän tillhör *samma* fackföreningar. Åtskilliga tjänstemän avstår från medlemskap eftersom de har svårt att identifiera sig med arbetardominerade fackförbund. Vidare riskerar dessa förbunds politiska orientering att stöta bort många tjänstemän. I Sverige och övriga nordiska länder har existensen av särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän utan tvekat bidragit till den höga fackliga anslutningen.

Partsreglering (kollektivavtal) kontra statsreglering

Som framgått förklaras den höga svenska organisationsgraden av flera omständigheter: fackföreningarnas egenskap att på en och samma gång vara centraliserade och decentraliserade, de fackliga a-kassorna samt förekomsten av separata fack för arbetare och tjänstemän. Därtill kommer att *partsreglering* i allmänhet prioriterats framför statsreglering. Således har kollektivavtal föredragits framför lagstiftning, åtminstone fram till 1970-talets omfattande arbetslagstiftning, som å andra sidan var inriktad på att förstärka den fackliga *förhandlingsrätten* på arbetsplatserna. Att kollektivavtal snarare än lagstiftning och andra statsingripanden utgör ett centralt element i den svenska arbetsmarknadsmodellen har medverkat till att de fackliga organisationerna kunnat behålla sin starka ställning och aldrig uppfattats som överflödiga i löntagarnas ögon (Kjellberg 1983, 2001a, kapitel 2, 7 och 9).

Inte mindre än ca 90-95 procent av de svenska löntagarna täcks av *kollektivavtal* (Kjellberg 2001b, s 211f). Inte heller den sk nya ekonomin har förblivit opåverkad. Inom IT-sektorn vinner såväl facklig organisering som avtalssystemet allt mer insteg även om åtskilliga företag ännu saknar kollektivavtal. Inom branscher som tidigare var mer eller mindre offentliga monopol är det relativt

vanligt att avregleringen gått så långt att även kollektivavtal saknas. Det gäller t ex nya företag inom telekom-, flyg- och mediebranscherna. Även en del företag anslutna till arbetsgivarorganisationer föredrar att arbeta utan kollektivavtal. De aktuella förbunden är Svensk Handel, Flygarbetsgivarna, Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund och Medie- och Informationsarbetsgivarna, samtliga medlemmar av Svenskt Näringsliv (SN) (jfr Kjellberg 2001b, s 206ff). Därtill kommer att Almega-Gruppen (se tabell 7) erbjuder företag utan kollektivavtal *servicemedlemskap*, vilket innebär att företagen för en reducerad avgift får tillgång till ett urval av Almegas tjänster.

Ur ett internationellt perspektiv tillhör Sverige en mindre grupp länder där kollektiva partsrelationer slagit igenom på nästan hela arbetsmarknaden. Den mycket höga avtalstäckningen innebär att företagen knappast kan reducera sina lönekostnader genom att undvika fackföreningar. Man har heller inget att vinna på att ge icke-fackmedlemmar företräde vid anställningar eller placera dem sist vid uppsägningar i och med att kollektivavtalen i praktiken omfattar båda grupperna. När riksavtalen med början 1905 fick sitt genombrott blev snart en av de viktigaste poängerna ur arbetsgivarsynpunkt att undanröja lönerna som konkurrensfaktor mellan företagen. Under 1940- och 50-talens arbetskraftsbrist blev detta ett skäl att få med småföretagen och deras organisationer i SAF (Jerneck 1986, s 46f, Lundqvist 1998, s 32f, 75; 2000, s 110ff).

I en del länder kan kollektivavtalen genom statliga utsträckningsmekanismer nå en betydande täckningsgrad, låt vara att det ofta handlar om en lågt satt miniminivå. Liksom där det förekommer lagstiftning om minimilöner, som i Frankrike, tenderar det motverka facklig organisering med följd att det blir svårt att bygga upp konfliktfonder eller att sådana helt saknas. För att ändå sätta kraft bakom kraven kan demonstrationsstrejker (ofta riktade mot staten) av kort varaktighet (mer har man inte råd med) bli ett fackligt vapen, istället för fredliga förhandlingar under latent eller manifest *hot* om konflikter mellan relativt jämnstarka parter på arbetsmarknaden.

Internationellt sett är inte bara löntagarna utan även *arbetsgivarna* mycket välorganiserade i Sverige: ca 75-80 procent av alla privatanställda löntagare befinner sig i företag anslutna till Svenskt Näringsliv (SN) eller annan arbetsgivarorganisation (Kjellberg 2001b, s 206). SN bildades 2001 genom att SAF och Industriförbundet gick samman. Arbetsgivarnas stigande organisationsgrad har alltsedan SAF och Verkstadsföreningen under 1900-talets första decennium, inte bara accepterade, utan också drev på utvecklingen mot riksavtal medverkat till den höga *fackliga* anslutningen. Det avviker markant från förhållandena i USA där erkännandet av facket långtifrån är självklart och arbetsgivarorganisationer knappast alls förekommer. På den starkt segmenterade amerikanska arbetsmarknaden är lönebildningen betydligt mer decentraliserad än i Sverige. Under senare decennier har de amerikanska arbetsgivarna blivit ännu ovilligare

att erkänna fackföreningar. En av orsakerna är de stora löneskillnaderna mellan fackligt organiserade och oorganiserade arbetsplatser/regioner.

Ett nytt fackligt landskap

Under de senaste hundra åren har det fackliga landskapet förändrats i grunden. Det domineras inte längre av manliga industriarbetare. Idag utgör *tjänstemännen* majoriteten av såväl löntagarna som fackmedlemmarna. Trots att man i Sverige tillämpar en mycket vid definition av arbetare svarar tjänstemännen även i vårt land för mer än varannan löntagare. Vidare är den fackliga organisationsgraden i Sverige numera ungefär densamma för arbetare och tjänstemän. Tjänstemannagruppernas tillväxt, i kombination med deras internationellt sett mycket höga organisationsgrad, har medfört avsevärda förskjutningar mellan de fackliga centralorganisationerna. Under perioden 1945-2002 sjönk LOs andel av fackmedlemmarna från 79 till 52 procent (tabell 1). Omvänt steg TCOs andel från 14 till 32 procent fram till 1975, varefter ingen större förändring ägt rum. Från en blygsam start på 1 procent av fackmedlemmarna 1950 har SACOs andel oavbrutet stigit och var vid årsskiftet 2002/2003 uppe på 12 procent.

Tabell 1. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna i procent 1945–2002.

År	LO	TCO	SACO	SR	SAC	Övriga	Alla
1945	79	14	1[a]	1	2	4	100
1950	78	17	1	1	1	2	100
1960	74	21	2	1	1	1	100
1970	66	28	3	1	1	1	100
1980	61	31[b]	5	–	0	3[b]	100
1990	58	34	8	–	0	0	100
2000	54	32[b]	11	–	0	2[b]	100
2002	52	33[b]	12	–	0	3[b]	100

Anm. Baserat på aktiva löntagarmedlemmar, dvs exklusive egenföretagare, pensionärer och studerande. a. SYACO , b. SALF/Ledarna ej anslutna till TCO.

Av Sveriges tio största fackförbund tillhör vardera fem LO och TCO (tabell 2). Jämfört med år 1950 innebär det att LO-förbundens nästan fullständiga dominans i toppen upphört. För femtio år sedan var SIF ensamt bland de tio största fackförbunden om att inte vara LO-anslutet (tabell 3). SIF intog då sjundeplatsen. Sedan dess har mycket hänt. Metall, som 1950 var överlägset störst, distanserades 1977 av Kommunal och 2001 av SIF. Inom verkstadsindustrin är Metall fortfarande det tyngsta förbundet då en betydande del av SIFs medlemmar finns inom andra branscher. Om den planerade sammanslagningen mellan Metall och Industrifacket blir av (beslut tidigast 2004) bildas ett förbund klart större än SIF och med betydligt bredare medlemssammansättning än dagens LO-förbund inom industrin. Metalls tillbakagång under senare år förklaras med att många traditionella

Tabell 2. De 25 största fackförbunden i Sverige 31/12 2002.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Kommunal		589 500	**81**	O/P	S	Arb	V	LO	1910
2	SIF	FI	308 000	38	P	I	Tjm	V	TCO	1920
3	Metall	FI	295 300	20	P	I	Arb	V	LO	1888
4	Lärarförbundet	OFR	176 200	**82**	O	S	Tjm	Y/P	TCO	1991
5	HTF		157 300	**63**	P	S	Tjm	V	TCO	1937
6	Handels		143 600	**68**	P	S	Arb/Tjm	V	LO	1906
7	SKTF	OFR	140 500	**74**	O	S	Tjm	V	TCO	1936
8	Seko		114 100	31	P/O	S	Arb/Tjm	V	LO	1970
9	Byggnads		98 000	1	P	I	Arb	V	LO	1949
10	Vårdförbundet	OFR	96 900	**92**	O/P	S	Tjm	Y/P	TCO	1965
11	Industrifacket	FI	73 600	37	P	I	Arb	V	LO	1993
12	CF	FI	71 500	20	P/O	I/S	Tjm	P	SACO	1954
13	ST	OFR	69 100	**65**	O	S	Tjm	V	TCO	1938
14	Transport		67 400	15	P	S	Arb	V	LO	1897
15	Ledarna	OFR	64 400	14	P/O	I/S	Tjm	Y	Ober	1928
16	Hotell & restaurang		58 300	**68**	P	S	Arb	V	LO	1918
17	LR	OFR	55 600	**65**	O	S	Tjm	P	SACO	1912
18	Skogs och trä	FI	49 300	17	P	I	Arb	V	LO	1924
19	Jusek		46 400	51	O/P	S	Tjm	P	SACO	1940
20	Livs	FI	41 900	38	P	I	Arb	V	LO	1922
21	Fastighetsförbundet		38 500	50	P	S	Arb	V	LO	1936
22	Finansförbundet		34 800	**65**	P	S	Tjm	V	TCO	1887
23	SSR	OFR	31 900	**78**	O/P	S	Tjm	P	SACO	1958
24	Läkarförbundet	(OFR)	26 200	41	O/P	S	Tjm	P	SACO	1902
25	Grafiska		25 300	29	P	I	Arb	V	LO	1973

Summa 1–25: 2 873 600, varav FI 839 600 (29,2 procent).
Alla förbund: 3 193 200, varav 25 största 90,0 procent.

