LUND UNIVERSITY

Kan fackets försvagning hejdas - facklig styrka och organisering i en globaliserad värld

Kjellberg, Anders

Published in:
Bortom horisonten. Fackets vägval i globaliseringens tid

2013

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2013). Kan fackets försvagning hejdas - facklig styrka och organisering i en globaliserad värld. I I. Lindberg, & A. Neergaard (Red.), *Bortom horisonten. Fackets vägval i globaliseringens tid* (s. 39-89). Premiss förlag.

Total number of authors:
1

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

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

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

LUND UNIVERSITY

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

Download date: 13. Oct. 2026

Bortom horisonten
Fackets vägval i globaliseringens tid
© Premiss förlag och respektive författare
REDAKTÖRER: Ingemar Lindberg och Anders Neergaard
OMSLAG & INLAGA: EBDC
TRYCKERI: ScandBook, Falun, 2013
ISBN: 978-91-86743-17-8

Premiss förlag
Drottninggatan 83
111 60 Stockholm

Premiss förlag är en del av Arenagruppen.
Boken är utgiven i samarbete med Arena Idé.

Red. Ingemar Lindberg och Anders Neergaard

BORTOM HORISONTEN

Fackets vägval i globaliseringens tid

Premiss förlag

Innehåll

INLEDNING: **13.**
Ingemar Lindberg och Anders Neergaard
”Mellan Marx och Polanyi” – Ett nytt landskap
för kollektivt handlande och facklig förnyelse

Anders Kjellberg **39.**
Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka
och organisering i en globaliserad värld

Ingemar Lindberg **91.**
Solidaritet och egenintresse – om facket och
det kollektiva handlandets dilemma

Jonas Sjölander **119.**
Solidaritet på avstånd och motståndets praktiker:
Inifrån- och utifrånberättelser om facklig och
utomfacklig kamp i Sydafrika

Aina Tollefsen **157.**
Produktionens ändrade organisering – fallet
AB Volvo

Anders Neergaard **191.**
Migration, rasifiering och former för ofritt arbete
– den fackliga solidaritetens dilemma

Irene Molina och Diana Mulinari **229.**
Från hemmet till en arbetsplats, från krav till intimitet till arbetskontrakt

Bernt Schiller **257.**
Mot en ny facklig solidaritet? En diskussion om förnyelse och solidaritet

Niklas Egels-Zandén **285.**
Från global självreglering till lokal lagstiftning: Arbetares rättigheter i globala leverantörskedjor

Ingemar Lindberg och Magnus Ryner **315.**
Finanskapitalets makt och fackets möjligheter

David Uzzell och Nora Räthzel **343.**
Lokal plats, globalt rum – Solidaritet över gränserna och frågan om miljön

Erik Bengtsson **373.**
Den ekonomiska globaliseringens dubbla rörelse

Författarpresentationer **395.**

Anders Kjellberg

Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld

Inledning

Sverige har tillsammans med Danmark och Finland världsrekord i andelen fackligt anslutna löntagare. Sju av tio är med i facket, vilket är avsevärt mer än i andra länder. Facklig organisationsgrad är dock bara ett av flera mått på *facklig styrka* och dessutom begränsat till *organisatorisk* styrka. Ett annat mått är förhandlingsstyrkan, centralt och lokalt, och ett tredje kapaciteten att gå ut i konflikt och att hålla ut så länge som krävs. Det går inga vattentäta skott mellan de olika dimensionerna av facklig styrka. Förhandlingsstyrkan hänger nära samman med konfliktkapaciteten även då inga stridsåtgärder konkret kommer till användning. Att med framgång tillvarata medlemmarnas intressen beror emellertid inte bara på hur starkt facket är i olika avseenden utan också på arbetsgivarnas maktresurser. *Styrkeförhållandena* mellan fack och arbetsgivare påverkas dessutom av bl.a. statens agerande.

Efter en genomgång av olika mått på facklig styrka och hur globaliseringen påverkar styrkeförhållandena mellan

arbete och kapital följer en kort redovisning av den fackliga organisationsgradens utveckling i Sverige. De betydande variationerna i facklig anslutning mellan olika länder framgår av Tabell 1. Därefter diskuteras ett antal egenskaper hos den svenska arbetsmarknadsmodellen och hos facken själva som förklarar den internationellt mycket höga fackliga organisationsgraden i Sverige. Vidare analyseras det medlemsras som drabbade de fackliga organisationerna och a-kassorna under 2007 och 2008. Slutligen behandlas de strukturella förändringar som förklarar den långsiktiga nedgång i facklig anslutning som skett i Sverige sedan 1990-talets mitt.

Fackets styrka – Sverige och andra länder

I Frankrike är den fackliga organisationsgraden mycket låg och den fackliga rörelsen splittrad i konkurrerande riktningar, men *mobiliseringsförmågan* ändå hög. Många medlemmar är fackligt aktiva samtidigt som åtskilliga oorganiserade har en positiv inställning till fackföreningarna. Konkurrensen om rösterna i företagskommittévalen är därför skarp. Precis som i Spanien tar dessa val mycket kraft från den fackliga verksamheten i övrigt. En direkt följd av det ringa antalet medlemmar är att man inte får in särskilt mycket i medlemsavgifter. I stället finansieras de franska facken i betydande utsträckning genom statliga subventioner. Frånvaron av egentliga konfliktfonder gör att strejker med nödvändighet blir korta. Demonstrationer är därför ett viktigt komplement. Vanligen är det offentliganställda som lägger ned arbetet och då inte sällan i metron i Paris och andra allmänna kommunikationer där effekten snabbt blir påtaglig.

I många länder är fackföreningarna kraftigt försvagade

genom fängslanden av fackligt aktiva, förbud mot facklig verksamhet och andra repressiva åtgärder från staters sida. Den amerikanska fackföreningsrörelsens historia rymmer många exempel på hur staten ingripit mot facken för att försvaga dem. I Sverige medverkade alliansen mellan socialdemokrater och liberaler i kampen för allmän rösträtt till att en sådan utveckling förhindrades. Efter omfattande arbetskonflikter erkändes rätten att bilda fackföreningar mot att arbetsgivarna tillerkändes ledningsrätten i företagen. Det skedde genom avtal, inte genom lagstiftning.

Kollektivavtal och *partsreglering*, inte statsreglering (bortsett från 1970-talets våg av arbetsrättslig lagstiftning), kännetecknar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det är både ett uttryck för facklig styrka och något som främjar den fackliga styrkan. I Frankrike är den statligt fastställda minimilönen av stor betydelse för löneutvecklingen, i synnerhet som fackföreningarna endast omfattar åtta procent av löntagarna. Det står i skarp kontrast till den svenska partsregleringsmodellen. I Sverige saknas såväl statliga minimilöner som lagstiftning om utsträckande av kollektivavtalen till företag utan sådana. Till skillnad från de svenska facken kräver de tyska numera lagstiftning om minimilöner för att förhindra att individerna tvingas acceptera alltför låga löner. Det är ett tydligt tecken på de tyska fackens försvagade *förhandlingsstyrka*.

Två av de största och mest långdragna konflikterna på den svenska arbetsmarknaden slutade med fackliga nederlag trots ett stort tryck underifrån att gå ut i strejk och hålla ut under mycket lång tid (Kjellberg 2011). Både under storstrejken/lockouten 1909 och metallstrejken 1945 spelade lågkonjunkturen arbetsgivarna i händerna. Omvänt stärks fackens förhandlingsposition under högkonjunkturer eller

vid brist på arbetskraft inom en bransch eller ett yrke. Om de anställda i hög grad är utbytbara minskas fackets chanser att uppnå bra förhandlingsresultat och ökar risken för strejkbrytеri, i varje fall om många saknar arbetslöshetsunderstöd. Välfärdsstatens utbyggnad och understödsverksamhet i facklig regi är således av stor betydelse för den fackliga styrkan.

Låg arbetslöshet stärker inte bara den fackliga förhandlingsstyrkan i samband med avtalsrörelser. Under perioden av ”full sysselsättning” i Sverige var det betydligt lättare att driva visionen om ”det goda arbetet” än under 90-talsdepressionen. När det inte längre rådde brist på arbetskraft och var hög personalomsättning bortföll arbetsgivarnas motivation att skapa attraktiva arbetsplatser såsom Volvos Kalmar- och Uddevallafabriker.

Arbetsrättsliga lagar som LAS och MBL, vilka stärker fackets inflytande på arbetsplatserna, är exempel på *institutionell* facklig styrka. Denna kan öka förhandlingsstyrkan och den organisatoriska styrkan, men är också ett *resultat* av facklig styrka i olika avseenden (Dörre, Holst & Nachtwey 2009). I USA är den institutionella styrkan klart mindre än i Västeuropa, vilket avspeglar de amerikanska fackföreningarnas svårigheter att göra sig gällande på det politiska planet. Detta illustrerar att fackens politiska inflytande och de politiska maktförhållandena kan betyda mycket för den institutionella styrkan. Ett konkret svenskt exempel är att alliansregeringens förändringar av a-kassan (en institutionell förändring) efter valsegern 2006 minskade fackets organisatoriska styrka genom det kraftiga medlemsraset 2007 och 2008. Regeringens bantning av Arbetsmiljöverket har minskat fackens möjligheter att bedriva ett framgångsrikt lokalt arbetsmiljöarbete. Det gäller inte minst i de små

företagen där regionala skyddsombud spelar en central roll för att motverka dåliga arbetsmiljöer. Neddragningarna har medfört färre arbetsmiljöinspektörer med mindre tid för den tidigare så viktiga informella samverkan med de regionala skyddsombuden och dessutom minskad hjälp med utbildningar (Andersson, Rosén & Flemström 2011). Om arbetsgivarnas krav på förbud mot sympatikonflikter förverkligas krymper de svenska fackens konfliktkapacitet.

I länder där fackens organisatoriska styrka minskat kraftigt kan oförändrad institutionell styrka, som därmed avspeglar gårdagens kompromisser och maktförhållanden, delvis kompensera organisatoriska styrkeförluster men bara så länge den institutionella styrkan är intakt. I den svenska arbetsmarknadsmodellen är kollektivavtalet en utomordentligt viktig institution. Så länge kollektivavtalen har en mycket hög täckningsgrad kompenserar det delvis det bortfall i organisatorisk styrka som medlemsraset förorsakat. Skulle ett större antal arbetsgivare, vilket har skett i Tyskland, börja ifrågasätta kollektivavtalen blir situationen betydligt allvarligare. Att slå sig till ro med hög institutionell styrka är således riskfyllt. Fortfarande är fackanslutningen hög i Sverige, men nedgången aktualiserar behovet av en mer aktiv medlemsrekrytering (vilket de amerikanska facken satsar på) och facklig förnyelse i övrigt.

Vissa former av institutionaliserad makt kan å andra sidan underminera den fackliga styrkan. Den franska minimilönelagens framträdande roll i lönebildningen gör att fackmedlemskap kan kännas mindre angeläget. De tyska fackens krav på sådan lagstiftning är ett tecken på deras starkt försvagade ställning eftersom de anser sig behöva statens hjälp för att förhindra alltför låga löner. Till bakgrunden hör kollektivavtalens starkt minskade täckningsgrad

och den stora ökningen av otrygga jobb med låga löner som följt på den tidigare tyska (S)-regeringens uppluckring av arbetslagstiftningen. Det var i början av 2000-talet som regeringen Schröder i nyliberal anda kraftigt försämrade arbetslöshetsförsäkringen och drev på expansionen av tillfälliga jobb (Danielsson Öberg & Öberg 2012:52ff).

Strategisk makt

De amerikanska sociologerna Erik Olin Wright och Beverly Silver skiljer mellan förhandlingsstyrka relaterad till marknaden respektive till arbetsplatsen (Silver 2008: 13ff; se även Bengtssons kapitel i denna volym). Den senare baseras på den *strategiska position* som innehas av arbetare vid löpande band och i transportsektorn genom att strejker snabbt får stora följdverkningar.