Anm. Alla medlemstal avser aktiva löntagarmedlemmar, dvs exkl egenföretagare, pensionärer och studerande. (1) rang, (2) fackförbund, (3) tillhör FI (Facken inom industrin) respektive OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), (4) antal aktiva löntagarmedlemmar, (5) andel kvinnor i procent (kvinnodominerade förbund fetmarkerade), (6) O=offentliganställda, P=privatanställda, (7) S=servicesektorn, I=industri inkl byggnadsverksamhet, (8) Arb=arbetare, Tjm=tjänstemän, (9) V=vertikalt förbund (omfattar en mängd yrken), Y=yrkesfackförbund, P=professionellt eller ”semi-professionellt” förbund, (10) anslutet till facklig centralorganisation, (11) bildat år.

arbetarjobb rationaliserats bort eller flyttats utomlands. Andra omvandlas till tjänstemannabefattningar, vilket medför att flera tusen Metallmedlemmar årligen går över till SIF, som dessutom har lägre medlemsavgift. Det är inte ovanligt att de som söker sig till SIF räknar med högre lön. Vidare har SIF ökat rekryteringen inom IT-branschen. Under 1990-talet tillfördes förbundet ett stort antal medlemmar från bolagiserade offentliga verksamheter som Vattenfall, Telia m fl. Var tredje SIF-medlem återfinns idag inom de privata servicenäringarna. Till denna utveckling bidrar också en ökad outsourcing av funktioner från industriföretagen, vilket medfört att gränsen mellan industri- och tjänsteföretag blivit mindre distinkt.

Medan SACO var helt orepresenterat bland de 25 största fackförbunden 1950 (tabell 3), finner man idag fem akademikerförbund på denna lista. Störst är civilingenjörernas CF med en tolfteplacering, följt av gymnasielärarnas LR (nr 17), Jusek (nr 19), SSR (nr 23) och Läkarförbundet (nr 24). Tillsammans med de sju TCO-förbunden och Ledarna innebär det tretton tjänstemannaförbund bland de 25 största fackförbunden 2002. Genom sammanslagningar har antalet LO-förbund reducerats från 44 år 1950 till dagens 16 (tabell 4), vilket naturligtvis skapat ett utrymme för ett växande antal tjänstemannafack på 25-listan. Alla utom fyra mindre LO-förbund (Pappers, Elektriker, Målare och Musiker) finns idag på listan. Omvänt faller hela 20 SACO-förbund utanför, vilket avspeglar yrkesförbundsprincipens starka ställning inom SACO-familjen.

Tabell 3. De 25 största fackförbunden i Sverige 31/12 1950.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Metall		211 800	28	P	I	Arb	V	LO	1888
2	Byggnads		111 100	1	P	I	Arb	V	LO	1949
3	Kommunal		85 900	42	O	S	Arb	V	LO	1910
4	Järnvägs	StK	69 100	4	O	S	Arb/Tjm	V	LO	1899
5	Handels		66 600	43	P	S	Arb/Tjm	V	LO	1906
6	Fabriks		60 100	20	P	I	Arb	V	LO	1891
7	SIF		59 700	25	P	I	Tjm	V	TCO	1920
8	Träindustri		56 300	2	P	I	Arb	V	LO	1924
9	Textil		47 400	51	P	I	Arb	V	LO	1898
10	Lant		42 900	1	P	I	Arb	V	LO	1918
11	Transport		39 700	9	P	S	Arb	V	LO	1897
12	Pappers		37 900	6	P	I	Arb	V	LO	1920
13	Livs		37 900	27	P	I	Arb	V	LO	1922
14	Beklädnadsarb		35 400	**81**	P	I	Arb	V	LO	1889
15	Skogs		30 800	0	P	I	Arb	V	LO	1918
16	SALF/Ledarna		30 400	2	P	I	Tjm	Y	TCO	1928
17	Hotell & Rest		22 000	**79**	P	S	Arb	V	LO	1918
18	SKTF		21 000	49	O	S	Tjm	V	TCO	1936
19	Fastighets		20 200	30	P	S	Arb	V	LO	1936
20	SvT/Tele	StK	19 700	45	O	S	Arb	V	LO	1901
21	FCPF/Försvars	StK	19 300	17	O	S	Arb	V	LO	1917
22	Elektriker		18 600	0	P	I	Arb	Y	LO	1906
23	Målare		17 900	0	P	I	Arb	Y	LO	1887
24	SPF/Post	StK	17 000	21	O	S	Arb/Tjm	V	LO	1886
25	Väg	StK	15 300	0	O	S	Arb	V	LO	1914

Summa 1–25: 1 194 000, varav StK 140 400 (11,8 procent) respektive LO 91 procent, TCO 9 procent.
Alla förbund: 1 605 600, varav 25 största 74,4 procent.
För *Anm*. samt (1)-(2), (4)-(11): se föregående tabell.; (3) tillhör StK (Statstjänarkartellen).

Av de 25 största fackförbunden svarar industri- och byggnadsarbetarna för endast sex, vartill kommer tre tjänstemannaförbund (SIF, CF och Ledarna) med en

betydande del av medlemmarna inom industrin och byggbranschen. Av dessa sammanlagt nio förbund tillhör alla utom Ledarna och Grafiska Fackförbundet den nya samarbetskonstellationen *Facken inom industrin* (FI). Trots att det ofta sägs att vi lever i ett *post-industriellt* samhälle har industrin genom detta initiativ stärkt sin redan starka ställning inom det svenska avtalssystemet. På egen hand hade LO-förbunden inom industrin knappast lyckats uppnå denna position. Genom att man tillsammans med TCOs och SACOs största förbund (SIF respektive CF) bildade ”Facken inom industrin” kan man idag registrera en nära nog 30-procentig andel av medlemmarna i Sveriges 25 största fackförbund. Ett annat fackligt samarbetsorgan *Svenska Bygg- och Träfacken* (SBTF) tillkom år 2000 då förbunden nr 2 (SIF), 9 (Byggnads) och 18 (Skogsträ) på 25-listan samt Elektrikerförbundet och Målareförbundet gick in för att samordna politiken och resurserna gentemot gemensamma motparter i Sverige och på ett internationellt plan.

Ökad medlemskonkurrens eller förbundssammanslagningar?

En fråga för framtiden är vad som kommer att hända med den fackliga organisationsstrukturen med tanke på att gränserna arbetare/tjänstemän, akademiker/ övriga tjänstemän, offentlig/privat sektor och industri/tjänstenäringar håller på att luckras upp. De förstnämnda processerna kan komma att utmana ett av de mest grundläggande kännetecknen hos det svenska fackliga landskapet. Jag tänker på att Sverige har världens mest socialt segregerade fackliga rörelse genom förekomsten av särskilda förbund och centralorganisationer för vardera arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. Samma uppdelning finns också i övriga nordiska länder, men inte lika renodlat som i Sverige.

Bäst förutsättningar för förbundssammanslagningar på tvärs av de sociala skiljelinjerna finns troligen inom industrin, som genom Industriavtalet och den nya konstellationen ”Facken inom industrin” visat störst förmåga till samarbete mellan LO-, TCO- och SACO-fack och mellan arbetsgivare och fack. SIF har en vision om ”ett företag – ett fack” (SIF 2000), som om den förverkligades skulle innebära en radikal omstöpning av det fackliga landskapet inom industrin. Å andra sidan håller sig den planerade sammanslagningen mellan Metall och Industrifacket helt och hållet inom traditionella sociala barriärer. Vidare förefaller Ledarna svårflörtade. Förbundet förespråkar fri medlemskonkurrens snarare än sammanslagningar och står utanför Industriavtalet till följd av sin policy om en fullständigt decentraliserad lönebildning. Ledarna, som uteslöts ur TCO 1997, har ambitionen att organisera chefer inom alla avtalsområden. Med anledning av att Ledarna börjat rekrytera inom HTFs område diskuterar PTK (Privattjänstemannakartellen), som Ledarna tillhör, ändringar av sina stadgar för att möjliggöra ökad medlemskonkurrens. SIF stödjer förslaget, kanske för att industrin utgör en krympande rekryteringsbas.

De allt mer uppluckrade gränserna mellan olika löntagarkategorier kan komma att ställa de fackliga organisationerna inför ett vägval: *antingen* samarbete/ sammanslagningar mellan fackförbund och centralorganisationer samt reglerade gränser *eller* fri medlemskonkurrens där extremfallet är ”alla organiserar alla”. Det senare utesluter inte förbundssammanslagningar men då mest i syfte att utöka rekryteringsområdet och växa i storlek. I Storbritannien har facken blivit alltmer heterogena till sin sammansättning genom sin ensidiga strävan efter maximal storlek, vilket bl a får ses mot bakgrund av den starkt fallande brittiska organisationsgraden. Ett annat exempel på ett alltmer vildvuxet fackligt landskap är USA där fackföreningarna ”försvinner in i varandra” genom att utan hänsyn till några logiska principer utvidga sina rekryteringsområden, exempelvis genom att bilarbetarna organiserar universitetslärare och stålarbetarna sjukhusanställda (Abrahamsson 2002, s 63f).

Det finns även exempel på reglerad medlemskonkurrens. De danska motsvarigheterna till SACO-förbunden Civilekonomerna och Jusek har slutit avtal om ”frit organisationsvalg”, där det är upp till den potentielle medlemmen att välja fackförbund. De danska akademikerfackens på detta sätt vidgade rekryteringsområden kan eventuellt komma att bereda vägen för framtida sammanslagningar mellan dem. En annan förändring i samma riktning är att den nya lagen om arbetslöshetsförsäkring tillåter varje a-kassa att rekrytera över hela den danska arbetsmarknaden.

För de svenska facken har *arbetsplatsen* (fackklubbar) respektive *yrket* (främst SACO-förbunden) utgjort viktiga källor till samhörighet mellan medlemmarna. Arbetsplatserna kan förväntas bli allt viktigare genom de ökade kraven på ett ”medlemsnära” fack – det är här som fackföreningen har ett ansikte direkt inför medlemmarna, vidare genom avtalsförhandlingarnas decentralisering och det förhållandet att arbetsplatsen utgör den naturliga arenan för arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna. Å andra sidan har även yrket hamnat i fokus genom att alltfler yrken professionaliseras och kompetensutveckling tillmäts ökad betydelse. Det är därför en öppen fråga om framtiden ligger i arbetsplatsbaserade, relativt heterogena fackföreningar eller i specialiserade yrkesfack.