Hög utbytbarhet medför inte automatiskt negativa konsekvenser för den fackliga styrkan. Som alltid är kombinationen av olika styrkedimensioner avgörande. Arbetare vid löpande band har i regel en hög utbytbarhet, men arbetsprocessens utformning innebär å andra sidan att en hel fabrik kan lamslås om en mindre grupp arbetare lägger ned arbetet. Det fick de amerikanska storföretagen erfara vid 1930-talets slut då facken i massproduktionsindustrin efter en våg av sittstrejker upplevde sitt genombrott. Samma sak hände senare inom bilindustrin i Brasilien, Sydafrika och Sydkorea (Silver 2008: 54ff). Hur utvecklingen blir i Kina återstår att se.

Frånvaron av buffertar och det stora antalet underleverantörer i moderna produktionssystem gör företagen sårbara för störningar. Produktionen avstannar omedelbart om något led i produktionskedjan fallerar. Här finns en likhet med det löpande bandet.

Å andra sidan styckas arbetsstyrkan vid så kallad vertikal desintegration upp på olika arbetsgivare, vilket försvårar facklig organisering och minskar underlaget för fackklubbar. Den japanska industrin är ett extremfall genom uppdelningen på en kärna av fast anställda i samarbetsinriktade storföretag och lågavlönade, flexibla anställda (ofta deltidsarbetande kvinnor) hos underleverantörerna. Det försvårar fackligt agerande för att förbättra villkoren för stora löntagargrupper. Uppemot två tredjedelar av fackmedlemmarna inom det japanska näringslivet finns i företag med över 1 000 anställda, men mindre än var fjärde anställd arbetar i dessa företag. Nästan varannan anställd är här med i facket (47% 2010) jämfört med endast 1% i företagen med mindre än 100 anställda (*Labor Situation in Japan 2011/2012).*

Utflyttning eller hot om utflyttning av produktion till länder med låga löner och svaga fackföreningar ökar företagens möjligheter att spela ut arbetarna mot varandra. Det kan resultera i ett ”race to the bottom”, att man bjuder under varandra i arbets- och anställningsvillkor för att få behålla jobben. Därtill kommer att strejker inom starkt exportinriktade branscher kan medföra att marknadsandelar och jobb förloras även om verksamhet inte flyttas ut.

Här har facken i hemmamarknadsbranscher som livsmedelshandel en klar fördel. Bortsett från ren gränshandel kan varken jobben eller marknadsandelar hamna utomlands. Men i nästan alla länder begränsas de fackliga aktionsmöjligheterna av att endast några få procent av de handelsanställda är medlemmar. Däremot har handelsfacken i de nordiska länderna, bortsett från i Norge, en internationellt mycket hög organisationsgrad och starka klubbar i de stora butikskedjorna. Även det svenska hotell- och restaurangfacket är starkt ur ett internationellt perspektiv,

men likväl Sveriges svagaste fackförbund. Den fackliga verksamheten i branschen hämmas av höga andelar tidsbegränsat anställda och deltidare samt hög omsättning på både personal och restauranger. Å andra sidan står förbundet inte ensamt. Medlemskapet i LO och dess prioritering av lågavlönade ger det en förhandlingsstyrka som det annars inte hade haft.

Delar av den svenska transportbranschen belyser vad som kan hända när hemmamarknadsnäringar avregleras och utsätts för hård utländsk konkurrens i samband med EU:s östutvidgning. I dag skulle en strejk bland lastbilschaufförerna vid Sveriges viktigaste containerhamn endast få begränsat genomslag till följd av det stora inslaget av utländska åkerier, bemanningsanställda och ”falska egenföretagare”, det vill säga personer som formellt är företagare men som i praktiken arbetar under anställningsliknande förhållanden. Institutionella förändringar i kombination med förändringar av arbetskraftens sammansättning kan således kraftigt underminera konfliktkapaciteten hos en arbetargrupp som åtminstone i teorin har en strategisk position i ett lands ekonomiska kretslopp.

På arbetsgivarhåll är man väl medveten om den maktförskjutning till kapitalets fördel som håller på att ske till följd av globaliseringen. Arbetsgivarorganisationen Almega, som domineras av hemmamarknadsföretag, framhåller å ena sidan att företagens ökade känslighet för strejker eller hot om strejker ”betyder att fackets styrka i förhandlingssituationen vuxit kraftigt”. Men i ett längre tidsperspektiv får ”arbetsgivarsidan ett övertag gentemot facket” genom att ”kapitalets obehindrade rörlighet över gränserna” tillsammans med nya sätt att organisera produktionen ofta gör det lätt att flytta verksamheter utomlands. Man är bekymrad

över att denna ”omvända balansförskjutning” inte avspeglas i dagens konflikt- och förhandlingsregler, vilket även facket påstås förlora på:

> Ett fack som fullt ut utnyttjar de möjligheter som förhandlingsreglerna ger dem kommer att i väsentligt högre grad än tidigare äventyra sina medlemmars jobb. Med de nuvarande reglerna tvingas därmed facket till den återhållsamhet i förhandlingssituationen som Rehn och Meidner på sin tid ansåg skulle leda till att det uppfattades som irrelevant av medlemmarna (Herin & Jakobsson 2009: 62).

Under de senaste decennierna har Svenskt Näringsliv och dess föregångare SAF flitigt argumenterat för en begränsning av konflikträtten, bland annat förbud mot sympatikonflikter. Från politiskt håll har det avvisats med hänvisning till att de fackliga organisationerna i allmänhet uppträder ”ansvarsfullt” och sedan Industriavtalet 1997 visat återhållsamhet i avtalsrörelserna. En viktig faktor vid Industriavtalets tillkomst var fackens oro för att den svenska konkurrenskraften skulle urholkas vid höga löneökningar. Vidare hade man erfarit att höga nominella lönelyft åtföljts av hög inflation och sänkta reallöner. IF Metall framhåller i rapporten *Lönepolitiska vägval* (2008) att de fria kapitalrörelserna gör att avkastningen på kapital måste vara på ungefär samma nivå som i andra länder för att investeringarna inte ska avstanna. Den aspekt av globaliseringen som betyder mest är enligt rapporten EU:s utveckling och då inte minst de ökade löneskillnader inom unionen som utvidgningen österut medfört. Den skärpta konkurrens som följt på detta har framför allt de tyska facken fått känna på genom utflyttning av produktion och ökad press på löneåterhållsamhet.

Den fackliga organisationsgradens utveckling i Sverige ur ett internationellt perspektiv

Strax före 1990-talets mitt var organisationsgraden i Sverige uppe på omkring 85%. Därefter minskade andelen fackanslutna med 0–1 procentenhet per år för att under 2007 och 2008 följas av ett ras på hela sex enheter: från 77% 2006 till 71% 2008. En så stor nedgång under loppet av två år är ovanligt även ur ett internationellt perspektiv. I Sverige får man gå tillbaka ända till det fackliga nederlaget i storstrejken 1909 för att finna en motsvarighet. Unikt i Sveriges moderna historia är också att fackanslutningen inte steg – utan låg kvar på 71% – under den djupa lågkonjunktur som inleddes hösten 2008 och som fortsatte 2009 och en bit in på 2010.

Hur ska man förklara det fackliga medlemsraset? De svenska facken tappade under 2007 och 2008 sammantaget 8% av medlemmarna och LO drygt 11% (Kjellberg 2010a). En annan fråga som behandlas nedan är varför den svenska organisationsgraden trots raset internationellt sett fortfarande är mycket hög. Det är inte möjligt att diskutera detta utan att samtidigt komma in på ett antal utmärkande drag hos den svenska arbetsmarknadsmodellen. Dit hör fackliga a-kassor, kollektivavtalens och partsregleringens framträdande roll samt kombinationen av centralisering och decentralisering. Vidare är de internationellt sett små skillnaderna i facklig anslutning mellan olika branscher och sektorer en förutsättning för den höga organisationsgraden. Detta är av särskild betydelse i en tid med vikande industrisysselsättning och expanderande privata tjänstenäringar. Även i Sverige tenderar detta att pressa ned den genomsnittliga organisationsgraden om än i långsam takt.

Med hjälp av begreppet *vertikal desintegration* klargörs hur en tidigare sammanhållen arbetsstyrka splittras upp

genom outsourcing, inhyrda från bemanningsföretag m.m. (i Lindbergs och Neergaards kapitel står ”informalisering” för delvis samma sak). Denna utveckling tenderar, i likhet med snålt bemannade arbetsplatser, att försvåra facklig verksamhet och öka andelen företag utan kollektivavtal. Ett växande antal arbetsplatser utan fackklubb minskar möjligheterna att rekrytera nya medlemmar och därmed också fackligt aktiva.

Förändringar av arbetskraftens sammansättning, utvecklingen mot vertikal desintegration och införande av snål bemanning är, i likhet med attitydförändringar (en mer kritiskt prövande inställning till fackmedlemskap), exempel på faktorer som bidrar till att förklara den svenska organisationsgradens nedgång ur ett längre perspektiv. Inget av detta förklarar dock det fackliga medlemsras som inleddes 2007. Här spelade i stället den starkt fördyrade a-kassan från januari 2007 huvudrollen. Allra störst blev medlemsförlusterna inom LO-området, särskilt i privata tjänstenäringar som hotell- och restaurangbranschen. Inte minst i den senare branschen är andelen unga och utlandsfödda hög. Och det är just hos de unga och de utlandsfödda som fackanslutningen sjunkit allra mest.

Det är således viktigt att skilja på faktorer som *långsiktigt* tenderar att pressa ned andelen fackligt anslutna och vad som utlöste det *medlemsras* som inträffade 2007 och 2008, framför allt den fördyrade a-kassan. De höjda a-kasseavgifterna kan även förväntas få *långsiktiga* konsekvenser för den framtida medlemsutvecklingen allteftersom nya generationer som träder ut på arbetsmarknaden har att ta ställning till en samlad fackavgift (inklusive a-kassa) som för de flesta kommer att vara avsevärt högre än för de unga som började arbeta före 2007.

Sett ur ett längre perspektiv var organisationsgradens nedgång i Sverige ända fram till 2007 betydligt mindre än i många andra länder (Tabell 1). Ännu 2005–2006 befann sig andelen fackligt anslutna på ungefär samma nivå som 1980 (nästan 80%) med mellanliggande toppar 1986 och 1993-95 om ca 85%. Också i Finland är andelen fackligt anslutna i dag väsentligt lägre än toppåret 1993 även om en utplaning ägt rum från 2005. I kontrast till i Sverige, Finland och Danmark har den norska organisationsgraden sedan länge varit relativt stabil om än på en avsevärt lägre nivå (ca 50–55%).

Sedan 1980 har andelen fackligt anslutna löntagare halverats eller nästan halverats i Österrike, Storbritannien, Tyskland, Nederländerna, Frankrike och USA. Sett ur ett längre perspektiv har även de irländska och italienska facken drabbats av stora medlemsförluster. Sedan 1995 har en halvering av organisationsgraden skett i Polen, Lettland, Turkiet och Australien. Nedgången har varit ännu snabbare i Ungern, Slovakien och Filippinerna.

Vid en blick på utvecklingen sedan år 2000 och fram till senast tillgängliga tidpunkt utmärks många länder av en relativt stabil fackanslutning, främst Belgien, Norge, Irland, Italien, Storbritannien, Nederländerna, Spanien, Frankrike, Kanada, Brasilien, USA, Japan och Sydkorea. Sverige platsar inte på denna lista till följd av nedgången från 81% år 2000 till 71% åtta år senare (och 70% 2011). Det gör inte heller Sydafrika där organisationsgraden under samma period föll från 39% till 28%. Utanför listan faller även flera östeuropeiska länder, bl.a. Ungern och Polen.

Praktiskt taget överallt har den fackliga organisationsgraden minskat oavsett om man räknar från 1980, 1990 eller 2000. Det betyder inte att den blivit mer lika (konvergerat) i någon större utsträckning. Spännvidden mellan högsta och

lägsta organisationsgrad är fortfarande avsevärd: från ca 70% i Sverige, Finland och Danmark till ca 10% eller mindre i Turkiet, Frankrike, Sydkorea, Filippinerna och USA. I flera av de senare länderna (Frankrike, Sydkorea och USA) har andelen fackanslutna endast fallit med några få procentenheter eller inte alls sedan 1995. En nedgång lika stor som i Sverige (15 procentenheter 1995–2011) hade helt utplånat facken i dessa länder medan konsekvenserna i Sverige trots allt är relativt begränsade. Ett annat exempel på att en nedgång räknat i procentenheter betyder olika mycket i olika länder är att medan den svenska organisationsgraden föll med 14 procentenheter 1995–2008 sjönk den tyska med ”endast” 10 enheter. Men för de tyska facken var nedgången från 29% till 19% allvarligare än vad det ännu större tappet var för de svenska facken. Medan de svenska facken tappade var sjätte medlem förlorade de tyska under denna period var tredje.