Sett ur ett längre perspektiv har antalet LO- och TCO-förbund krympt kraftigt genom sammanslagningar, medan SACOs fasthållande vid yrkesförbundsprincipen borgat för fortlevandet av ett stort antal förbund (tabell 4). En viktig drivkraft för framtida sammanslagningar kan bli att öka underlaget för lokalavdelningar och fackklubbar där detta krymper eller av kostnadsskäl blir otillräckligt. Även den starkt avtagande klubbtäckningen inom Metalls och SIFs Stockholmsavdelningar (se nedan) aktualiserar en sådan utveckling. Om det medför ett konsekvent förverkligande av industriförbundsprincipen (ett fackförbund per bransch) eller förbund som omfattar en hel sektor (t ex alla fack inom industrin) eller något annat, beror naturligtvis på vilka förbund som slås samman. Resultatet kan också, som i Storbritannien och Australien, bli jättelika

heterogena konglomerat. Ett fackförbund per bransch/sektor och arbetsplats skulle medföra en facklig kraftsamling och öka den fackliga styrkan i de transnationella företagen. Sammanslagningar kan även vara ett logiskt steg för grupper vars avtal blir mer och mer lika, t ex Tjänstemannaavtalet och Verkstadsavtalet inom verkstadsindustrin. En viktig skillnad är dock att tjänstemännens löner inom den privata sektorn ofta är ”hemliga” och rymmer ett större inslag av individuell lönesättning, medan arbetarna vanligen känner till varandras löner.

Tabell 4. Antal fackförbund i Sverige 1945–2003 (förbund med minst 150 medlemmar)

År	LO	TCO	SACO[a]	SYACO	SR	SAC	Övriga	Alla
1945	46	35	–	7	14	1	65	165
1950	44	42	17	–	20	1	27	151
1960	44	35	27	–	14	1	17	138
1970	29	23	28	–	10	1	7	98
1980	25	21	25	–	–	1	6	78
1990	23	20	24	–	–	1	4	72
2000	18	18	25	–	–	1	6	68
2003	16	18	25	–	–	1	6	66

a. Exklusive Reservofficersförbundet, eftersom det saknar yrkesverksamma officerare. *Anm.* SYACO (Sveriges Yngre Akademikers Centralorganisation) var en föregångare till SACO. SR (Statstjänstemännens Riksförbund) gick upp i SACO 1974.

Ett problem med sammanslagningar är att de tenderar göra förbunden mer heterogena, vilket dock kan motverkas genom att skapa underorganisationer för olika medlemsgrupper. En annan möjlighet är att samtidigt *slå samman* och *dela upp* de existerande fackförbunden. Förbunden tillhöriga ”Facken inom industrin” skulle t ex kunna gå samman, samtidigt som nya förbund baserade på en bred branschindelning utkristalliserades, t ex ett fack för verkstadsindustrin. SIFs vision om ”ett företag – ett fack” skulle då kunna översättas till ”ett företag – ett fack – en bransch”.

Hitintills har inga arbetar- och tjänstemannaförbund gått samman med varandra i Sverige. När Försäkringsanställdas förbund gick över till TCO, för att från 2003 anslutas till Statstjänstemannaförbundet, renodlades den socialt redan starkt uppdelade fackliga strukturen ytterligare genom att LO förlorade ett av sina ytterst få tjänstemannaförbund. Ett hinder för att idag slå samman arbetar- och tjänstemannafack är den fortfarande markanta skillnaden mellan kontor och verkstad på många arbetsplatser och att arbetsorganisationen inte förändrats lika mycket överallt, varför gränslinjen mellan arbetare och tjänstemän långtifrån är utsuddad. Metalls utvärdering av det goda arbetet 2002 (se nedan) visar för övrigt att endast en mindre del av metallarbetarna utför tjänstemannabetonat arbete. Även olikheter i facklig kultur, politik och i praktiskt avseende verkar som en broms. Angående det sistnämnda har arbetarfacken genomgående avsevärt högre medlemsavgifter än tjänstemannafacken, vilket efter en sammanslagning skulle

innebära kraftigt minskade intäkter då det knappast är möjligt att höja tjänstemännens avgift vid ett samgående. Ett ännu svårare hinder utgörs av LO-fackens socialdemokratiska koppling. Tjänstemannaförbunden är av tradition partipolitiskt obundna. Danska LO kapade emellertid år 2003 banden till det socialdemokratiska partiet för att bana vägen för samgåenden med tjänstemännens organisationer.

I länder med gemensamma fackförbund för arbetare och tjänstemän inom privat sektor (t ex tyska IG Metall) är privattjänstemännens fackliga anslutning vanligtvis mycket låg, eftersom dessa har svårt att identifiera sig med arbetardominerade fackföreningar. Med tanke på att tjänstemännen i Sverige numera utgör majoriteten av både löntagarna och fackmedlemmarna behöver framtida sammanslagningar med arbetarfack inte nödvändigtvis medföra att tjänstemännen hamnar i en minoritetsposition. Som framgått har SIF idag fler medlemmar än Metall (tabell 2). De inom industrin kraftiga regionala variationerna mellan antalet medlemmar i olika förbund kan dock vålla svårigheter vid sammanslagningar mellan arbetar- och tjänstemannafack (se tabell 5).

Tabell 5. Antal aktiva medlemmar i Metall, SIF och CF i vissa län 31/12 2002

	Stockholm	V Götaland	Skåne/Halland	Östergötland	Hela Sverige
Metall	14 800	62 900	28 100	19 500[d]	295 300
SIF	73 200[a]	57 400[b]	39 600[c]	16 400[d]	308 000
CF	22 600	14 300	9 900	5 200	71 500

Anm. Aktiva löntagarmedlemmar, dvs exkl. studerande, pensionärer och hos CF även egenföretagare.
a. Inklusive Nyköping, Oxelösund och Gotland, b. inklusive Kungsbacka, c. exklusive Kungsbacka, d. inklusive Tranås

I Stockholms län har SIF över fem gånger så många medlemmar som Metall. Även CF har här fler medlemmar än Metall, medan Metall har en kraftig övervikt i förhållande till CF i övriga regioner. Dessa skillnader beror främst på att huvudkontor och utvecklingsavdelningar har sin tyngdpunkt i Stockholmsregionen medan produktionsenheterna huvudsakligen finns i övriga landet. Det bör observeras att medlemstalen i SIF och CF inte är helt jämförbara med Metalls eftersom de förra förbunden organiserar inom hela industrin och mer därtill. Nästan sex av tio SIF-medlemmar fanns 2002 utanför metall- och gruvbranscherna (kategorin ”uppgift saknas” exkluderad; SIF 2003). Enbart de privata servicenäringarna (exklusive IT/Telekom) svarade för var tredje medlem.

Kvinnorna en majoritet av fackmedlemmarna

Varannan anställd är idag *kvinna*, liksom något mer än varannan fackmedlem (52 procent). Kvinnornas organisationsgrad är numera högre än männens (80 respektive 75 procent 2002). Många kvinnor arbetar inom offentlig sektor, där fackanslutningen generellt är högre än på den privata sidan. Bland privatanställda arbetare är kvinnornas organisationsgrad däremot lägre än männens, vilket får ses

mot bakgrund av att många kvinnor arbetar inom de privata servicenäringarna, som har en efter svenska förhållanden låg organisationsgrad. Hit hör bl a detaljhandeln samt hotell- och restaurangbranschen. Männen är fortfarande starkt överrepresenterade bland industri- och byggnadsarbetarna. Kvinnorna är således till stor del koncentrerade till näringar som antingen har en mycket hög organisationsgrad eller en förhållandevis låg, dvs offentliga respektive privata servicenäringar.[2]

Av Sveriges tio största fackförbund domineras sex av kvinnor, men inget består uteslutande av kvinnor (tabell 2). De sex förbunden är de LO-anslutna Kommunal och Handels, nummer 1 respektive 6 på listan, samt TCO-facken Lärarförbundet, HTF (tjänstemän inom privata servicenäringar), SKTF (kommunaltjänstemän) och Vårdförbundet (sjuksköterskor) – se kolumn 1-2, 4-5 och 11. Väl att lägga märke till finns samtliga dessa kvinnodominerade förbund inom *servicenäringarna* (kolumn 7).

Om vi går tillbaka till 1950 var både Kommunal och Handels, till skillnad från idag, *mansdominerade* förbund (tabell 3). Däremot är Metall *mer* mansdominerat idag än det var 1950, vilket bl a får ses mot bakgrund av att industriföretagen i stor utsträckning outsourcat personalmatsalar, städning och andra servicefunktioner.

Sedan LO 1994 dragit igång en kampanj för att öka andelen kvinnor med fackliga förtroendeuppdrag skedde en markant uppgång av den kvinnliga aktiviteten inom LO och dess förbund (Nelander & Goding 2003:4, s 30ff). Mellan 1993 och 1998 ökade andelen kvinnliga medlemmar med fackligt uppdrag från 8 till 12 procent medan andelen aktiva män sjönk från 19 till 16 procent. Sedan dess har ett dubbelt bakslag inträffat. Dels har andelen LO-medlemmar med förtroendeuppdrag minskat (från 14 till 12 procent 1998-2002), dels har nedgången i första hand berört kvinnorna (från 12 till 9 procent). Bland de unga kvinnorna är minskningen mycket kraftig. Däremot är könsfördelningen betydligt jämnare inom TCO och SACO med avseende på förtroendeuppdragen (ibid, s 71f).

Även fördelningen på olika typer av uppdrag skiljer sig åt mellan könen inom LO. Bland kvinnorna är det relativt sett mycket vanligare att vara kontakt- eller arbetsplatsombud, medan styrelseuppdragen oftast innehas av männen.

Var tionde fackmedlem född utomlands

För hundra år sedan var Sverige ett utvandrarland. Mellan 1821 och 1930 emigrerade nästan 1,2 miljoner svenskar, vilket placerade Sverige i den europeiska utvandrartoppen. Endast Irland, Norge och Storbritannien hade större utvandring per capita. Idag är Sverige ett *invandrarland*, med omväxlande arbets-

2 Två av tre privatanställda kvinnliga löntagare finns inom servicenäringarna jämfört med varannan privatanställd man (tilläggstabell 137AX i AKU 2002). Kvinnorna svarar för tre av fyra offentliganställda löntagare.

kraftsinvandring och perioder med politiska flyktingar. Var tionde löntagare är numera född utomlands, varav två av tre kommer från utomnordiska länder. Även var tionde *fackmedlem* är invandrare, men här är det nordiska inslaget något större. Det beror på att organisationsgraden bland nordiska invandrare är klart högre än bland de utomnordiska (och för den delen också än bland infödda svenskar).