Tillsammans med den skärpta konkurrensen på världsmarknaden och näringslivets tilltagande globalisering medför de internationellt sett fortsatt betydande skillnaderna i facklig anslutning och facklig styrka att internationellt fackligt samarbete är viktigare än någonsin. För det talar även EU-utvidgningen österut och den ökande användningen av utstationerad arbetskraft och migrantarbetare.

En av flera orsaker till den mycket höga fackanslutningen i Sverige, Finland och Danmark är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. I Norge förstatligades arbetslöshetsförsäkringen 1938, vilket avspeglas i en för Norden förhållandevis låg facklig organisationsgrad om drygt 50%. Den nära anknytningen mellan fackförbund och a-kassor har utan tvivel medverkat till den mycket höga fackliga anslutningen i Sverige, Finland och Danmark.

Tabell 1. Facklig organisationsgrad (%) i 28 länder 1980–2011

	1980	1990	1993	1995	2000
Sverige	78/	81	85	85	81
Finland		76	84	82	76
Danmark	75	76	77	77	75
Belgien	54	54	55	56	50
Norge	57	57	57	56	53
Irland	64	57	56	52	40
Italien	50	39	39	38	35
Österrike	57	47	43	41	37
Storbrit. (UK)	51	39	37	32	30
Tyskland	35/	31	32	29	25
Nederländerna	35	24	25	26	23
Spanien	19	13	18	16	17
Frankrike	18	10	9	9	8
Ryssland	100	72		76	60
Slovakien			67	56	32
Ungern			83		49
Polen	65	30	33	31	24
Lettland				28	
Turkiet	34	19	20	13	10
Australien	49	41	38	35	25
Kanada	35	35	36	34	32
Brasilien			35		
Mexiko	31	27	22	18	17
USA	23	16	16	15	13
Sydafrika					39
Japan	31	25	24	24	21
Filippinerna	27	30	29	31	27
Sydkorea	15	17	14	13	11

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
78	77	73	71	71	71	70
71	71	71	70	71	70	
72	69	70	68	70	69	70
53	54	53	52	52		
53	53	52	51	52	52	52
37	36	35	35	37		
34	33	34	33	35	35	
33	31	30	29	29	28	
29	28	28	27	27	27	26
22	24	20	19	19	19	
21	21	20	19	19		
15	15	15	15	16		
8	8	8	8	8		
		44	43			
23	21	19	17			
22	18	17	17	17		
19	17	15	16	15	15	
19	18	16	15			
8	8	7	6	/6	6	
22	20	19	19	20	18	18
31	30	30	30	31		
21			22			
18	16/	15	14	14	13	13
12	12	12	12	12	12	12
32	30	30	28			
19	18	18	18	19	19	18
12	11	11				
10	10	11	10	10		

Anm. I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal anställda 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar deltid. Den svenska organisationsgraden 1980 är inte helt jämförbar med de följande årens. Motsvarande organisationsgrad för 1980 kan uppskattas till ca 80% och för 1986 till ca 84–85%. För 1995 uppskattas organisationsgraden till 85%. Finland: 1990 avser 1991. Italien: exklusive autonoma fackföreningar. Ryssland: 1995 avser 1996, 2000 avser 2001. Polen: 1980 avser 1981. Turkiet: 1980 avser 1978. Brasilien 1993 avser 1992, 2005 avser 2003. Mexiko: 1980 avser 1978.

Källor: Sverige: specialkörningar av AKU; Finland: IDS-data (Income Distribution Survey) erhållna från Petri Böckerman, Labour Institute for Economic Research, Helsinki; Danmark: egna beräkningar utifrån uppgifter från de fackliga organisationerna och Danmarks statistik (pensionärer och efterlönmottagare exkluderade, arbetslösa inkluderade); Norge: Nergaard & Stokke 2010 (avser anställda); Belgien, Irland, Italien, Österrike, Tyskland, Nederländerna, Spanien, Frankrike, Lettland, Polen, Ryssland, Slovakien, Ungern, Turkiet (-2008), Brasilien, Mexiko (–2006), Sydafrika, Filippinerna och Sydkorea: Visser 2011; Turkiet (2009–) och Mexiko (2007–): OECD; Kanada: *Union Membership in Canada – 2010* och tidigare publikationer (avser 1/1, vilket i tabellen ovan likställts med 31/12 föregående år), Labour Program, Human Resources and Skills Development Canada; Storbritannien (United Kingdom): 1980-1993 Visser 2011, 1995–2011: Brownlie 2012; Australien: *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, Australia, August 2011* (och tidigare publikationer), Australian Bureau of Statistics, Canberra; Japan: *Main Labor Economic Indicators May 2011* (och tidigare publikationer), Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT); USA: *Union Members in 2011* (och tidigare publikationer), Washington: Bureau of Labor Statistics. Se även Kjellberg 2001 och Visser 2006.

Dyrare a-kassa – fackligt medlemsras

När a-kasseavgifterna i Sverige plötsligt höjdes dramatiskt i januari 2007 blev det mycket dyrare att vara med i både fack och a-kassa, vilket medförde ett cirka två år långt fackligt medlemsras och ännu större medlemsförluster hos a-kassorna. Enbart under 2007 sjönk organisationsgraden med fyra procentenheter eller från 77% till 73%. Nedgången berörde samtliga åldersgrupper men allra mest de unga. Det är knappast troligt att attityderna till facket skiftade så snabbt. Dessutom var andelen tidsbegränsat anställda ungefär densamma som året innan. Inte heller förändringarna av arbetskraftens sammansättning kan mer än marginellt förklara det fackliga raset under den aktuella tolvmånadsperioden. Den kraftiga nedgången bland de unga passar däremot väl in i mönster av att både fackliga upp- och nedgångar brukar ge störst utslag i yngre åldrar. Den i särklass viktigaste orsaken till de massiva fackliga medlemsförlusterna var i stället den nya borgerliga alliansregeringens kraftiga höjning av egenavgifterna till a-kassorna. Det fick många att överväga medlemskapet i a-kassa och fack. Kassornas koppling till fackförbunden hade främjat den fackliga organiseringen men vändes plötsligt till en nackdel ur facklig rekryteringssynpunkt. Fackens styrka framgår ändå av att de fackliga a-kassorna under 2007 förlorade nästan dubbelt så många medlemmar som fackförbunden själva.

Av forskningen om fackligt medlemskap framgår att många, särskilt bland unga, väger kostnaderna för medlemskapet mot nyttan av att vara med och att det inte är något nytt fenomen (Kjellberg 2001). När stora löntagargrupper fick en kraftigt förhöjd a-kasseavgift blev fackmedlemskapet totalt sett avsevärt dyrare samtidigt som behovet av facklig anslutning inte förändrades nämnvärt eller rentav kunde

upplevas som mindre angeläget under högkonjunkturen 2007 och början av 2008. Ur ett forskningsperspektiv var det knappast oväntat att den fackliga tillbakagång som inleddes under 1990-talets mitt skulle accelerera avsevärt när a-kassеavgiften chockhöjdes för stora grupper. För byggnadsarbetarna höjdes dessutom fackavgiften från maj 2007 med 155 kronor per månad sedan granskнings- och mätningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.

Den fackliga arbetsplatsorganisationens strategiska roll för medlemsrekrytering

Den fackliga arbetsplatsorganisationen är på flera sätt strategisk ur facklig rekryteringssynpunkt (Kjellberg 2001). För det första i *socialt* avseende. Det är på arbetsplatserna som facket har ett ansikte direkt inför medlemmarna (och ickemedlemmarna), naturligtvis under förutsättning att det finns en fackklubb eller fackliga ombud. Individen har då helt andra möjligheter att kontakta facket eller bli kontaktad än om den närmaste fackliga instansen är lokalavdelningen och dess expedition som inte sällan finns på annan ort. För det andra är den fackliga arbetsplatsorganisationen strategisk även ur ett *resultat-* eller *nytto*perspektiv. Utan facklig verksamhet på arbetsplatsen uppnås inte så mycket av resultat på denna nivå. I Sverige finns en lång tradition av förhandlingar ute på arbetsplatserna om allt ifrån lokal tillämpning av de centrala kollektivavtalen till arbetsmiljö, arbetstider etc. I vissa frågor har det ofta mer rört sig om partssamarbete än om reguljära förhandlingar.

Även i bl.a. Storbritannien, USA och Japan bedrivs en väsentlig del av den fackliga verksamheten ute på arbetsplatserna, men den fackliga anslutningen är ändå avsevärt lägre än i Sverige. Det hänger bland annat samman med det

starkt *decentraliserade* förhandlingssystemet i dessa tre länder, vilket medfört en fragmentarisk utbredning av de fackliga organisationerna. I Sverige har den *kombinerade centraliseringen* och *decentraliseringen* av de fackliga organisationerna och förhandlingssystemet förhindrat uppkomsten av ett sådant mönster. De riksomfattande branschavtalen innebär att arbetsplatsfacket har något att stödja sig på när man förhandlar. Det är särskilt betydelsefullt inom branscher med många småföretag och relativt svaga klubbar. Hit hör de privata tjänstenäringarna.

De svenska arbetsgivarnas organisationsgrad högre än löntagarnas

I Sverige underlättas de lokala avtalsförhandlingarna av att den stora majoriteten löntagare finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation. Det har väsentligt begränsat motståndet mot att förhandla med fackföreningarna. Den vidsträckta konflikträtten ger dessutom facken goda möjligheter att tvinga motvilliga oorganiserade arbetsgivare till förhandlingsbordet. EU-domstolens utslag i Laval-fallet begränsar dock möjligheterna att få till stånd svenska kollektivavtal för utländska arbetare och tjänstemän stationerade i Sverige.

Många oorganiserade arbetsgivare har så kallade hängavtal med fackföreningarna vilket innebär att de tillämpar branschens riksavtal. Ca 85% av alla privatanställda i Sverige täcks av kollektivavtal (Tabell 2). Inklusive offentlig sektor är täckningsgraden så hög som 91% (2010).

Tabell 2. Andel löntagare (%) i Sverige som täcks av kollektivavtal

Sektor	1995	2005	2007	2008	2009	2010
Privat	90	89	86	/ 87	88	87
Offentlig	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 91	92	91

Anmärkning: / markerar brott i serie till följd av förändrad beräkningsmetod (se Kjellberg 2012).

Till skillnad från den fackliga anslutningen har *arbetsgivarnas* organisationsgrad inte minskat de senaste 10–15 åren (Kjellberg 2010a). Ett resultat är att arbetsgivarnas organisationsgrad såväl inom privat sektor som totalt sett är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2010 arbetade 80% av alla privatanställda i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation. Samma år var andelen fackligt anslutna 65% i privat sektor. Vid sekelskiftet 2000 var arbetsgivarnas organisationsgrad och den fackliga organisationsgraden nästan exakt densamma inom privat sektor (ca 75%). Därefter har skillnaden ökat markant genom att arbetsgivarnas organisationsgrad ökat och fackens minskat. Enbart företagen i Svenskt Näringsliv omfattade 2010 67% av alla privatanställda.

Ensidig brittisk decentralisering: låg fackanslutning och låg kollektivavtalstäckning i privat sektor

Om de svenska arbetsgivarna fått sin vilja igenom under 1990-talet hade branschavtalen i likhet med i Storbritannien sedan länge varit avvecklade. Den brittiska utvecklingen illustrerar vad som kan hända vid en *ensidig* decentralisering av avtalssystemet. Först försvann med få undantag de nationella branschavtalen inom privat sektor. Inom

verkstadsindustrin och handeln skedde det under slutet av 1980-talet (Schmidt & Dworschak 2006: 92). Mindre än var tjugonde privatanställd omfattades 2004 av ett branschavtal (Brown & Nash 2008). Utan stöd av ett branschavtal försvagas fackets förhandlingsposition ute på arbetsplatserna. För det andra har lönekostnaderna blivit ett konkurrensmedel företagen emellan. Resultatet är att både kollektivavtalens täckningsgrad och fackanslutningen minskat. Det har blivit allt vanligare att lön och andra arbetsvillkor ensidigt bestäms av arbetsgivaren, det vill säga varken genom kollektivavtal eller individuella förhandlingar. Inom privat sektor sjönk andelen fackligt anslutna mellan 1995 och 2011 från 21% till 14% (Brownlie 2012: 26).