Av LOs medlemmar är 14 procent födda utomlands, av TCOs 7 procent och av SACOs 8 procent (1a kv 2003, Nelander & Goding 2003). Om alla med utländsk bakgrund (minst en utlandsfödd förälder) tas med blir andelarna 22, 15 respektive 17 procent. Bland LO-förbunden har Fastighets (33 procent) och Hotell & Restaurang (28 procent) särskilt hög andel utlandsfödda, men även Industrifacket och Livs ligger högt (ca var femte medlem). Omvänt utgör invandrarna endast 4 procent av Elektrikernas medlemmar och 7 procent av Byggnads och SEKOs. Hos flera av de största TCO-förbunden ligger invandrarandelen på 7-9 procent, närmare bestämt Vårdförbundet, SKTF och HTF (samtliga 9 procent) respektive SIF och Lärarförbundet (båda 7 procent). Finansförbundet har betydligt färre utlandsfödda, endast 2 procent. Bland de större SACO-förbunden är andelen invandrare 10 procent i CF, 7 procent i Lärarnas Riksförbund, 8 procent i Jusek och 16 procent i Läkarförbundet (uppgifter från Sven Nelander, LO).

De fackliga organisationernas försvagade ställning på arbetsplatserna

Även om organisationsgraden fortsatt är mycket hög i Sverige tenderar den fackliga styrkan undermineras på många håll genom en uttunnad arbetsplatsorganisation. Inom Metalls och SIFs stockholmsavdelningar har andelen klubblösa arbetsplatser successivt ökat. Vid årsskiftet 2002/2003 befann sig mer än fyra av tio sysselsatta SIF-medlemmar i Stockholm på arbetsplatser utan fackklubb. Det innebär mer än en fördubbling sedan 1990. Vid senaste årsskiftet återfanns nästan varannan förvärvsarbetande Metallmedlem i Stockholm på en klubblös arbetsplats. Ännu 1990 hade klubbtäckningen varit närmare 70 procent och 1950 drygt 90 procent (Kjellberg 2001). Mer än hälften av Handelsmedlemmarna i Sverige tillhör klubbar utan styrelse, dvs i praktiken icke-fungerande klubbar (Kjellberg 2002). Inom Kommunal har antalet arbetsplatsombud sjunkit kraftigt sedan kontaktombuden och skyddsombuden slogs samman 1993. År 2001 saknade var tredje Kommunalare fackombud på sin arbetsplats. Likaså har antalet arbetsplatsombud inom Hotell & Restaurang minskat sedan 1990-talets mitt. Idag känner varannan medlem inte någon facklig representant på den egna arbetsplatsen. Vidare finns det idag bara en fjärdedel så många skyddsombud inom förbundet som för femton år sedan. Överhuvudtaget blev 1990-talet ett mörkt decennium för skyddsombuden, särskilt under decenniets slut då det totala antalet ombud i Sverige sjönk från 108 000 1997 till 87 000 1999-2000 (*Arbetarskydd,* nr 3 2003). Därefter har utvecklingen vänt. Våren 2003 var antalet skydds-

ombud uppe i 107 000, vilket tyder på att arbetsmiljöfrågorna under senare år fått en högre prioritet.

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna

Massarbetslösheten under 1990-talet medförde att det lokala facket fick ägna mycket tid åt personalminskningar och åtgärder för att skapa ny sysselsättning, medan arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna kom i bakgrunden (Kjellberg 2001a, kapitel 8).[3] Minskad personalomsättning och låg sjukfrånvaro innebar dessutom att företagen inte hade samma incitament som under den fulla sysselsättningens dagar att skapa goda arbetsmiljöer och arbetsorganisationer för att få arbetsplatserna att framstå som attraktiva. Det var då som Volvo, i samarbete med framför allt Metall, experimenterade med nya sätt att organisera arbetet vid sina svenska anläggningar (inte minst genom de nya Kalmar- och Uddevallafabrikerna), till skillnad från i det arbetslöshetsdrabbade Belgien där personalomsättningen och sjukfrånvaron var låg och folk stod i kö för att få anställning vid fabriken i Gent.

Därtill kommer att många företag, inte minst underleverantörer, utsatts för ökad konkurrens, vilket pressat dem att slimma organisationen. Inom offentlig sektor har kraftiga besparingskrav medfört omfattande personalnedskärningar, omorganisationer och att det blivit vanligt att anlita entreprenadföretag. Det sistnämnda försvårar naturligtvis en långsiktig planering av arbetsmiljön.[4]

En rad undersökningar tyder på att utvecklingen på arbetsmiljöområdet under de senaste tio-femton åren varit problematisk för stora löntagargrupper (se även Wikmans och Marklunds kapitel i denna volym). Av Arbetsmiljöverkets rapport *Negativ stress och ohälsa* (2001) framgår att andelen kvinnor och män vars arbeten förenar höga krav med lågt inflytande (”hög anspänning”) steg markant 1991-99 (s 131ff). Bland kvinnor fann man mycket höga andelar (ca 60 procent 1997/99) inte bara bland kassapersonal, utan också hos högt kvalificerade yrkesgrupper som sjuksköterskor, grundskollärare och läkare. Den genomsnittliga

---

3 Fackföreningarnas möjligheter att aktivt verka för goda arbetsmiljöer begränsades inte bara av den dramatiska ökningen av arbetslösheten vid 1990-talets början, utan också av minskat statligt stöd till företagshälsovård, arbetsmiljöutbildning och de regionala skyddsombudens verksamhet. Dessutom kunde man iaktta en hårdnande attityd från arbetsgivarhåll. Ett markant trendbrott inträffade när SAF utan förvarning 1991 sade upp Arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK (1976), som trädde ur kraft 1/7 1992 utan att ersättas av ett nytt avtal. Uppsägningen innefattade också partssamarbetet om företagshälsovården och utbildningen i arbetsmiljöfrågor. Därmed bröts en långvarig tradition av partssamverkan på arbetsmiljöns område. Inom verkstadsindustrin ingicks inget nytt arbetsmiljöavtal förrän 1997 då VF och Metall/SIF/CF slöt ett avtal om bl a arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och samverkan på arbetsmiljöområdet. Det var säkerligen inte en slump att det sammanföll med tillkomsten av Industriavtalet, som signalerade en renässans för partssamarbetet på lönebildningens område.

4 Kortsiktigheten är inbyggd redan i att ”upphandlingen” endast avser en begränsad tidsperiod samt att uppdraget normalt går till det företag som kommer med det lägsta anbudet. För att samtidigt uppnå en godtagbar vinstmarginal kan entreprenadföretaget dessutom frestas att bemanna verksamheten på lägsta möjliga nivå med allt vad det innebär av ökat risktagande och press på personalen.

andelen kvinnor med ”hög anspänning” var 34 procent och män 22 procent (1997/99). Enligt Arbetsmiljöverket (2003) uppger mer än var fjärde yrkesverksam ”arbetsorsakade besvär”, varmed menas besvär orsakade av arbetet av sådan dignitet att det varit svårt att arbeta eller utföra det dagliga hemarbetet någon gång under de senaste tolv månaderna. Särskilt kvinnorna är utsatta, men besvären har under senare år ökat avsevärt hos båda könen. Mellan 1997 och 2003 steg andelen berörda män från 19 till drygt 25 procent och kvinnor från 24 till 32 procent. Såväl fysiska som andra besvär visar en uppåtgående kurva, men de fysiska besvären är fortfarande vanligast. Om vi ser på *orsakerna* till besvären kommer stress och psykiska påfrestningar på första plats bland kvinnorna och påfrestande arbetsställningar bland männen (på andra plats råder omkastade förhållanden). Tung manuell hantering är den tredje vanligaste besvärsorsaken bland både män och kvinnor. Den största ökningen noteras för stress och psykiska påfrestningar – sedan 1997 en fördubbling hos både kvinnor och män. Inom vårdsektorn (inklusive sociala tjänster) har var sjunde anställd besvär av denna orsak, inom utbildningsväsendet så mycket som var femte.

Av LOs rapportserie *Röster om facket och jobbet*, som bygger på ca 7 000 SCB-intervjuer, framgår att kommunal- och statsanställda LO-kvinnor befinner sig längst ned på ”Ofrihetens trappa” (av fackanslutna löntagare, Nelander & Goding 2003:3, s 36ff). Många av dem har en ”hårt styrd arbetssituation”, vilket innebär att individen har högst en av följande tre friheter: (1) friheten att bestämma i vilken ordning arbetsuppgifterna skall utföras, (2) vad man skall arbeta med under den närmaste timmen, och (3) att kunna gå ifrån arbetsplatsen under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare (den sistnämnda friheten uppges av nästan alla som endast har en frihet). Störst frihet har manliga SACO-medlemmar inom privat sektor. Vid en uppdelning på fackförbund, istället för på sektor och kön, blir bilden delvis en annan. På LO-sidan är andelen med hårt styrd arbetssituation högst inom Pappers och Livs (ca 55 procent 2002), följt av Kommunal, Industrifacket, SEKO och Hotell & Restaurang (som alla ligger inom intervallet 42-45 procent). Bland tjänstemännen är andelarna högst inom Vårdförbundet och Lärarförbundet. Förhållandevis få Metall-medlemmar har en hårt styrd arbetssituation (35 procent). Förbundet tillhör dem som i ett längre perspektiv (1988-2002) uppvisar en relativt gynnsam utveckling, medan medlemmarna i Lärarförbundet ”fått vidkännas en kraftig försämring” (ibid, s 39f). För LO i sin helhet har andelen med hårt styrd arbetssituation minskat något 1988-2002 (från 44 till 38 procent), medan förändringarna är mindre inom TCO (från 28 till 25 procent) och SACO (från 21 till 18 procent).

Om man bortser från grundskollärarna är det slående hur små förändringarna varit. Det betyder å andra sidan att de avsevärda skillnader som förekommer mellan olika löntagargrupper består. ”Ofrihetens trappa” går i hög grad efter klass- och könsgränser inom det svenska arbetslivet. Även om möjligheterna att styra det egna arbetet i allmänhet inte minskat – för metallarbetarna förefaller de

snarast ha ökat – kan andra förändringar ha bidraget till att många ändå upplever arbetet som mer fysiskt och psykiskt påfrestande än tidigare. De frågor som används i LO-rapporten tar t ex inte explicit upp möjligheterna att påverka arbetstakten. Det görs dock i en annan rapport från LO, där det framgår att en tilltagande andel LO-medlemmar 1991-99 upplevde arbetet som stressigt, psykiskt påfrestande, att man hade alldeles för mycket att göra respektive att man under större delen av arbetstiden inte kunde bestämma arbetstakten (Nelander & Lönnros 2001, s 39). Som redovisas av Wikman och Marklund i denna volym tycks kontrollen över arbetstakten generellt ha minskat under 1990-talet, mest påtagligt inom kommunerna.

Metall och det goda arbetet

Metall framstod som det ledande fackförbundet bakom lanseringen av ”det goda arbetet”. Kongressen 1985 antog en rapport med samma namn. Låt oss därför se på den serie utvärderingar som förbundet låtit göra av utvecklingen på detta område. Åren 1994, 1998 och 2002 ställdes ett antal frågor som Metallklubbarna besvarade.[5] Mellan 1994 och 1998 var klubbarnas bedömning att detaljstyrningen av arbetet minskat inom alla avtalsområden utom Samhall. På det hela taget förbättrades således möjligheterna till ett mer självständigt arbete, vilket var en av de få ljuspunkterna i 1998 års undersökning. Därefter har ett bakslag inträffat. År 2002 ansåg fyra av tio klubbar att detaljstyrningen *ökat*. För de fyra andra undersökta aspekterna av arbetsvillkoren konstaterades en generell försämring 1994-98. Särskilt negativ var utvecklingen när det gäller arbetsintensitet och stress. Vidare pekade klubbarna på kortare cykeltider – och därmed mindre variation – inom monteringsarbete, samt ökad risk för utslagning. Mest hade arbetsvillkoren försämrats där arbetsorganisationen genomgått små förändringar. Sammanlagt berördes 1998 drygt varannan metallarbetare av arbetsorganisatorisk utveckling.[6] Störst chanser till utveckling i arbetet – mer än fördubblade chanser – hade de som arbetade i grupp.

---

5 I undersökningarna 1998 och 2002 var klubbarnas svarsfrekvens ca 60 procent. Det motsvarar ca 70 procent av de metallarbetare som berördes av undersökningarna. Härav framgår att de mindre klubbarna inte besvarat frågorna lika ofta som de större. Utanför undersökningarna faller de metallarbetare som finns på klubblösa arbetsplatser. Inom verkstadsindustrin har endast klubbar med minst 50 medlemmar tagits med. För övriga avtalsområden har gränsen satts vid 25 medlemmar. Se Metall 1999a-b. Uppgifter för 2002 från Margareta Pettersson, Metall.

6 1998 omfattades 56 procent av metallarbetarna av arbetsorganisatorisk utveckling. 2002 var motsvarande andel för män 53 procent och för kvinnor 47 procent. Den arbetsorganisatoriska utvecklingen mäts med hjälp av ett poängsystem som bygger på uppskattningar av andelen metallarbetare som kommer i åtnjutande av arbetsutveckling inom traditionellt metallarbete samt andelen med arbetsuppgifter av planerande, arbetsledande, beredande respektive ekonomisk karaktär eller som utför personalarbete, uppgifter där externa kontakter ingår respektive administrativt arbete inom kvalitetsområdet.

Bortsett från att grupparbetets omfattning sedan 1998 ökat ytterligare, från 68 till 74 procent av metallarbetarna,[7] fortsätter den negativa trenden. År 2002 rapporterade drygt tre av fyra klubbar en höjd arbetsintensitet, 85 procent av klubbarna ansåg att stressen tilltagit och drygt 40 procent att cykeltiderna blivit kortare (på 15 procent av arbetsplatserna har cykeltiderna dock blivit längre). Nästan sex av tio klubbar ansåg att risken för utslagning från arbetsplatsen ökat. Vidare har lärandet i arbetet stagnerat. Mycket av denna utveckling tillskriver klubbarna en alltför låg bemanning, något som även går ut över möjligheterna till kompetensutveckling, som dessutom ges låg prioritet av arbetsgivarna. Enligt 2002 års undersökning har bemanningen på många arbetsplatser skurits ned till en miniminivå, där ökad efterfrågan löses med övertidsuttag, tidsbegränsade anställningar, inhyrning av personal, kundanpassad arbetstid m m (Margareta Pettersson, Metall, ansvarig för undersökningen). Den ökade andelen metallarbetare i grupparbete upplevs som positivt, men den låga bemanningen av grupperna vållar samtidigt problem, bl a svårigheter att lämna laget för att ägna tid åt facklig verksamhet.

Nästan varannan metallklubb arbetar *inte* systematiskt med arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönesättning. Å andra sidan tar drygt varannan klubb systematiskt itu med dessa frågor. Om klubben uppträder aktivt och är pådrivande eller ej betyder mycket för utvecklingen på arbetsorganisationsområdet (Metall 1999a, s 15). Minst kan facket naturligtvis göra där klubbar saknas, varför en sjunkande klubbtäckning får konsekvenser på detta område. Den arbetsorganisatoriska utvecklingen är mer omfattande i stora företag än i små (och då ingår ändå bara arbetsplatser med klubb i undersökningen). Även mellan de enskilda storföretagen och mellan olika branscher förekommer skillnader. Medan utvecklingen 1998-2002 upplevs som positiv av klubbarna inom stål- och metallindustrin, Saab Aircraft, Volvo (lastvagnar) och Svemek (smidesverkstäderna), framstår den som negativ inom Saab Automobile, Scania (utom i Södertälje där den varit positiv), SKF och ABB. En annan begränsning är att där arbetsorganisationen utvecklas sker det sällan på hela arbetsplatsen.

Den 1999 publicerade utvärderingsrapporten framhåller att ”om inte kraftansträngningar görs kommer arbetsvillkoren för metallarna att *tudelas* – en mindre grupp får intressanta och trygga jobb medan villkoren för majoriteten blir den motsatta” (Metall 1999b, s 17, min kurs). Samma tendens urskiljs 2002. Frågan om det utvecklande arbetet är i hög grad en fördelnings- och rättvisefråga som inte bara berör arbetsvillkoren, arbetsmiljön och möjligheterna till vidareutbildning, utan också chanserna till löneutveckling, trygghet i anställningen respektive möjligheterna att byta jobb. Det är både en jämlikhets- och jäm-

7 Däremot har andelen arbetsplatser med grupparbete minskat något (från 85 procent 1998 till 79 procent 2002). I Metall 1999a uppges felaktigt att 85 procent av metallarbetarna 1998 omfattades av grupparbete (rätt siffra är 68 procent).

ställdhetsfråga med betydelse för såväl individens utvecklingsmöjligheter som de sociala relationerna på arbetsplatsen och samhällsklimatet i stort.

Efter att under 1980-talet med stor genomslagskraft ha lanserat ”det goda arbetet” hamnade Metall under 1990-talet på efterkälken gentemot arbetsgivarna, som med sina idéer om flexibilitet och ”lean production” erövrade initiativet såväl i den allmänna debatten som i företagen. Mot bakgrund av ökade belastningsskador och bristande kompetensutveckling i företagen framhöll Metallordföranden Göran Johnson självkritiskt under 1999 års kongress att ”vi måste ånyo prioritera arbetsmiljöfrågorna” samt tackla kompetensfrågorna på ett betydligt bättre sätt (Metall 1999e, s 58f). Förbundsstyrelsens utlåtande om det goda arbetet utpekade otillräcklig bemanning som en källa för ohälsa och bristande kompetensutveckling (Metall 1999d, s 112). Nästföljande kongress poängterade förbundsledningen vikten av att öka den lokala fackliga aktiviteten för att bättre kunna hantera kompetensutvecklingsfrågorna och de fortsatt stora arbetsmiljöproblemen (Metall 2001, s 154).

Stora variationer i facklig aktivitet för förändrad arbetsorganisation

Företagsekonomen Tony Huzzard, som studerat fackliga lärprocesser hos Metall och SIF i fyra stora verkstadsföretag under 1980- och 90-talen, redovisar flera allvarliga bakslag under 1990-talet för de fackliga strävandena att få till stånd utvecklande arbeten och till dem anpassade lönesystem (Huzzard 2000). I alla de studerade företagen hamnade fackföreningarna under 1990-talet i en defensiv position, om än i olika grad och på lite olika sätt. Andra studier påvisar stora skillnader mellan olika arbetsplatser och branscher. Mycket hänger på hur aktiva klubbarna är och om man lyckas få till stånd en samverkan med företagsledningen (Huzzard & Nilsson 2003). Betydelsen av aktiva klubbar bekräftas av de ovan redovisade Metall-utvärderingarna av det goda arbetet. Medan det inom Metall finns många exempel på en långt driven lokal partssamverkan, ofta av informell karaktär, är det sämre beställt inom Hotell & Restaurang. Det kan förklaras med den betydligt svagare arbetsplatsorganisationen inom det senare förbundet, vilket avspeglas i att endast 7 procent dess medlemmar har ett fackligt förtroendeuppdrag jämfört med 14-18 procent hos LOs industriförbund (Nelander & Goding 2003:4, s 20).

Huzzard och Nilsson konstaterar att det fortfarande är vanligast att arbetsgivaren har initiativet när det gäller att samverka om förändrad arbetsorganisation m m och att facket intar en mer passiv hållning. Endast ”i undantagsfall förekommer vad man skulle kunna kalla fackföreningsstyrd partssamverkan” (s 54). Ett dilemma för facken är att samtidigt som de försöker koppla ihop kravet på arbetsutveckling med företagens ökade behov av effektivitet, flexibilitet och kvalitet kan dessa båda typer av önskemål på kort sikt komma i konflikt med

varandra. Av omtanke om konkurrenskraften tvingas även facken ibland prioritera ökad produktivitet framför utvecklande jobb (ibid, s 50, 61f).

Jämfört med i de flesta andra länder befinner sig dock fackföreningarna i Sverige långt framme när det gäller att påverka förhållandena på arbetsplatserna. Förutom att den fackliga arbetsplatsorganisationen är starkare och mer välutbyggd än i många andra länder finns det i Sverige en lång tradition av partssamarbete och från fackligt håll en positiv syn på teknisk utveckling. Frågan är bara vilket genomslag fackliga synpunkter kan få så länge arbetslösheten är hög och många tillverkningsjobb flyttas utomlands och/eller läggs ut på underleverantörer som pressas allt hårdare. Om arbetslösheten i framtiden vänds i arbetskraftsbrist och hög personalomsättning, eventuellt i kombination med fortsatt höga sjuktal, kan å andra sidan alltfler arbetsgivare komma att övertygas om vikten att satsa mer på en arbetsorganisation anpassad till människors behov. I ett sådant läge bör förekomsten av fackföreningar inställda på att förbättra arbetsmiljön och utveckla arbetsorganisationen vara en tillgång för företag och förvaltningar i Sverige.