Trots ny lagstiftning under Labour för att motverka förhandlingsvägran har kollektivavtalens täckningsgrad och den fackliga anslutningen fortsatt att sjunka, i första hand på små arbetsplatser (Brown & Nash 2008). Mindre än var tredje brittisk löntagare omfattades 2011 av ett kollektivavtal (Brownlie 2012: 37). I den privata sektorn rörde det sig om 17% av de anställda och i den offentliga sektorn 68%. Till skillnad från i Sverige är det således långt ifrån självklart att arbeta under kollektivavtal om man är offentliganställd. Endast 5% av de hotell- och restauranganställda britterna hade 2011 sina löner och anställningsvillkor reglerade genom kollektivavtal. Inom industrin var andelen 23%. Sedan branschavtalen avvecklats har löneskillnaderna ökat. För att dämpa de sociala spänningarna har den brittiska minimilönelagen fått ökad betydelse (Schmidt & Dworschak 2006: 106).

Kombinerad centralisering och decentralisering i Sverige

När Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) med Sveriges Verkstadsförening (VF) i spetsen önskade decentralisera

lönebildningen till de enskilda företagen och individerna bildade VF:s motparter Metall, industritjänstemännens Sif och civilingenjörernas CF år 1992 en gemensam front för att stoppa en sådan utveckling. Resultatet av denna kraftsamling som gick på tvärs av centralorganisationerna LO (Metall), TCO (initiativtagaren Sif) och Saco (CF) blev att Verkstadsföreningen successivt fick överge sina ambitioner att helt och hållet decentralisera och individualisera lönebildningen. År 1996 gick även de andra LO-förbunden inom industrin med i den fackliga samverkan som sedan dess benämns ”Facken inom industrin” (FI). Samma år föreslog FI arbetsgivarna att parterna tillsammans borde utarbeta en ny förhandlingsordning för en bättre fungerande lönebildning inom industrin. Det resulterade 1997 i Industriavtalet som åtföljdes av samordnade avtalsförhandlingar inom denna för Sverige och svensk export så framträdande näring och därmed ett steg i centraliserande riktning. Industriavtalet kan betecknas som ett industrins huvudavtal med klara paralleller till Saltsjöbadsavtalet LO–SAF 1938 vad gäller tillkomst (hot om statlig reglering), innehåll (förhandlingsordning, inriktning på att undvika öppna konflikter) och samarbetsanda (Elvander 2002). Även 1938 års huvudavtal har sina föregångare, närmare bestämt Verkstadsavtalet 1905 och Decemberkompromissen LO-SAF 1906. De innebar erkännande av grundläggande fackliga rättigheter.

Alla de nämnda avtalen uttrycker förutom ett centralistiskt drag hos den svenska arbetsmarknadsmodellen en stark inriktning på just kollektivavtal och partsreglering (Kjellberg 2009). Dessa båda aspekter kan sammanfattas i begreppet *centraliserad partsreglering*. Hellre än att låta staten få ett ökat inflytande över lönebildningen och regelverket har facken och arbetsgivarna i kritiska situationer ingått

principiellt viktiga kompromisser på central nivå. Med det nya Medlingsinstitutets tillkomst år 2000 har dock det statliga inflytandet på lönebildningen stärkts även om branscher med förhandlingsavtal liknande Industriavtalet är undantagna från Medlingsinstitutets maktbefogenheter. Dess uppgift är att verka för en ”väl fungerande lönebildning” på arbetsmarknaden i sin helhet. Framför allt är det ändå parterna själva som svarar för det centralistiska inslaget i förhandlingssystemet. Industriavtalet har redan nämnts. För det andra har sedan mitten av 1990-talet den interna samordningen inom SAF och efterföljaren Svenskt Näringsliv förstärkts väsentligt. Därtill kommer LO:s interna samordning som är viktig för särskilda satsningar på lågavlönade grupper.

IF Metall och de andra LO-facken inom industrin har dubbla lojaliteter: (1) med de övriga LO-förbunden, (2) med tjänstemannafacken (och delvis också arbetsgivarna) inom Industriavtalet. Under avtalsrörelsen 2010 råkade IF Metall ut för ett tvåfaldigt bakslag inom det senare området. Det började med att tjänstemännen (Unionen och Sveriges Ingenjörer) gjorde upp med Teknikföretagen innan IF Metall hade uppnått en godtagbar lösning i den besvärliga bemanningsfrågan. När IF Metall-avtalet och de andra avtalen inom industrin var klara sade Teknikföretagen upp Industriavtalet. Det omförhandlades 2011, men nu utan deltagande av LO-förbundet Pappers. Teknikarbetsgivarna menade att LO-facken inom industrin var alltför bundna av LO-samordningen och att hemmamarknadsfacken hade ett för stort inflytande. Särskilt kritisk var man mot LO:s satsning på kvinnolönerna.

I 2012 års avtalsrörelse drev arbetsgivarna tillsammans med Medlingsinstitutet hårdare än någonsin linjen att industrin ska vara löneledande och inga andra grupper

tillåtas få extra påslag. Teknikavtalen slöts denna gång samtidigt efter samordnade förhandlingar och på samma nivå och längd. Den starka centralismen är en klar avvikelse från den decentraliseringspolitik som arbetsgivarna i övrigt företräder.

Även förekomsten av branschvisa kollektivavtal utgör ett betydelsefullt centralistiskt element, särskilt om man jämför med Storbritannien, USA och Japan. Förhandlingarna mellan Svenskt Näringsliv, LO och privattjänstemännens PTK om ett nytt huvudavtal bröt emellertid samman 2009 sedan arbetsgivarna inte ansett sig ha fått tillräckligt gehör för sina krav på inskränkningar av anställningsskyddet och den fackliga konflikträtten.

Öppningsklausuler och arbetsgivarnas sjunkande organisationsgrad underminerar den tyska modellen

Liksom i Sverige har branschavtalen av tradition intagit en framträdande plats i Tyskland. Det har medverkat till relativt enhetliga löner och anställningsvillkor inom varje bransch genom att företagsråden i de lokala förhandlingarna kunnat stödja sig på branschavtalen. På arbetsplatsnivå representerar företagsråden samtliga anställda vare sig de är med i en fackförening eller inte. Vanligen domineras råden av fackligt aktiva, men även de oorganiserade har rösträtt och är valbara i valen till dem.

Sedan 1990-talet har branschavtalens betydelse minskat genom *öppningsklausuler* och lokala avtal som innehåller stora eftergifter från företagsrådens sida. Denna typ av de facto *decentralisering* av det tyska avtalssystemet, som börjande i östra Tyskland, betecknas av en del forskare som det största hotet mot den tyska modellen (Behrens et al.2007). Företagsråden tvingas inte sällan gå med på eftergifter så

stora att de strider mot branschavtalen, vilket inte är tillåtet enligt tysk lag. Inom bilindustrin är det i allmänhet inte så, men eftergifterna kan där ändå vara betydande eftersom råden tidigare lyckades förhandla till sig löneökningar utöver branschavtalen (Greer 2008: 185). Som motåtgärd försöker IG Metall öka sitt inflytande över eftergifter på lokal nivå och förhindra den ”vilda” decentralisering som höll på att breda ut sig fram till 2004 (Haipeter 2011: 185f). Särskilt problematiskt ansågs det vara att arbetstidens förlängning vanligtvis skedde utan någon lönekompensation. Mellan 2004 och 2006 ökade dock andelen lokala avtal med eftergifter från arbetsgivarhåll angående anställningstrygghet och investeringslöften. IG Metall har även försökt öka medlemmarnas engagemang genom medlemsomröstningar om lokala förhandlingsresultat och att stärka sin roll inte bara i förhållande till företagens ledning utan också vis-à-vis företagsråden (ibid: 190f).

Därtill kommer att kollektivavtalens täckningsgrad (exklusive företagsavtal) bland privatanställda minskat från 72% till 59% i västra Tyskland (1995–2005) och från 56% till 42% i östra delen av landet (1996–2005), inte minst genom att många företag lämnat de tyska arbetsgivarorganisationerna (Behrens et al.2007). Mest har arbetsgivarnas organisationsgrad fallit i mindre företag. Störst är tillbakagången i östra Tyskland där endast 18% av de anställda i metall- och verkstadsbranschen 2004 arbetade i företag anslutna till de tyska arbetsgivarnas organisation inom denna sektor, Gesamtmetall (66% 1991) jämfört med 58% i västra Tyskland (72% 1991; Silvia & Schroeder 2007: 1440). I båda fallen således en kraftig minskning, men mest i öst. Gesamtmetall införde under mitten av 1990-talet servicemedlemskap för företag som inte vill ha kollektivavtal

(Haipeter 2011: 181ff). Avsikten var både att pressa facken till eftergifter och att göra medlemskap i arbetsgivarorganisationerna mer attraktivt. Detta har tilltalat många små och medelstora företag.

Den nya informationsteknologin och just-in-time-logistiken har möjliggjort att alltmer av produktionsprocessen flyttats över till dotterbolag och underleverantörer samtidigt som personal från bemanningsföretag hyrts in. Det har hävdats att denna utveckling mot *vertikal desintegration* tillsammans med hög arbetslöshet har medverkat till att undergräva branschavtalens ställning och minska den lokala förhandlingsstyrkan (Greer 2008: 182ff). De tyska arbetsgivarna har inte bara stärkt sin ställning genom att produktion flyttats utomlands, t.ex. till Östeuropa, och genom det potentiella hotet att göra så. Dessutom har delar av verksamheten inom Tyskland flyttats till företag utan kollektivavtal och till branscher med svagare fackföreningar och sämre avtal. Mycket av det som outsourcats från Volkswagen faller således utanför IG Metalls avtalsområde. De flesta mindre underleverantörerna till de stora bilföretagen täcks inte av metallindustrins branschavtal (Doellgast & Greer 2007: 70).

Traditionellt har de tyska arbetsgivarna varit välorganiserade. Till följd av deras minskade organisationsgrad faller även kollektivavtalens täckningsgrad. Det skiljer sig från Sverige där andelen anställda i företag anslutna till arbetsgivarorganisationer i dag är praktiskt taget densamma som vid 1990-talets mitt. Det betyder inte att paralleller saknas. Även i Sverige har den fackliga organisationsgraden gått ned och som vi ska se påminner 2009 års krisavtal mellan IF Metall och arbetsgivarna om de tyska öppningsklausulerna.

De tyska fackens försvagade ställning avspeglas i att

reallönerna inte höjts på tio år. Ett resultat har blivit att konkurrensförmågan förstärkts väsentligt, inte minst i förhållande till de sydeuropeiska länderna, och att Tyskland från Kina återerövrat positionen som världens största exportland. Däremot tecknade IG Metall i 2012 års avtalsrörelse efter en serie korta varningsstrejker ett avtal på betydligt högre nivå än på mycket länge. Den tyske finansministern, den tyska centralbanken och EU-kommissionen hade då alla uttalat sig för en sådan utveckling eftersom det kunde stimulera konsumtionen och ge draghjälp åt krisdrabbade euro-länder.

Facklig organisationsgrad och strukturella processer

I kapitlets början redovisades flera egenskaper hos den svenska arbetsmarknadsmodellen som främjar en hög facklig anslutning. Dit hör fackliga a-kassor, separata fack för arbetare och tjänstemän, de internationellt sett små skillnaderna i facklig anslutning mellan olika branscher och sektorer, kollektivavtalens centrala roll (partsreglering dominerar över statsreglering), arbetsgivarnas höga organisationsgrad samt den kombinerade centraliseringen och decentraliseringen, vilken motverkar en fragmentarisk facklig utbredning och ger styrka åt den fackliga arbetsplatsorganisationen. Vi ska nu se på några strukturella förändringar som ligger bakom den långsiktiga minskning av andelen fackligt anslutna som ägt rum i Sverige sedan 1990-talets mitt.