Fackmedlemmarnas förväntningar på de fackliga organisationerna

Undersökningar visar att medlemmarna har ganska stora förväntningar på de fackliga organisationerna när det gäller arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna. Närmare sju av tio medlemmar i Metall och Industrifacket betraktar utveckling av arbetets innehåll som ett viktigt fackligt område (Nelander & Goding 2002:l, s 171). Att arbetsmiljön kommer högt upp bland önskemålen framgår av att nästan samtliga LO-, TCO- och SACO-medlemmar betecknar den som en viktig facklig fråga, varav drygt sju av tio anger den som ”mycket viktig” (ibid, s 171, 174). Cirka tre av fyra medlemmar i LO, TCO och SACO anser inflytande över det egna arbetet vara ett viktigt fackligt område. På frågan om vad man anser sig få ut av sitt medlemskap svarade år 2002 klart färre än i motsvarande undersökning 1988 jakande när det gäller möjligheterna att påverka arbetsmiljön och inflytandet över den egna arbetssituationen, men detsamma gäller även frågorna om bättre anställningsvillkor, lönehöjningar vid lokala förhandlingar (med undantag av SACO-medlemmar) och ökad anställningstrygghet (ibid, s 185). Föga förvånande önskar betydligt fler medlemmar än tidigare att den lokala fackliga organisationen bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen än vad den har idag.[8]

Samtidigt som de fackliga organisationerna mötte ökade svårigheter att driva arbetsplatsfrågorna har kraven på utvecklande arbeten och personlig utveckling stigit med nya generationers inträde på arbetsmarknaden. Med uteblivna eller

8 Av LOs medlemmar ansåg 54 procent detta 2002 mot 44 procent 1988 och 1993, av TCOs 48 procent (ca 33 procent 1988 och 1994) samt av SACO-medlemmarna 45 procent (33 procent 1988, 28 procent 1993). Ibid, s 183.

bristande resultat på bl a dessa områden är det inte ovanligt att nyttan av fackligt medlemskap ifrågasätts. Det framgår t ex av Vårdförbundets och Läkarförbundets medlemsundersökningar (båda år 2000). Många löntagare upplever det dessutom som svårt att påverka det lokala facket. Arbetsmiljön är den i särklass viktigaste frågan som Läkarförbundets medlemmar vill att förbundet skall driva. Det är förståeligt mot bakgrund av att läkarna är den yrkesgrupp som anser sig få minst gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor (Aronsson & Gustafsson 1999, s 195, 203).

Fackföreningarna och de unga

Särskilt *de unga* har fått känna på fackföreningarnas försvagade position ute på arbetsplatserna. Facken kunde under 1990-talet inte förhindra den snabba tillväxten av unga som saknar ett fast jobb. Arbetsgivarna utnyttjade den djupa lågkonjunkturen och de ungas svaga marknadsposition till att kraftigt öka andelen med tidsbegränsade kontrakt. Idag saknar varannan ung anställd i 16-24-årsåldern ett fast jobb. I avsaknad av en fast anställning är det naturligt att inte engagera sig särskilt mycket i de problem som finns på arbetsplatsen. Då blir inte heller ett fackligt engagemang särskilt relevant. Ibland kontaktas de tillfälligt anställda inte ens av fackrepresentanterna.

Tabell 6. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder 1990–2002 (exklusive heltidsstuderande med arbete).

Ålder	1990	1993	1999:1	1999:2	2002	1990-2002	1993-2002
16–24 år	62	69	54	54	50	-12	-19
25–29 år	78	81	76	76	72	-6	-9
Summa 16–29 år	69	76	67	66	62	-7	-14
30–44 år	85	86	84	83	81	-4	-5
45–64 år	88	89	89	88	87	-1	-2
Summa 16–64 år	81	85	82	82	80	-1	-5

Anm. AKU årsmedeltal. Heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna exkluderade. 1999:1 med gamla länsvikter, 1999:2 och 2002 med nya länsvikter.

Till skillnad från under högkonjunkturen under 1980-talets slut, då nedgången i de ungas fackanslutning var mest påtaglig bland privatanställda i storstadsområdena, omfattar den nedgång som inträffat sedan 1993 (tabell 6) alla kategorier unga oberoende av regiontyp, sektor och kön. Förutom den kraftiga ökningen av tidsbegränsat anställda i de yngre åldersgrupperna, vilket pressar ned organisationsgraden, får den ökade fackliga instabiliteten hos de unga ses mot bakgrund av att arbetslöshetens svängningar hos dem varit som störst. Arbetslöshetsnivån hos de unga fortsatte dock under hela 1990-talet att ligga klart över den genomsnittliga. Värderingsförändringar och andra faktorer som kan tänkas påverka de yngres fackanslutning behandlas av Arnell Gustafsson i denna volym (se även Kjellberg 2001a, avsnitt 8.1).

Tudelningstendenser

Även om det ännu är långt till en polariserad arbetsmarknad av japansk eller amerikansk modell kan man i dagens Sverige urskilja en tendens till en tudelning av arbetskraften i: (1) en kärna av fast anställda med relativt goda utvecklingsmöjligheter, och (2) en grupp av tillfälligt anställda som växer eller krymper allt efter företagets behov och som ofta saknar möjlighet att utvecklas i arbetet. Arbetsgivarna satsar nämligen inte särskilt mycket på personalutbildning för de tidsbegränsat anställda. Vikarier får endast hälften så mycket personalutbildning som fast anställda (mätt i procent av arbetstiden) och behovsanställda mindre än en fjärdedel (Nelander & Goding 2002).

I dagens arbetsliv, som utmärks av ständiga förändringar och ett ökat kunskapsinnehåll, är det viktigare än någonsin med vidareutbildning. Annars finns risken att hamna utanför och slås ut från arbetsmarknaden. Särskilt stor risk löper grupper som generellt har en svag position på arbetsmarknaden. Minst personalutbildning får de som har lägst utbildning. LO-anslutna löntagare får avsevärt mindre personalutbildning än TCO-anslutna, som i sin tur är missgynnade jämfört med SACOs medlemmar. Mellan 1994 och 2000 sjönk dessutom personalutbildningens omfattning kraftigt för LO-medlemmarna (från 2,7 procent av arbetstiden till 1,6), vilket vändes i en återhämtning 2001-2002 (2,2 procent 2002; Nelander & Goding 2003:3, s 69). Allra minst personalutbildning får LOs medlemmar inom privat sektor (ca 1,5 procent 2002) och mest SACOs statsanställda (7,6 procent). Sedan 1994 har personalutbildningen *minskat* för främst Metall (från 2,6 till 1,8 procent), Industrifacket (från 1,7 till 0,8 procent) och Kommunal (från 4,3 till 3,3 procent). För de förstnämnda förbunden fortsatte nedgången även mellan 1998 och 2002.

En angelägen facklig uppgift är att få arbetsgivarna att satsa betydligt mer på vidareutbildning för att bredda och fördjupa kompetensen, särskilt för LO-grupperna samt för tidsbegränsat anställda (som huvudsakligen återfinns inom arbetaryrken) så att individen lättare kan växla över till andra arbetsuppgifter eller utvecklas inom yrket. Därmed ökar också chanserna till fortsatt anställning och en bättre löneutveckling. Men här finns idag en ond cirkel: de som saknar fasta jobb eller är lågutbildade får mindre utbildning än andra, vilket håller tillbaka den form av flexibilitet som bygger på bredd i kunskaper och färdigheter. En rad negativa konsekvenser kan bli följden, t ex belastningsskador av alltför ensidiga arbetsuppgifter och en känsla av otrygghet.

Arbetsgivarnas organisering och strategier

Om det gått trögt med förbundssammanslagningar på fackligt håll, t ex att genomföra industriförbundsprincipen, kan det inte liknas vid den konservatism som förekommer på arbetsgivarsidan. Under senare år har en hel del dock hänt, främst bildandet 2001 av Svenskt Näringsliv (SN), efter misslyckade försök

under 1970- och 90-talen. Två år senare slogs Kommun- och Landstingsförbunden samman. Även om SN internationellt sett omfattar en ovanligt stor del av den privata sektorn, existerar det fortfarande särskilda arbetsgivarorganisationer för bl a bankerna och tidningarna. SN rymmer inte mindre än 36 arbetsgivarförbund, varav tretton inom industrin och fem inom byggsektorn (tabell 7), vartill kommer ett antal branschorganisationer som inte sysslar med arbetsgivarfrågor.

Decentralisering och intensifierad arbetsgivarsamverkan

Avtalssystemets decentralisering, som inleddes under 1980-talet med arbetsgivarna som starkt pådrivande kraft, nödvändiggjorde så småningom en ökad samverkan mellan SAF-förbunden, särskilt som deras antal var mycket stort och det var glest mellan sammanslagningarna (Kjellberg 2001b, s 214ff, 259f). Även ekonomiska besparingsskäl medverkade. Ett fördjupat samarbete påkallades också av de växande olikheterna mellan olika företagskategorier, i synnerhet mellan de stora transnationella bolagen inom bl a VF och det stora antalet små och medelstora företag som huvudsakligen befinner sig på hemmamarknaden, t ex inom handelsbranschen.

Två år efter att SAF avvecklat sin löneförhandlande avdelning, vilket skedde 1990, fördes medlemsförbunden samman i nio *förbundsgrupper*, även om inte alla grupper visade sig livskraftiga (jämför tabell 7). Ett av syftena var för övrigt att bryta VFs dominerande ställning inom SAF, varför VerkstadsindustriGruppen förutom Sveriges Verkstadsindustrier (med arbetsgivardelen VF) endast kom att rymma ett par av SAFs minsta förbund. Störst av förbundsgrupperna är Almegagruppen, som idag består av sju förbund med nästan en fjärdedel av SN-företagens arbetstagare. Vidare märks TransportGruppen, Arbio, MetallGruppen samt den mer lösliga Byggyrkesgruppen. Med undantag av den senare har varje grupp ett kansli som är gemensamt för de ingående förbunden. Tanken bakom grupperna var att med informella medel reducera antalet förbundskanslier och åstadkomma en ändamålsenlig struktur. Inte minst i arbetsgivarvärlden är formella förbundssammanslagningar en mycket känslig fråga som kräver en komplicerad beslutsprocess. Gruppkanslierna utgörs av servicebolag som förbunden hyr in sig i eller kan lämna precis som när det gäller vilket affärsavtal som helst företagare emellan. Det är också förbunden som tecknar kollektivavtal, inte förbundsgrupperna. En förbundsgrupp är således inget formellt stadgebundet organ, utan en tämligen informell organisation som hämtar sin styrka ur kulturell samhörighet och gemensamma intressen. Idealet är att åstadkomma en miljö där de enskilda förbunden känner en naturlig samhörighet och där inget förbund blir alltför dominant.