Allra mest har fackanslutningen sjunkit bland unga: från 62% 1990 till 35% 2011 bland 16–24-åringar med anställning. En orsak till den efter svenska förhållanden numera mycket låga organisationsgraden bland de allra yngsta är att mer än varannan anställd i åldersgruppen 16–24 år i dag

har en *tidsbegränsat* jobb. Vid 1990-talets början inskränkte det sig till ca var tredje. Drygt tre av fyra anställda i denna åldersgrupp har ett arbetaryrke (heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade), ofta i branscher med många deltidsanställda och tidsbegränsat anställda som handeln och hotell- och restaurangbranschen.

Mer individualistiska värderingar hör också till bilden. Den ökade individualismen har även en *strukturell* komponent. De som har en tidsbegränsad anställning står mer eller mindre utanför gemenskapen på arbetsplatsen, i synnerhet om arbetet utförs på obekväma arbetstider såsom kvällar och helger. Den lösa anknytningen till den enskilda arbetsplatsen och arbetsmarknaden förstärks av att jobben ofta varvas med perioder av arbetslöshet. Sedan länge är arbetslösheten bland de unga betydligt högre än den genomsnittliga. Man skulle därför kunna tala om en ofrivillig, *strukturell individualism*.

Ofta kontaktas de unga inte ens av någon facklig representant. Bidragande härtill är det minskade antalet förtroendevalda och att en växande andel av de anställda finns på klubblösa arbetsplatser. Det gäller i synnerhet de unga som i högre grad än äldre arbetar i de privata tjänstenäringarna, där både organisationsgraden och klubbarnas täckningsgrad är lägre än inom t.ex. industrin eller den offentliga sektorn. De minskade kontakterna med fackligt aktiva medför att många unga i dag endast har vaga föreställningar om vad en fackförening är eller om betydelsen av kollektivavtal, t.ex. för den framtida tjänstepensionen.

Även den tilltagande fragmentisering av de anställda som följer på outsourcing, inhyrning av personal, köp- och säljmodeller m.m. bidrar till att försvaga den kollektiva styrkan och sammanhållningen. Detta innebär i sig en ökad

individualisering. Därtill kommer de privata tjänstenäringarnas ökande andel av de anställda, vilket naturligtvis slår igenom starkast hos dem som nyligen kommit ut på arbetsmarknaden, d.v.s. unga människor och nyanlända invandrare. En stor del av organisationsgradens nedgång fram till 2007 – som uppgick till mellan 0 och 1 procentenhet årligen – förorsakades just av sådana *successiva* förändringar av arbetskraftens sammansättning.

Vertikal desintegration försvårar facklig verksamhet

Begreppet ”vertikal desintegration” åsyftar att produktionen i ett företag delvis styckas upp och överlåts till andra företag. Den tidigare sammanhållna produktionsprocessen blir således mindre integrerad. Det kan ske i form av utläggning av produktion på underleverantörer och fristående dotterbolag eller genom ”outsourcing” till andra företag av IT, juridisk rådgivning, reklam, kundcenter, personaladministration, bokföring m.m. Om bemanningsföretag anlitas flyttas arbetet inte ut i fysiskt avseende utan utförs av inhyrd personal. Likaså innebär outsourcing av sådant som personalmatsalar, reception, telefonväxel, bevakning, städning m.m. att arbetet även fortsättningsvis ofta rent fysiskt bedrivs inom det företag som köper dessa tjänster (*onsite outsourcing*). Själva fastigheterna ägs numera inte sällan av utomstående fastighetsbolag. Och med försäljning av de egna lokalerna ”outsourcas” automatiskt fastighetsförvaltningen. Om arbetet utförs utanför företaget och i en del fall även i ett annat land talar man om *offshore outsourcing*, exempelvis teletjänster utlagda på callcenter i Sverige eller utomlands.

Både bemanningsföretagens tillväxt och den ökande användningen av outsourcing har medverkat till den

kraftiga expansionen av de företagsnära tjänsterna. I officiell statistik går de under benämningen ”företagstjänster”. Det är en av de viktigaste förklaringarna till att industrins sysselsättningsandel minskat och tjänstesektorns ökat. Bakom utvecklingen ligger industriföretagens strategi att fokusera på ”kärnverksamheten”, men också en strävan efter ökad flexibilitet och ett växande behov att pressa kostnaderna till följd av skärpt internationell konkurrens. I vissa fall har praktiskt taget hela produktionen lagts ut på andra företag medan man behållit en stor del av forsknings- och utvecklingsarbetet i egen regi. All outsourcing sker således inte till tjänsteföretag. Av telekommunikationsföretaget Ericsson framgår att ett tillverkningsföretag på detta sätt alltmer kan omvandlas till en tjänsteproducent medan själva tillverkningen i stor utsträckning lagts ut på andra företag.

Förutom att överflytta delar av verksamheten till andra företag och därifrån köpa in tjänster är det inte ovanligt att underleverantörerna ges en ökad roll även för sådant som produktutveckling. Genom konkurrensen mellan underleverantörerna pressas priserna. Det har också blivit vanligt att storföretagen dröjer med att betala fakturorna – en form av räntefria lån som de mindre företagen ofrivilligt får stå för. Inte minst inom byggbranschen läggs allt mer ut på underentreprenörer och inte sällan i länga kedjor. En del är utländska firmor med till Sverige utstationerade arbetare med löner som inte sällan understiger det för branschen normala.

Den ovan redovisade utvecklingen innebär en sysselsättningsmässig förskjutning till mindre företag och till privata tjänstenäringar samtidigt som stora löntagarkollektiv fragmenteras och splittras upp på flera arbetsgivare. Följden tenderar att bli en ökad segmentering av arbetskraften i en kärna med relativt goda anställningsvillkor och en mer

perifer del med otryggare jobb hos bemanningsföretag och underleverantörer. Japan är ett extremexempel. Också anlitandet av tidsbegränsat anställda och egenföretagare skapar en ur arbetsgivarsynpunkt flexibel arbetsstyrka som därtill är fragmenterad. Exempel på egenföretagare är frilansande journalister, konsulter med egen firma, chaufförer med eller utan egen lastbil samt skogsarbetare med egen skogsmaskin. En del av dem är ”falska egenföretagare” och helt beroende av ett enda uppdragsföretag. Därmed saknar de fördelarna med att vara anställda samtidigt som de får bära kostnaderna för utrustning med mera. För att kringgå de svenska kollektivavtalen inom byggbranschen är det inte ovanligt att utstationerad arbetskraft förses med F-skattesedel (Thörnquist 2011). I många sydliga länder, t.ex. Brasilien och Indien, är den så kallade informella sektorn betydande (se Lindbergs kapitel i denna volym).

Allt detta försvårar på olika sätt fackligt arbete. Underlaget för starka fackklubbar krymper genom arbetskraftens uppsplittring på fast anställda, inhyrda, tidsbegränsat anställda och anställda hos underentreprenörer. Industriföretagen ”slimmas” genom outsourcing och användning av *lean production* (”slank” eller ”mager” produktion), vilket går ut på att inte använda mer personal eller andra resurser än vad som absolut krävs för att producera varan eller tjänsten. Vidare ställer utflyttning av produktion och annan verksamhet till andra länder krav på ett fungerande koncernfackligt samarbete över nationsgränserna. En annan typ av fragmentering eller diskontinuitet följer av köp- och säljmodeller där olika entreprenörer avlöser varandra t.ex. inom äldrevård och allmänna kommunikationer. Det gör det svårare att bedriva ett långsiktigt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljön riskerar även att komma

i andra hand för att rädda jobben hos underleverantörer som pressas hårt av storföretagen och som upplever ökande finansieringsproblem.

Varken inhyrd personal, konsulter eller de som kommer från underentreprenörer tillhör fackklubben på arbetsplatsen ifråga eftersom arbetsgivaren och avtalsvillkoren skiljer sig från den ordinarie personalens. Fyra av tio större arbetsplatser använder inhyrd arbetskraft någon gång under året (Håkansson & Isidorsson 2004: 193). Även tidsbegränsat anställda riskerar att hamna utanför den fackliga verksamheten genom sin lösa anknytning till arbetsplatsen, särskilt om de arbetar på andra arbetstider än huvuddelen av personalen. Inom tjänstesektorn har arbete på obekväma arbetstider blivit allt vanligare då globaliseringen kräver ökad tillgänglighet och att ett växande antal tjänster erbjuds dygnet runt.

Å andra sidan har utvecklingen främjat uppkomsten av allt mer specialiserade tjänsteföretag som vuxit i storlek och som därmed kan bilda underlag för nya fackklubbar. Det motverkas dock av att de fackliga traditionerna i allmänhet är svagare i de privata tjänstenäringarna än i industrin. Därtill kommer även inom tjänsteföretagen en tilltagande desintegration av arbetsstyrkan genom t.ex. inhyrning av personal och ökad andel tidsbegränsat anställda.

Arbetskraftens uppsplittring genom vertikal desintegration markeras ytterligare genom det allt flitigare anlitandet av utländska bemanningsföretag och utstationering av arbetskraft från andra EU-länder, i flera branscher kombinerat med underentreprenörer i långa kedjor. Därtill kommer arbetskraftsmigration från icke-EU-länder där individen under de två första åren är bunden till en viss arbetsgivare och riskerar utvisning om arbetsgivaren är missnöjd med

arbetsprestationen. Längst ned i hierarkin finns de papperslösa. Visserligen försvårar språkskillnader det fackliga arbetet men betydligt allvarligare är att skillnader i medborgarstatus och varierande rättigheter vad gäller arbets- och anställningsvillkoren skärper arbetskraftens segmentering.

Den ökande användningen av underentreprenörer i bland annat byggbranschen utgör en utmaning för kollektivavtalssystemet genom att dessa inte sällan saknar kollektivavtal samtidigt som huvudentreprenörer i Sverige inte har något arbetsgivaransvar eller skyldighet att kontrollera arbetsvillkoren. Det gör att underentreprenörer med kollektivavtal kan komma i en besvärlig konkurrenssituation. En av kollektivavtalens klassiska funktioner ur arbetsgivarsynpunkt är ju att utjämna konkurrensvillkoren mellan företagen.

Företagens ökade globalisering minskar arbetsgivarnas intresse för de nationella kollektivavtalens konkurrensutjämnande roll. Lönen fungerar i dag som konkurrensmedel genom att företagen flyttar produktion och annan verksamhet över nationsgränserna. Samtidigt rör sig arbetskraften över nationsgränserna på ett helt annat sätt än under 1960-talets svenska arbetskraftsimport, vilket ökat risken för social dumpning genom att en del företag har villkor långt sämre än kollektivavtalens. Förutom i byggbranschen förekommer det inte sällan i städbranschen underentreprenörer i långa kedjor där de längst ned kan ha villkor som starkt skiljer sig från kollektivavtalens.

En arbetsorganisatorisk förändring av betydelse för den fackliga verksamheten är att snålt bemannade arbetsplatser i kombination med lagarbete (*teamwork*) gör det svårare än tidigare för de förtroendevalda att hinna med fackligt arbete. Arbetskamraterna får mer att göra om någon går

ifrån för att ägna sig åt facklig verksamhet. Den skärpta konkurrensen och kraven på företagen att leverera *just in time* gör att arbetsgivarna oftare än tidigare är negativa till att arbetstid avsätts för fackligt arbete. Ett resultat är att alltmer fackligt arbete utförs på fritiden, men den höjda arbetstakten och svårigheterna att få ”livspusslet” att gå ihop medför att många inte orkar med fackligt arbete utanför arbetstiden.