Jämfört med förhållandena vid 1960-talets mitt, då antalet SAF-förbund uppgick till 43, har man kommit långt på vägen mot en effektiviserad struktur. Inte så mycket genom att reducera antalet förbund (de uppgår 1/7 2003 till 36), utan

som följd av den radikala minskningen av antalet förbunds*kanslier*. Vidare har Industriavtalets tillkomst 1997 medfört en intim samverkan mellan SN-förbunden inom industrin.

På arbetsgivarsidan är klyftan mellan industri- och tjänstenäringar fortfarande en realitet trots att industri och tjänster alltmer integreras. Almega Industri och Kemiförbundet lämnade 2003 Almega-gruppen och bytte namn till Allmänna IndustriGruppen. Enligt Göran Trogen, VD för Almega t o m 2002, är olikheterna mellan industri- och tjänsteföretag stora vad gäller kollektivavtal, fackliga motparter, lönesystem samt arbetstids- och anställningsförhållanden (*Almegatidningen* nr 4 2002).

Tjänster och handel är inte heller samma sak. Med tjänsteföretag i strikt mening avses dem som säljer *tjänster*, till skillnad från handelsföretagen som säljer *varor*. En betydande förbundsgrupp fram till upplösningen 1/1 2000 var Svensk Handel och Tjänsteföretagen. Den aktiva opinionsbildning som dess största medlemsförbund, Svensk Handel, bedrev, ifrågasattes av övriga förbund inom gruppen. Idag återfinns tre av de senare förbunden inom Almega.

Arbetsgivarna har ännu långt kvar till att förverkliga sin vision om fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Fackföreningarnas försvagade ställning på arbetsplatserna kontrasterar mot avtalsförhandlingarna på förbundsnivå, där den fackliga konfliktkapaciteten föreföll nästan intakt även under 1990-talets massarbetslöshet. Inom industrin lyckades Metall-SIF-CF genom att bilda en enad front med framgång avvisa arbetsgivarnas propåer om en fullständigt decentraliserad lönebildning. Industriavtalet 1997 medförde tvärtom en viss centralisering genom etablerandet av gemensam förhandlingsordning och koordinerade avtalsförhandlingar. Vidare har det statliga medlingsinstitutet med tiden fått en viktig samordnande roll för hela arbetsmarknaden. Det hindrar inte att en successiv decentralisering ägt rum av avtalens konkreta innehåll, såväl inom industrin som andra branscher. Dessutom har det på vissa områden, inklusive inom offentlig sektor, blivit vanligt med ”nollavtal”, där lönen helt och hållet avgörs på lokal nivå. Det sk Ledaravtalet som 1992 ingicks mellan SALF (idag Ledarna) och Almega blev av stor symbolisk betydelse för denna utveckling genom att sätta processen chef – medarbetare i centrum och introducera individuella lönesamtal (Trogen 2003, s 121ff). Sedan ett antal år tillämpar Vårdförbundet, med stöd av gynnsamma marknadskrafter för sjuksköterskor, framgångsrikt en lokalt och individuellt inriktad lönestrategi. På arbetsplatser där individer med stark ställning med hjälp av facket blivit duktiga på att förhandla, är det i framtiden ”inte säkert att det behövs kollektivavtal för att åstadkomma goda villkor för medlemmarna”, menar förbundets ordförande Eva Fernvall (Fernvall 2003, s 58). Detta är säkert sant för vissa grupper under tider av bristande tillgång på yrkesgruppen ifråga. Under andra förhållanden, utan vare sig branschavtal eller marknadskrafter i ryggen, är det betydligt mer osäkert.

Tabell 7. Arbetsgivarförbund och förbundsgrupper inom Svenskt Näringsliv 18/5 2003.

Bransch/förening	För-kortning		A	B	Antal företag	Antal årsanst	varav arbetare
I. Industri m m							
Teknikföretagen[a]		IK	A	B	3 147	316 258	164 275
Tekoindustrierna	TEKO	IK	A	B	217	9 725	6 004
Summa fd Verkst ind gruppen					3 364	325 983	170 279
Gruvornas Arbgf	GAF	IK	A		24	5 983	4 351
Stål- och Metallförbundet	SMF	IK	A		186	37 879	25 594
SvetsMekaniska Arbgf	SVEMEK	IK	A		379	5 091	3 985
Summa Metallgruppen					589	48 953	33 930
Skogsindustrierna		IK	A	B	313	41 897	30 731
Skogs- och Lantarbgf	SLA	IK	A		3 114	19 759	14 000
Trä- och Möbelindustriförbundet	TMF	IK	A	B	636	25 643	19 660
Summa ARBIO					4 063	87 299	64 391
Allmänna IndustriGruppen		IK	A		1 176	87 565	47 155
Livsmedelsföretagen	Li	IK	A	B	949	54 380	38 302
Byggnadsämnesförbundet	BÄF	IK	A		194	11 752	7 445
Grafiska Företagens Förbund	GFF		A	B	743	21 947	15 662
Energiföretagens Arbgf	EFA		A		150	17 297	3 077
Summa Industri m m					11 228	655 176	380 241
(44,3% av SNs årsanställda)							
II. Byggbranschen							
Sveriges Byggindustrier	BI		A	B	2 432	68 487	48 268
Elektriska Installatörsorg	EIO		A	B	2 232	22 959	18 205
Maskinentreprenörerna	MA		A	B	3 492	6 681	6 087
Plåtslageriernas Riksförb	PLR		A	B	833	4 379	3 498
VVS-Installatörerna			A	B	1 096	13 941	10 836
Summa Byggyrkesgruppen					10 085	116 447	86 894
(7,9% av SNs årsanställda)							
III. Handel och transport							
Biltrafikens Arbgf	BA		A		5 439	58 810	45 146
Bussarbetsgivarna	BuA		A		496	17 999	16 219
Flygarbetsgivarna	FlygA		A		73	20 037	4 319
Motorbranschens Arbgf	MAF		A		2 112	37 345	21 921
Petroleumbranschens Arbgf	PAF		A		39	4 600	2 635
Sveriges Hamnar			A	B	56	4 265	3 212
Sjöfartens Arbgf	SARF		A		108	10 044	5 185
Summa Transportgruppen					8 323	153 100	98 637

Tabellen fortsätter nästa sida

Tabell 7. Fortsättning.

Bransch/förening	För-kortning	A	B	Antal företag	Antal årsanst	varav arbetare
Svensk Handel		A	B	7 091	144 144	89 106
Elgrossisternas Arbgf		A		12	2 336	609
Summa Handel/transport				15 426	299 580	188 352
(20,3% av SNs årsanställda)						
IV. Tjänster						
Almega Tjänsteförbunden	ATJ	A		3 713	148 409	39 819
Almega Tjänsteföretagen		A		2 251	63 902	13 529
Vårdföretagarna		A	B	1 792	36 824	4 734
Almega IT-företagens Arbgorg		A		622	67 269	1 159
Medie- o Informationsarbetsgiv	MIA	A	B	383	10 591	1 185
Almega Samhallförbundet		A		3	20 763	17 736
Bemanningsföretagens förb[b]		A	B			
Summa ALMEGA				8 764	347 758	78 162
Sveriges Hotell- o Rest företag	SHR	A	B	2 777	45 288	38 399
Försäkringsbranschens Arbgorg	FAO	A		108	13 188	335
Summa Tjänsteföretag				11 649	406 234	116 896
(27,5% av SNs årsanställda)						
Hela Svenskt Näringsliv	SN			47 416[c]	1 477 437	772 383

a. Tidigare Sveriges Verkstadsindustrier, b. Bildat 26/6 2003. c. Företag tillhöriga flera förbund räknade endast en gång. *Anm*. A=renodlade arbetsgivarförbund; A+B=samtidigt arbetsgivar- och branschförbund. IK=Industrikommittén, som rymmer parterna inom Industriavtalet, varav elva arbetsgivarförbund, av dem åtta inom tre förbundsgrupper samt tre fristående förbund. Arbgf = arbetsgivarförbund.

Kollektivavtalens och arbetsrättens framtid

Nationella kollektivavtal kan dock på flera sätt komma att fylla en viktig roll även i framtiden. Förutom som stöd för lokala avtal (jämför fackens svårigheter i Storbritannien där branschavtalen till stor del avvecklats) kan riksavtalen – om de samordnas – fylla en närmast motsatt funktion, att hålla kostnadsutvecklingen under kontroll. Det blir särskilt viktigt om Sverige går med i EMU. Åtminstone en framstående företrädare för arbetsgivarna är övertygad om att ”Industriavtalet på ett avgörande sätt bidragit till att hålla kostnadsökningarna på en rimlig nivå under de senaste åren” (Trogen 2003, s 123). För det tredje framstår avtal alltmer som ett alternativ till det fortfarande vanliga mönstret att genom lagstiftning implementera EU-direktiv. Utan kollektivavtal finns det inte heller någon mekanism som garanterar arbetsfreden under förutsägbar framtid (motsvarande avtals-

periodens längd) eller som utjämnar konkurrensvillkoren mellan företagen vad gäller löner m m.[9]

Om den fackliga medlemskonkurrensen tilltar – i enlighet med Ledarnas koncept – och flera fackförbund organiserar samma grupper kan kollektivavtalen dock komma att ifrågasättas av arbetsgivarna: ”Som det är nu köper sig arbetsgivarna, genom att teckna kollektivavtal, arbetsfred med förvissning om att något annat fackförbund inte kan komma att kräva eget avtal och därmed varsla om konfliktåtgärder” skriver Örjan Lenard (förbundsdirektör i Almega Tjänsteföretagen) under rubriken ”Facklig konkurrens hot mot kollektivavtalet” (*Almegatidningen* nr 2 2003).