Avslutning: internationellt sett hög men fallande organisationsgrad i Sverige

I hela världen står fackföreningsrörelsen inför stora utmaningar, allra störst i länder där fackföreningar är förbjudna eller utsatta för hård repression. Också i många EU-länder har facken uppenbara svårigheter att tillvarata löntagarnas intressen för att inte tala om att flytta fram deras positioner. I Öst- och Centraleuropa är den fackliga organisationsgraden i allmänhet mycket låg, i Polen endast 15% (Tabell 1). I västeuropeiska länder som Storbritannien och Tyskland har facken förlorat mycket av sin forna styrka. I dag tillhör bara var fjärde brittisk och mindre än var femte tysk löntagare en fackförening. De brittiska facken har försvagats allvarligt genom avvecklandet av nästan alla branschavtal i privat sektor, vilket medför en utsatt position för facken på arbetsplatserna där de fortfarande existerar. Tyska branschavtal fyller fortfarande en viktig roll men undermineras av öppningsklausuler och arbetsgivarnas sjunkande organisationsgrad.

Däremot har den svenska arbetsmarknadsmodellen behållit sin kombinerade centralisering och decentralisering. Såväl riksomfattande branschavtal som förhandlingar på arbetsplatsnivå spelar en framträdande roll. Efter avvecklandet av förhandlingarna mellan LO och SAF 1990 skedde en

återcentralisering genom 1997 års Industriavtal som omfattar såväl arbetar- som tjänstemannafacken i industrin. För det andra har den interna samordningen förstärkts väsentligt inom både LO och Svenskt Näringsliv. Det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet har bland sina uppgifter att verka för gemensamma normer i lönebildningsprocessen och då inte minst att industrin ska vara löneledande och att lönehöjningarna inte får äventyra Sveriges internationella konkurrenskraft. Parallellt med denna utveckling har alltmer av kollektivavtalens konkreta innehåll kommit att bestämmas på lokal nivå. Tillsammans innebär dessa tendenser en ny variant av kombinerad centralisering och decentralisering.

Precis som i den klassiska svenska modellen intar arbetsmarknadens parter en nyckelposition. Det innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen starkt domineras av *partsreglering*. I vissa avseenden förekommer dock tydliga inslag av statsreglering som den under 1970-talet tillkomna lagen om anställningsskydd (LAS), det förstärkta Medlingsinstitutet respektive Riksbankens möjligheter att genom reporäntan påverka lönebildningen för att hålla nere inflationen.

Flera utmärkande drag hos den svenska arbetsmarknadsmodellen har främjat en hög facklig anslutning, främst:

– Den kombinerade centralisering och decentralisering som kännetecknar arbetsmarknadens organisationer och förhandlingssystemet samt den relativa styrkejämvikten mellan parterna har medfört centrala kompromissuppgörelser som motverkat en fragmentarisk facklig täckning samtidigt som starka fackliga arbetsplatsorganisationer underlättat medlemsrekryteringen.
– Den på arbetsplats- och branschnivå långa samarbetstraditionen mellan fack och arbetsgivare.

– De svenska arbetsgivarnas mycket höga organisationsgrad.
– Partsregleringens dominans, men också att 1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning förstärkte fackets position på arbetsplatserna och i företagen (Förtroendemannalagen, LAS, MBL och lagen om facklig styrelserepresentation).
– Vidsträckt konflikträtt och frånvaron av en repressiv stat även ur ett längre historiskt perspektiv.
– Separata fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän.
– Fackliga arbetslöshetskassor.

Under åren 2007 och 2008 förlorade facken sammanlagt åtta procent av medlemmarna. Den fackliga organisationsgraden sjönk mellan 2006 och 2008 med sex procentenheter eller från 77% till 71%. För att finna en motsvarighet får man gå tillbaka 100 år, till det fackliga nederlaget i 1909 års storstrejk/storlockout. Aldrig tidigare i svensk historia har den statliga politiken haft en så negativ inverkan på den fackliga organisationsgraden som under dessa år. Den borgerliga alliansregeringens kraftiga höjning av avgiften till a-kassan från 1 januari 2007 förorsakade massiva medlemsförluster hos såväl facken som a-kassorna. Under 2007 förlorade de fackliga a-kassorna nästan dubbelt så många medlemmar som fackförbunden själva.

Det kan inte uteslutas att ett av regeringens mål med reformen – kanske det allra viktigaste – var att försvaga fackföreningsrörelsen. Ett öppet deklarerat mål var att påverka lönebildningen. Dels skulle facken förmås att dämpa lönekraven, dels skulle de arbetslösa uppmuntras att intensifiera jobbsökandet. Eftersom arbetslösheten antogs förorsakas av löneökningar var tanken att koppla a-kasseavgiften till arbetslösheten inom varje kassa. En höjd

a-kasseavgift skulle fungera som en sorts straffskatt på löneökningar som medförde ökad arbetslöshet. När de väsentligt höjda a-kasseavgifterna infördes 2007 tillämpades dock denna idé knappast alls. Vid den tidpunkten höjdes avgifterna kraftigt till *samtliga* a-kassor, även om akademikerkassan AEA aldrig behövde höja sin avgift lika mycket som LO- och TCO-kassorna. Det berodde på att förändringen av a-kassans finansiering vid denna tid främst tjänade syftet att finansiera det samtidigt införda jobbskatteavdraget.

Inte förrän från juli 2008 skedde en närmare koppling mellan a-kasseavgiften och arbetslösheten inom varje kassa. Följden blev växande avgiftsskillnader mellan olika kassor. I allmänhet var avgifterna högst hos LO-kassorna i de privata tjänstenäringarna och byggbranschen, medan de var avsevärt lägre hos kassor dominerade av offentliganställda och akademiker.

Ekonomisk kris: höjd a-kasseavgift och krisavtal

Den djupa lågkonjunktur som inleddes under senhösten 2008 och som under vintern och våren 2009 hårt drabbade den svenska industrin tvingade IF Metall-kassan att höja avgiften kraftigt 1 maj (från 209 till 384 kronor per månad). Kontrasten var skarp till AEA som ett par månader senare kunde sänka avgiften till samma nivå som före 2007 (från 140 till 90 kronor). Det möjliggjordes av den fortfarande låga akademikerarbetslösheten i kombination med den 50-kronorsrabatt som regeringen beviljade från juli 2009 och som IF Metall-kassan inte kunde utnyttja. Trots kraftigt varierande a-kasseavgifter fick medlemmarna i Sveriges Ingenjörer (Saco), Unionen (TCO) och IF Metall (LO) praktiskt taget identiska löneökningar i 2010 års avtalsrörelse (Kjellberg 2010b). Det var å andra sidan inte särskilt

märkligt med tanke på att de alla tillhör samarbetsorganisationen ”Facken inom industrin” och medlemmarna ofta arbetar i samma företag, men det var ett misslyckande för regeringens mål att differentierade a-kasseavgifter ska avspeglas i löneavtalen.

Den snabbt tilltagande arbetslösheten bland IF Metall-medlemmarna tog sig också andra uttryck. Det krisavtal som IF Metall mars 2009 slöt med ett antal arbetsgivarförbund (som ett komplement till det reguljära kollektivavtalet 2007–2010) öppnade upp för lokala avtal om lönesänkningar med upp till 20% och motsvarande arbetstidsförkortning för att begränsa antalet uppsägningar. Alliansregeringens politik angående a-kasseavgifter, ersättningsnivåer, permitteringslön m.m. i kombination med den ekonomiska krisen mer eller mindre *tvingade* förbundet att teckna ett avtal som påminner om de tyska öppningsklausulerna. Även om krisavtalet passar väl in i den svenska traditionen av partsreglering innebar den *statliga* politiken en stark press på IF Metall att gå med på eftergifter som tidigare var otänkbara. På detta sätt hjälpte regeringen Teknikföretagen att åtminstone temporärt förverkliga några av sina mest eftertraktade önskemål: en form av öppningsklausuler och konjunkturanpassad arbetstid.

Den regering som leds av de nya moderaterna, som själva kallar sig ”det nya arbetarpartiet”, har undvikit att öppet framstå som antifacklig. Man har delvis tagit fackets parti i Laval-fallet och vägrat att tillgodose kraven från Svenskt Näringsliv att begränsa konflikträtten och avskaffa LAS. Men det har inte hindrat att regeringens omläggning av arbetslöshetsförsäkringens finansiering förorsakat ett fackligt medlemsras utan motsvarighet i Sveriges moderna historia. För det andra banade flera inslag i regeringspolitiken

vägen för 2009 års krisavtal, bland annat vägran att bidra till finansiering av ett permitteringslönesystem och till utbildning i företagen. I samband med att Svenskt Näringsliv under samma månad ensidigt avbröt förhandlingarna om ett nytt huvudavtal förklarade företrädare för organisationen att överenskommelser på lägre nivåer såsom krisavtalet, tillsammans med förändringar i lagstiftningen, kunde vara att föredra framför ett huvudavtal mellan centralorganisationerna. Tanken var att på så sätt uppnå ökad decentralisering, flexibilisering och inskränkt konflikträtt. Det skulle ha medfört en klar maktförskjutning från löntagarna till arbetsgivarna, men redan den djupa ekonomiska krisen innebar i sig en maktförskjutning, manifesterad i krisavtalet och sammanbrottet för förhandlingarna om ett nytt huvudavtal.

Idén om ett krisavtal återkom i februari 2012 från parterna inom industrin. Förslaget gick ut på tillfällig arbetstidsförkortning (20%, 40% eller 60%) under djupa efterfrågekriser kombinerat med kompetensutveckling och statlig ersättning till dem som arbetar korttid. Regeringen ställde sig positiv till diskussioner med parterna och att snabbutreda frågan, men det framgick också att denna önskade kollektivavtal som genom ”sänkta trösklar” skulle minska arbetslösheten bland ungdomar och invandrare. Det vill säga en trepartsuppgörelse där facken krävs på eftergifter i form av sänkta ingångslöner och lägstalöner som villkor för att regeringen ska bidra till finansieringen.

Fortsatt välorganiserade arbetsgivare i Sverige till skillnad från i Tyskland

Ur ett internationellt perspektiv är den fackliga anslutningen i Sverige fortfarande mycket hög: 70% 2011. Nedgången

mellan 2006 och 2008 var mest påtaglig i byggbranschen och den privata tjänstesektorn. I privat sektor sjönk organisationsgraden till 65 % 2008, vilket var 16 procentenheter lägre än arbetsgivarnas organisationsgrad på 81 % i denna sektor. Att arbetsgivarna är välorganiserade inverkar positivt på både den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad. Så mycket som 87 % av alla privatanställda omfattades 2010 av kollektivavtal trots frånvaron i Sverige av statliga utsträckningsmekanismer. Detta betyder att den svenska partsregleringsmodellen på det hela taget är intakt.

Den tyska utvecklingen visar på följderna av öppningsklausuler och en starkt sjunkande organisationsgrad hos både arbetsgivare och löntagare, medan utvecklingen i Storbritannien illustrerar vad som sannolikt skulle hända om branschavtalen avvecklas.

Kort- och långsiktiga orsaker till facklig tillbakagång

Det är nödvändigt att skilja på de förhållanden som förorsakade *medlemsraset* under åren 2007/08 och ett antal *långsiktigt* verkande faktorer som successivt tenderar att pressa ned den fackliga organisationsgraden. Till de senare hör:

– Förändrade attityder, närmare bestämt en mer kritiskt prövande inställning till fackligt medlemskap än tidigare. Ofta vägs kostnaden av medlemskapet mot nyttan.
– Bristande kunskaper hos många ungdomar om vad en fackförening eller ett kollektivavtal är.
– Sjunkande andel anställda inom industri och offentlig sektor och en ökande andel i privata tjänstenäringar, d.v.s. en sysselsättningsförskjutning från näringar med hög eller mycket hög organisationsgrad till dem med en efter svenska förhållanden låg.

– Arbetsstyrkans uppsplittring genom outsourcing (tillväxt av ”företagsnära tjänster” med mera), inhyrning (bemanningsföretag, konsulter), fast och tidsbegränsat anställda (av anställda 16–64 år var 12% tidsbegränsat anställda 1987, 14% 1995 och 17% 2011), arbete på udda arbetstider med mera.
– Nya branscher och företag till följd av avregleringar och privatiseringar med en inte sällan negativ inställning till fack och kollektivavtal från arbetsgivarhåll, vartill kommer bristande fackliga traditioner.
– Snål bemanning (*lean production*) till följd av skärpt konkurrens på världsmarknaden och ökad press på underleverantörer minskar utrymmet för fackligt arbete på betald arbetstid. Samma effekt har besparings- och effektiviseringskrav i offentlig sektor.
– Allt vanligare med grupparbete/teamwork. Om någon går ifrån för att ägna sig åt facklig verksamhet får arbetskamraterna desto mer att göra.
– Sjunkande täckningsgrad hos fackklubbarna till följd av samtliga ovan nämnda faktorer.

Fackklubbarnas uttunning försvårar rekryteringen av nya medlemmar och minskar möjligheterna att få dem att aktivt delta i verksamheten. På klubblösa arbetsplatser saknar facket ett ansikte inför såväl medlemmarna som de oorganiserade. Individen kan då inte direkt på arbetsplatsen kontakta facket eller bli kontaktad av det. Det är desto allvarligare då det är just genom informella samtal med arbetskamrater och fackrepresentanter som många finner vägen till facket. Utan en direkt närvaro har facket inte heller så mycket resultat att visa upp på arbetsplatsen vad gäller t.ex. inflytande på arbetsmiljön, arbetsorganisationen eller

lokala lönesystem. På klubblösa arbetsplatser lyser facket med sin frånvaro ur både *social* synvinkel och ett *resultat- eller nyttoperspektiv*. Det avspeglas i att tre av fyra LO-, TCO- och Saco-medlemmar 2011 fanns på arbetsplatser med klubb/fackombud medan andelen med klubb/ombud bland oorganiserade arbetare och tjänstemän var 41% respektive 46% (LO 2011).

För det fackliga medlemsraset under åren 2007/08 var den kraftigt höjda a-kasseavgiften den helt dominerande orsaken. Från januari 2007 ökade plötsligt den sammanlagda kostnaden att vara med i fack och a-kassa påtagligt samtidigt som nyttan av medlemskapet var oförändrad eller till och med kunde framstå som mindre under rådande högkonjunktur. Under goda tider kan ett medlemskap i facket upplevas som mindre angeläget; man känner sig trygg och har en känsla av att klara sig bra själv. Detta gäller i ännu högre grad a-kassan, som dessutom blev mindre attraktiv genom de från 2007 försämrade ersättningsvillkoren.

De långtidsverkande faktorerna kan inte ses isolerade från varandra. Som framgått medverkar en hel rad processer till att fackklubbarnas täckningsgrad minskar. I andra fall kan man tala om *kombination*seffekter genom ett samspel mellan exempelvis en långsiktig utveckling och en ny omständighet. Den med tiden alltmer utbredda attityden att väga kostnaden av medlemskapet mot nyttan fick således ett stort *genomslag* när kostnaden plötsligt höjdes men inte nyttan. Även om effekten blev allra störst under åren 2007 och 2008 – särskilt under 2007 – kan den höjda totalavgiften för fack och a-kassa förväntas få återverkningar långt in i framtiden och således övergå till att bli en *långsiktigt* verkande faktor i varje fall hos fackförbund där höjningen av a-kasseavgiften består.

Avsevärda internationella skillnader

Sett ur ett längre tidsperspektiv har facken pressats tillbaka i praktiskt taget alla länder, även om de internationella variationerna är betydande. I USA inleddes tillbakagången redan under slutet av 1940-talet men fick fullt genomslag först under i president Reagans anti-fackliga offensiv under 1980-talet. I Storbritannien spelade Thatcher-regeringen motsvarande roll efter det fackliga uppsvinget under 1970-talet. Den statliga politiken fick i båda länderna starkt negativa konsekvenser för de fackliga organisationerna. Inte långt före denna nyliberala frammarsch hade facken i många västliga industriländer stärkt sin ställning i samband med den radikalt annorlunda politiska konjunktur som rådde under slutet av 1960-talet och början av 70-talet då kraven på ökat inflytande för de anställda framfördes med stor kraft. I Frankrike, men framför allt i Italien, flyttade större strejkrörelser fram löntagarnas positioner, men därefter har särskilt de franska facken försvagats avsevärt. Deras starka fästen finns i dag främst i offentlig sektor och allmänna kommunikationer. Detsamma gäller USA och Storbritannien. Trots att de offentliganställda i USA svarar för en internationellt sett låg andel av arbetskraften har de amerikanska offentligfacken fler medlemmar än fackföreningarna i privat sektor. Detta kan komma att ändras genom flera delstaters planer att inskränka de offentliganställdas rätt till kollektivavtal. I inget av de tre ledande västliga industriländerna – USA, Japan och Tyskland – överstiger andelen fackligt anslutna 20%.

Trots att facken möter likartade utmaningar på många håll och att organisationsgraden i flertalet länder sedan länge sjunker är de internationella skillnaderna avsevärda i facklig anslutning, partsrelationer och arbetsmarknadens

institutioner i övrigt. År 2011 tillhörde åtta av tio svenska industriarbetare en fackförening jämfört med ungefär var sjunde i USA. Den genomsnittliga organisationsgraden för arbetare var 2011 67% i Sverige och i Tyskland omkring 20%.[1] De nationella arbetsmarknadsmodellerna har ofta rötter långt tillbaka i tiden även om de genomgått en kraftig omvandling. I Sverige kan vissa paralleller dras mellan Verkstadsavtalet 1905, Decemberkompromissen LO–SAF 1906, Saltsjöbadsavtalet 1938 och Industriavtalet 1997. Partsreglering och en hög organisationsgrad å ömse sidor är andra utmärkande drag ur ett längre historiskt perspektiv. Den stora skillnaden är att konfliktfrekvensen i dag är betydligt lägre än under början av 1900-talet. Men det gäller inte konfliktkapaciteten. En vidsträckt konflikträtt och välfyllda konfliktfonder borgar för det. De svenska arbetsgivarna kräver i dag begränsningar av de fackliga stridsmedlen, framför allt förbud mot sympatikonflikter. I USA kom ett sådant förbud till stånd genom 1947 års Taft–Hartley-lag. Det år 2000 inrättade svenska Medlingsinstitutet kan dock uppskjuta utbrottet av varslade konflikter.

Globaliseringens följder för fackens handlingsmöjligheter

I Sverige har i praktiken offentligfack och hemmamarknadsfack störst möjligheter att använda sig av konfliktvapnet eftersom verksamheten inte kan flyttas till andra länder. För det andra riskerar de anställda i globaliserade företag att förlora jobben om konkurrenskraften gentemot utlandet försämras. Industriarbetarfacken, som historiskt betraktats

1 Enligt en intervjuundersökning 2010 baserad på ett ganska litet antal intervjuade var 19% av de tyska arbetarna fackmedlemmar, 14% av privattjänstemännen (*Angestellte*) och 40% av statstjänstemännen (*Beamte*). Den genomsnittliga organisationsgraden var 17%. *Gewerkshaftsspiegel* nr 3 2011.

som LO:s starkaste, har därför ett intresse av att löneavtalen ligger på ungefär samma nivå som i viktiga konkurrentländer som Tyskland samt att inga andra fackförbund överskrider dem. Det har förorsakat spänningar i förhållande till kvinnodominerade låglöneförbund som Handels och Kommunal. Internationellt sett utmärks svenska hemmamarknadsfack som Handels av en unik styrka. Trots en efter svenska förhållanden relativt låg organisationsgrad är denna mångdubbelt högre än i nästan alla andra länder. En strejk på ett antal större handelsarbetsplatser med hög facklig anslutning utgör ett utomordentligt starkt påtryckningsmedel på arbetsgivarna, som dessutom är splittrade på två organisationer (Svensk Handel och KFO). Därtill kommer att konsumenterna inte drabbas i någon större utsträckning. Inte minst under de senaste avtalsrörelserna har LO haft en svår balansgång att gå mellan kraven på förändrade relativlöner och principen om exportindustrins löneledande roll. I 2012 års avtalsrörelse medförde spänningen mellan industri- och hemmamarknadsfack att LO-samordningen sprack när industrifacken ställde sig utanför. Även på arbetsgivarsidan har industrins normerande roll ifrågasatts men Svenskt Näringsliv gör allt för att upprätthålla normen genom en strikt intern samordning. Till Medlingsinstitutets uppdrag hör att verka i samma riktning. Inte heller LO tillåter att något medlemsförbund avviker alltför mycket från industrinormen. Angående behovet att attrahera nya medlemmar har det fått fackliga företrädare att uttrycka ”bekymmer med att torgföra den egna organisationen som en kamporganisation när löneuppgörelserna inom industrin utgör ett effektivt tak för de egna ansträngningarna” (Öberg 2011: 178).

I flera länder spelar staten en framträdande roll genom

lagstiftning om minimilöner (bl.a. Frankrike och Storbritannien), utsträckning av kollektivavtalen till arbetsplatser utan sådana (bl.a. Frankrike) eller reglering av fackens interna förhållanden (Storbritannien och USA). I länder utan demokratiska rättigheter som föreningsfrihet som t.ex. Kina är fackföreningar antingen förbjudna eller saknar självständighet i förhållande till staten. Den amerikanska fackföreningsrörelsens historia rymmer åtskilliga inslag av statlig repression, vilket står i djup kontrast till den svenska utvecklingen. Tvärtom har de fackliga organisationerna i Sverige främjats av olika statliga åtgärder (statssubventionerade fackliga a-kassor, lagen om anställningsskydd med mera), åtminstone fram till 2007 då den moderatledda regeringens politik medförde ett betydande fackligt medlemsras. Genom EU-medlemskapet har Sverige exponerats för övernationell lagstiftning och domstolsutslag som på sikt kan undergräva den svenska arbetsmarknadsmodellen. Dit hör EU-direktiv som facken i Sverige och övriga EU endast i begränsad omfattning kan påverka (genom den europeiska fackliga samorganisationen ETUC) och inte minst Lavaldomen som begränsar fackets möjligheter att verka för att svenska kollektivavtal ska gälla på arbetsplatser med utstationerad arbetskraft. I vissa fall har EU-direktiv dock stärkt den fackliga sidan. Utan direktivet om europeiska företagsråd hade sådana kontaktytor mellan facken och koncernledningen i transnationella koncerner som ABB inte kommit till stånd (Kjellberg 2006: 225). Långt innan europeiska företagsråd bildades finns det många exempel på vikten av koncernfackligt samarbete, t.ex mellan de svenska och sydafrikanska arbetarfacken för att bekämpa apartheidsystemet (se Sjölanders kapitel i denna volym).

Sammantaget kan man konstatera att den svenska parts-

regleringsmodellen fortfarande är relativt stark och fortfarande bygger på en unik kombination av centralisering och decentralisering. Sju av tio lönarbetare är anslutna till facket och kollektivavtal täcker nio av tio anställda. Vid sidan av det politiskt utlösta medlemsraset 2007/2008 finns det dock ett antal långsiktigt verkande processer som hotar att försvaga facken och den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Anm. Kapitlet har tillkommit inom forskningsprojektet ”Facklig anslutning ur ett globalt perspektiv” (FAS). Jag vill tacka Ingemar Lindberg, Lena Lindgren, Anders Neergaard och Bernt Schiller för värdefulla synpunkter.

FÖRKORTNINGAR

AEA *Akademikernas erkända arbetslöshetskassa*
AKU *Arbetskraftsundersökning*
CF *Civilingenjörsförbundet*
EU *Europeiska unionen*
ETUC *European Trade Union Confederation* ("Europafacket")
IF Metall *Industrifacket Metall*
IG Metall *Industriegewerkschaft Metall*
KFO *Kooperationens Förhandlingsorganisation*
LAS *Lagen om anställningsskydd*
LO *Landsorganisationen*
MBL *Medbestämmandelagen*
Metall *Svenska Metallindustriarbetareförbundet*
PTK *Privattjänstemannakartellen*, senare *Förhandlings- och samverkansrådet*
SACO *Sveriges Akademikers Centralorganisation*
SAF *Svenska Arbetsgivareföreningen*
Sif *Svenska Industritjänstemannaförbundet*
TCO *Tjänstemännens Centralorganisation*
VF *Sveriges Verkstadsförening*

REFERENSER

Andersson, Ing-Marie & Rosén, Gunnar & Flemström, Erik (2011) *De regionala skyddsombuden – en unik och viktig resurs för arbetsmiljöarbetet*, Borlänge: Högskolan i Dalarna.