Innan SAF och Industriförbundet gick samman i Svenskt Näringsliv bedrev den förra organisationen en relativt omfattande opinionsbildning med syfte att avreglera eller omreglera stora delar av den svenska arbetsrätten. Tillsammans kan förslagen, om de realiseras, medföra en väsentlig försvagning av de fackliga organisationerna, särskilt på arbetsplatsnivå och inom de privata servicenäringarna. Enligt en SAF-undersökning bidrog företagen 1998 med flera miljarder kronor för att finansiera den fackliga verksamheten. Förtroendemannalagens regler om företagens skyldigheter att tillåta facklig verksamhet på betald arbetstid borde därför avvecklas enligt SAF (www.saf.se 1999-05-03). Andra krav var avskaffandet av lagarna om anställningsskydd och medbestämmande samt införande av förbud mot sympatikonflikter. I kombination med en helt decentraliserad lönebildning skulle ett sådant förbud naturligtvis försvaga fackföreningarna avsevärt. Innan SAF gick i graven var man också inne på tankar om att i största möjliga utsträckning ersätta kollektivavtalen med civilrättsliga avtal (SAF 1999). Från borgerligt håll har även framförts förslag att frikoppla a-kassorna från fackförbunden, vilket sannolikt skulle få störst konsekvenser där den fackliga arbetsplatsorganisationen är svag, dvs inom de privata servicenäringarna.

När Svenskt Näringsliv bildades 2001 betonades vikten av dialog och breda allianser. Följaktligen har man tonat ned flera av kraven som tidigare framfördes av SAF. Strävan efter samförstånd ligger också i linje med Industriavtalet. Å andra sidan har arbetsgivarna inte släppt kraven på t ex inskränkningar av konflikträtten och införandet av tvångsskiljedom, nyligen aktualiserade av Kommunal- och Elektrikerstrejkerna (Teknikföretagens förhandlingsledning i *Svenska Dagbladet* 22/5 2003). För flera av önskemålen blir det dock svårt att få politiskt gehör även från borgerligt håll. Den blivande moderatledaren Fredrik Reinfeldt har framhållit att arbetsrätten inte vållar företagen några större problem och att det var fel av moderaterna att i senaste valrörelsen driva frågan om en mer

---

[9] Inom åkeribranschen tenderar kollektivavtalen dock delvis få motsatt effekt – att bli en konkurrensnackdel – genom den allt hårdare konkurrensen med utländska åkerier och speditörer. Ingångna avtal håller på att överges i smyg när de får svårt att hävda sig mot låga tyska och ännu lägre polska löner (*Sydsvenska Dagbladet* 3/2 2000).

företagsvänlig arbetsrätt (*Dagens Nyheter* 3/5 2003). Trenden tycks således gå mot ett ökat samförstånd vad gäller arbetsrätten (se även Bruun i denna volym).

Avslutning

Trots att Sverige, tillsammans med Finland och Danmark, har världsrekord i facklig anslutning samt en internationellt sett mycket välutbyggd facklig arbetsplatsorganisation, förefaller de svenska fackföreningarna sedan 1990-talet ha svårigheter att med framgång omsätta sina idéer om utvecklande arbeten. Frågorna om arbetsmiljö och arbetsorganisation tillhörde inte de mest prioriterade under 1990-talets massarbetslöshet, men en omsvängning kan urskiljas under senare år, vilket bl a visar sig i att antalet skyddsombud ökat kraftigt efter en djup svacka mot decenniets slut. En negativ omständighet är att det på många håll skett en uttunning av den fackliga arbetsplatsorganisationen, särskilt som det är på lokal nivå som frågorna om arbetsorganisation och arbetsmiljö hör hemma. Men problemen stannar inte därvid. Förutom att uppsägningar och nedskärningar tog mycket tid i anspråk under 1990-talet tenderade arbetsgivarnas incitament för goda arbetsplatser typ Volvos Kalmar- och Uddevallafabriker att minska när den ”fulla sysselsättningen” vändes i sin motsats. Skärpt internationell konkurrens och besparingskrav inom offentlig sektor har åtföljts av arbetsorganisatoriska förändringar på både gott och ont: fler arbetar i grupp än tidigare och med vidgade arbetsuppgifter, men bemanningen är ofta minimal i enlighet med konceptet ”lean production”. Det kan avläsas i höjd produktivitet, men också i att arbetet av många löntagare upplevs som mer intensivt och stressigt. För fackligt förtroendevalda kan låg bemanning innebära svårigheter att lämna arbetskamraterna för att ägna sig åt fackligt arbete. Svenskt Näringsliv tycks dock ha lagt åt sidan SAFs krav om att facklig verksamhet inte bör ske på betald arbetstid. För att uppnå flexibilitet vid svängningar i efterfrågan har andelen tidsbegränsat anställda ökat, särskilt bland de yngsta där de idag uppgår till varannan anställd.

Risken finns att utvecklingen går mot en tudelning av arbetsmarknaden där somliga, förutom fasta jobb, även har goda möjligheter att utvecklas i arbetet eller göra karriär samtidigt som de premieras lönemässigt, medan andra hänvisas till tidsbegränsade eller på annat sätt otrygga jobb utan möjligheter till arbets- och löneutveckling. När det gäller hur styrt olika gruppers arbete är talar en LO-studie om en ”ofrihetens trappa”, där klass, utbildning, kön och sektor betyder mycket för var man befinner sig. En liknande trappa existerar när det gäller möjligheterna till kompetensutveckling. Minst personalutbildning får LO-grupperna inom privat sektor, mest får statsanställda SACO-medlemmar. Metalls vision om det goda arbetet har – i varje fall när det gäller kompetensfrågorna – inte kommit de egna medlemmarna till del i någon större utsträckning. Tvärtom påvisar förbundets egna utvärderingar en nedåtgående kurva i detta avseende. Snål bemanning och bristande kompetens hos arbetsgivarna anges som de viktigaste

orsakerna. Tendenserna till en tudelning av löntagarna i vinnare och förlorare framträder inte bara vid jämförelser mellan olika grupper, utan också bland medlemmar av ett och samma fackförbund, bl a inom Metall.

Med löneförhandlingarnas decentralisering blir partsrelationerna på lokal nivå allt betydelsefullare. För en hållbar arbetsorganisatorisk utveckling är de om möjligt ännu viktigare. För att en sådan skall bli verklighet krävs såväl motiverade arbetsgivare som aktiva arbetsplatsfack. Sannolikt kan framtida samgåenden mellan arbetar- och tjänstemannafack underlätta arbetsorganisatoriska förändringar, men ännu har inte en enda sådan sammanslagning inträffat i Sverige.

Referenser

Abrahamsson B (2002) ”Facklig strukturförändring” s 53-72 i Sverke M & Hellgren J *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet.* Arkiv, Lund.

AKU Tilläggstabeller och specialkörningar SCB, Stockholm.

Almegatidningen nr 4 2002 och nr 2 2003.

Arbetarskydd nr 3 2003.

Arbetsmiljöverket & SCB (2001) *Negativ stress och ohälsa.* Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2. Arbetsmiljöverket & SCB, Stockholm.

Arbetsmiljöverket & SCB (2003) *Arbetsorsakade besvär 2003.* Statistiska meddelanden AM 43 SM 0301, Arbetsmiljöverket & SCB, Stockholm.

Aronsson G & Gustafsson K (1999) Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandenas betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 3, s 189-206.

Bureau of Labor Statistics (2003) *Union members in 2002* http://www.bls.gov/news.release/union2.toc.htm (2003-07-03). Bureau of Labor Statistics, Washington.

Dølvik J E & Waddington J (2002) ”Private sector services: challenges to European trade unions” *Transfer* vol 8 nr 3, s 356-76.

Fernvall E (2003) ”Likställda parter är viktigare än garanterade löneökningar” s 52-60 i *Tretton perspektiv på lönebildningen*. Medlingsinstitutet, Stockholm.

Huzzard T (2000) *Labouring to learn. Union Renewal in Swedish Manufacturing.* Boréa, Umeå.

Huzzard T & Nilsson T (2003) ”Fackets nya roll – att dansa med arbetsgivare?” s 40-67 i Wilhelmson L (red) *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik.* Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Jerneck M (1986) *SAFs framtidssyn.* SAF, Stockholm.

Kjellberg A (1983) *Facklig organisering i tolv länder.* Arkiv, Lund.

Kjellberg A (2001a) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige.* Arkiv, Lund.

Kjellberg A (2001b) ”Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år” s 155-284 i Strøby Jensen C (red) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark.* Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn.

Kjellberg A (2002) ”Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands” *Arkiv* 86-87, s 44-96.

Lundenmark T & Nilsson C (2001) *Slaget om riksavtalet.* Förhandlingsrådet, Stockholm.

Lundqvist T (1998) *Arbetsgivarna efter 1945 – arbetskraftsbrist och kartellstrategi.* Arbetslivsinstitutet (Arbetsrapport 1998:38), Solna.

Lundqvist T (2000) *Arbetsgivarpolitik under full sysselsättning. En ekonomisk-historisk studie av Verkstadsföreningen 1946-1983.* Arbetslivsinstitutet (SMIF Forskningsrapport 2000:1), Solna.

Metall (1999a) *Utvärdering av det goda arbetet. Klubbarnas syn på metallarbetets utveckling och villkor.* Metall, Stockholm.

Metall (1999b) *Utvärdering av det goda arbetet. Klubbarnas syn på kompetensutveckling.* Metall, Stockholm.

Metall (1999c) *Ett krafttag för arbetsmiljön – halvera arbetsskadorna.* Metall, Stockholm.

Metall (1999d) *Beslutsbok till Metalls kongress 1999.* Metall, Stockholm.

Metall (1999e) *Protokoll från Metalls 37:e ordinarie kongress 1999.* Metall, Stockholm.

Metall (2001) *Protokoll från Metalls 38:e ordinarie kongress 2001.* Metall, Stockholm.

Nelander S & Goding I (2002:1, 2003:3-4) *Röster om facket och jobbet.* LO, Stockholm.

Nelander S & Goding I (2002) *Personalutbildning 2001.* LO, Stockholm.

Nelander S & Goding (2003) *Andelen medlemmar i facket med utländsk bakgrund.* LO, Stockholm.

Nelander S & Lönnros E (2001) *Ohälsans trappa.* LO, Stockholm.

Nergaard K (1999) *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998.* Fafo, Oslo.

SAF (1999) *En företagsam arbetsrätt.* SAF, Stockholm.

SIF (2000) *SIFs idéprogram 2000.* SIF, Stockholm.

SIF (2003) *Sif i siffror 2002.* SIF, Stockholm.

TCO (2000) *De styrda och de fria. Den tudelade tjänstesektorn.* TCO, Stockholm.

Trogen G (2003) ”Löneavtalen – norm för kostnadsbegränsningar eller grund för lokal och individuell lönebildning?” s 116-127 i *Tretton perspektiv på lönebildningen*. Medlingsinstitutet, Stockholm.

Western B (1999) *Between Class and Market.* Princeton University Press, Princeton.