Behrens, Martin et al. (2007) "Trade Union Revitalisation in Germany", i: Phelan, Craig [red.] (2007) *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries,* Oxford: Peter Lang.

Brown, William & Nash, David (2008) "What has been happening to collective bargaining under New Labour?", *Industrial Relations Journal* 39:2 (91–103).

Brownlie, Nikki (2012) *Trade union membership 2011,* London: Department for Business Innovation & Skills.

Danielsson Öberg, Anna & Öberg, Tommy (2012) *Facklig kräftgång*, Stockholm: Premiss.

Doellgast, Virginia & Greer, Ian (2007) "Vertical Disintegration and the Disorganisation of German Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations* 45:1 (55–76).

Dörre Klaus, Holst Hajo & Nachtwey Oliver (2009) "Organising – A Strategic Option for Trade Union Renewal?", *International Journal of Action Research* 5(1):33–67.

Elvander, Nils (2002) "The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution", *European Journal of Industrial Relations* 8:2 (197–216).

Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, Australia, August 2011, Canberra: Australian Bureau of Statistics (2012).

Gewerkschaftsspiegel (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) nr 3 2011.

Greer, Ian (2008) "Organised industrial relations in the information economy: the German automotive sector as a test", *New Technology, Work and Employment* 23:3 (181–196).

Haipeter, Thomas (2011) "'Unbound' employers' associations and derogations: erosion and renewal of collective bargaining in the German metalworking industry", *Industrial Relations Journal* 42:2 (174–194).

Herin, Jan & Jakobsson, Ulf (2009) *Lönebildning i förändring – ett arbetsgivarperspektiv*, Stockholm: Almega.

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy (2004) "Hyresarbetskraft. Användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 10:3 (187–205).

Kjellberg, Anders (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Lund: Arkiv förlag.

Kjellberg, Anders (2006) "Framväxten av koncernfackligt samarbete

inom metallindustrin" i: Lagergren, Lars & Thörnquist, Annette [red.] *Finspång – en bit av folkhemmet*, Norrköping: Centrum för kommunstrategiska studier.

Kjellberg, Anders (2009) "The Swedish Model of Industrial Relations", I: Phelan, Craig [red.] *Trade Unionism since 1945. Towards a Global History. Volume 1,* Oxford: Peter Lang.

Kjellberg, Anders (2010a) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Lund: Department of Sociology, Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. *Research Reports 2010:1* (uppdaterad 2012).

Kjellberg, Anders (2010b) *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – ökad social polarisering*, Lund: Department of Sociology, Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. *Research Reports 2010:2* (uppdaterad 2012).

Kjellberg, Anders (2011) "Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige", *Arbetarhistoria* nr 2–3 2011.

Kjellberg, Anders (2012) "Parternas organisationsgrad", i: *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011.* Stockholm: Medlingsinstitutet.

Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2011/2012, Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training (2012).

LO (2011) *Röster om facket och jobbet* del 3, Stockholm: LO.

Main Labor Economic Indicators May 2011, Tokyo: Japan Institute for Labour Policy and Training.

Nergaard, Kristine & Stokke, Torgeir Aarvaag (2010) *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008*, Oslo: Fafo.

Schmidt, Werner & Dworschak, Bernd (2006) "Pay Developments in Britain and Germany: Collective Bargaining 'Benchmarking' and 'Mimetic Wages'", *European Journal of Industrial Relations* 12:1 (89–109).

Silver, Beverly (2008) *Forces of Labor*. Cambridge: Cambridge University Press.

Silvia, Stephen J. & Schroeder, Wolfgang (2007) "Why Are German Employers' Associations Declining?", *Comparative Political Studies* 40:12 (1433–1459).

Thörnquist, Annette (2011) "False Self-Employment. A Topical but Old Labour Market Problem", i: Thörnquist, Annette & Engstrand, Åsa-Karin [red.] *Precarious Employment in Perspective. Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*, Bryssel: P.I.E. Peter Lang.

Union Members in 2011, Washington: Bureau of Labor Statistics.

Union Membership in Canada - 2010, Labour Program, Human Resources and Skills Development Canada.

Visser, Jelle (2006) "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review* 129:1 (38–49).

Visser, Jelle (2011) ICTWSS: Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960–2010, Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. Version 3.0.

Öberg, Tommy (2011) "Det handlar inte *om* utan *hur* en norm ska formas", i: Anne-Marie Egerö [red.] *Röster om lönebildning och medling*, Stockholm: Medlingsinstitutet.

Författarpresentationer

Ingemar Lindberg (redaktör) är jurist, utredare och författare. Han har varit verksam som departementstjänsteman och statssekreterare i socialdepartementet samt som utredare och enhetschef på LO. På 1990-talet ledde han LO:s Rättviseutredning och byggde tillsammans med Olle Sahlström upp LO Idédebatt. Han har bland annat skrivit boken *Välfärdens idéer – globalisering, elitismen och välfärdsstatens framtid* (Atlas 2000).

Anders Neergaard (redaktör) är sociolog, docent vid REMESO, Linköpings universitet. Hans forskning fokuserar på ojämlikhet kring etnicitet, rasifiering, klass och kön i relation till arbetsmarknad och arbetsliv; sociala rörelser och kollektiv organisering; samt politisk sociologi, högerpopulism och rasism. Några publikationer är ”The Sweden Democrats, racisms and the construction of the Muslim threat.” i Morgan & Poynting (red.) *Global Islamophobia: Muslims and Moral Panic in the West*, London: Ashgate (2012, med Diana Mulinari). ”Social Capital and Wage Disadvantages among Immigrant Workers”, Work, Employment & Society (2010, med Alireza Behtoui), *Den nya svenska arbetarklassen: Facket och de rasifierade arbetarna* (2004, med Diana Mulinari).

Erik Bengtsson är doktorand i ekonomisk historia vid Göteborgs universitet. Han forskar om fackföreningsrörelser,

arbetsmarknader och funktionell inkomstfördelning. Han har publicerat sig i en rad svenska tidskrifter inklusive Fronesis och Arbetarhistoria. År 2013 publiceras en artikel om svenska fackförbunds strategier gentemot EU-migrantarbetare i Journal of Industrial Relations.

Niklas Egels-Zandén, Docent, arbetar som forskare och lärare på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet. Han forskar om hur hänsyn till miljö- och sociala frågor integreras i företags strategiska och operativa processer. Niklas publikationer inkluderar vetenskapliga artiklar i internationella tidskrifter såsom Journal of Business Ethics, Business Ethics: A European Review och Business Strategy and the Environment.

Anders Kjellberg är professor i sociologi vid Lunds universitet. Han forskar om fackliga organisationer, arbetsgivarorganisationer och industrial relations ur ett historiskt och internationellt perspektiv. Bland hans publikationer märks ”The Decline in Swedish Union Density since 2007”, Nordic Journal of Working Life Studies nr 1 2011, ”Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige”, Arbetarhistoria nr 138–139 2011 (båda fritt nedladdningsbara) samt ”The Swedish Model of Industrial Relations” i C. Phelan (ed.) *Trade Unionism since 1945* (2009) och *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* (2001) för vars första upplaga han 1998 tilldelades Rudolf Meidner-priset för forskning i fackföreningsrörelsens historia.

Irene Molina är professor i kulturgeografi och verksam vid Institutet för bostads- och urban forskning, Uppsala universitet. Hennes forskning berör områdena boende och

social rättvisa, rätten till staden, ras-, klass- och könsmaktsrelationer och intersektionalitet i nationella och globala kontexter. Bland hennes senaste arbeten finns ”Den goda och den onda nationalismen – Flaggan på balkongen”, i Listerborn, Carina, Irene Molina & Diana Mulinari (red.), *Våldets topografier. Betraktelser över makt, rum och motstånd*. Stockholm: Atlas, 2011; samt ”Lokalt föreningsdeltagande ur ett postkolonialt och globalt perspektiv”, s. 261–282 i Bengtsson, Bo och Clarissa Kugelberg (red.) *Föreningsliv, delaktighet och lokal politik i det mångkulturella samhället*. Malmö: Egalité, 2009.

Diana Mulinari är professor i genusvetenskap vid Centrum för Genusvetenskap vid Lunds Universitet. Tonvikten i hennes forskning ligger i analysen av genusregimer utifrån ett feministisk/postkolonial perspektiv. Bland hennes senaste arbeten finns: Keskiknen S., S. Irni,S. Touri and D. Mulinari (2009) *Complying with Colonialism. Gender, Race and Ethnicity in the Nordic Region*, London: Ashgate and Fahlgren, S., Johansson, A., & Mulinari, D. (2011) ”Introduction: Challenging normalization processes in a neoliberal welfare state”, I Fahlgren, S., Johansson, A., & Mulinari, D. (red.), *Normalization and outsiderhood*. UAE; Bentham eBooks.

Magnus Ryner är docent i internationell politisk ekonomi vid King’s College, University of London. Hans forskning berör globalisering och välfärdsfrågor i vid mening. Han är författare eller redaktör för bl.a. *Capitalist Restructuring, Globalisation and the Third Way: Lessons from the Swedish Model* (Routledge, 2002); *Poverty and the Production of World Politics* (Palgrave Macmillan, 2006) (med Matt

Davies); *A Ruined Fortress? Neoliberal Hegemony and Transformation in Europe* (Rowman & Littlefield, 2003) och *Europe at Bay: In the Shadow of US Hegemony* (Lynne Rienner, 2007) (de två sistnämnda med Alan Cafruny).

Nora Räthzel är professor i sociologi vid Umeå universitet. Hennes forskning fokuserar på arbetarnas erfarenheter i transnationella företag, miljöpolitik för fackföreningar i den globala Nord och Syd, och vilken roll individer som förändringsagenter i fackföreningar. Räthzel, N. & Uzzell, D. (2012) *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*, London/New York: Routledge/Earthscan.

Bernt Schiller, fil.dr i historia, professor emeritus, med inriktning på internationella arbetsmarknadsrelationer och europeisk integration. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet. Viktigare arbeten: *Storstrejken 1909. Förhistoria och orsaker*, 1967; *'Det förödande 70-talet'. SAF och medbestämmandet 1965–1982*, 1988; "The Future of the Nordic Model of Labour Relations", i: *The Future of the Nordic Model of Labour Relations*, Nord 1993:36 (red.), *Varför ryssarna tog Raoul Wallenberg.* 1991*; Från 1909 till 1999*, *Perspektiv på arbetsvetenskapens framväxt i Göteborg*, 2000, "Den globala utmaningen mot företagens ansvar och fackets solidaritet", i: *Solidaritetens många ansikten* (red.) 2012. Radio- och TV-program.

Jonas Sjölander historiker vid Linnéuniversitetet. Under 2010–2012 har han med finansiering från FAS varit verksam som Marie Curie Post Doc Fellow vid Rhodes University i Sydafrika, där han har bedrivit forskning om fackligt samarbete mellan Sverige och Sydafrika under apartheidtiden.

Såväl doktorsavhandlingen *Solidaritetens omvägar: facklig internationalism i den tredje industriella revolutionen. (LM) Ericsson, svenska Metall och Ericssonarbetarna i Colombia 1973-1993*, som hans senare forskning är inriktad mot modern arbetarhistoria, samt den svenska och internationella fackföreningsrörelsens strategier och politik i den globala kapitalismens omvandlingar.

Aina Tollefsen är docent i kulturgeografi och verksam vid Institutionen för geografi och ekonomisk historia, Umeå universitet. Hon forskar inom ekonomisk geografi och utvecklingsgeografi och har skrivit om migration och arbete i Latinamerika, Asien och Europa.

David Uzzell är professor i miljöpsykologi vid University of Surrey, Guildford. Hans forskning och undervisning är fokuserade på: 1. Klimatförändring och hållbar utveckling med ett särskilt intresse för a) sociala strategier till förändringar i attityder, beteenden och praxis, b) effekterna av kraven på förändring hållbar konsumtion och praxis produktion på identitet, och c) den internationella arbetarrörelsen arbete kring miljöpolitik på kors av Nord-Syd-relationen. 2. Kulturarvet och ombyggnad av identiteter efter krig och konflikter. Hans senaste bok är Räthzel, N. & Uzzell, D. (2012) *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*. London/New York: Routledge/Earthscan