



LUND UNIVERSITY

Arbetsmiljön: det arbetssociologiska perspektivet

Kjellberg, Anders

2011

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2011). *Arbetsmiljön: det arbetssociologiska perspektivet*. Artikel presenterad vid Arbetsmiljön ur tre perspektiv.

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

Arbetsmiljön: det arbetssociologiska perspektivet

Anders Kjellberg,
Sociologiska institutionen,
Lunds universitet

Heldagskonferensen ”Arbetsmiljön ur tre perspektiv”
arrangerad av BAO's och Finansförbundets
gemensamma centrala arbetsmiljökommitté i samarbete
med Arbetsmiljöhögskolan vid Lunds universitet

Stockholm 16 november 2011

Den svenska arbetsmarknadsmodellen:

- Partsreglering (kollektivavtal) snarare än statsreglering (lagstiftning)
- Hög facklig organisationsgrad och hög organisationsgrad hos arbetsgivarna
- Hög kollektivavtalstäckning trots frånvaron av utsträckningsmekanismer
- Kombinerad centralisering och decentralisering
- Utvecklat samarbete mellan parterna, inte minst på arbetsmiljöområdet
- Internationellt låg konfliktfrekvens
- Separata fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän

Tabell 1. Facklig organisationsgrad i 17 länder 1980-2010

	1980	1990	1993	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
VÄSTEUROPA											
Sverige*	78 /	81	85	85	81	78	77	73	71	71	71
Finland**		76	84	82	76	71	71	71	70		
Danmark	75	76	77	77	75	72	69	70	68		
Belgien	54	54	55	56	50	53	54	53	52	52	
Norge	57	57	57	56	53	53	53	52	51	52	
Irland	64	57	56	52	40	37	36	35	35	37	
Italien***	50	39	39	38	35	34	33	34	33	35	35
Storbritannien	51	39	37	32	30	29	28	28	27	27	27
Tyskland	35/	31	32	29	25	22	21	20	19	19	19
Nederländerna	35	24	25	26	23	21	21	20	19	19	
Frankrike	18	10	9	9	8	8	8	8	8	8	
ANDRA LÄNDER											
Polen****	65	30	33	31	24	19	17	15	16	15	15
Lettland				28		19	18	16	15		
Australien	49	41	38	35	25	22	20	19	19	20	18
Kanada	35	35	36	34	32	31	30	30	30	31	
USA	23	16	16	15	13	12	12	12	12	12	12
Japan	31	25	24	24	21	19	18	18	18	19	19

Angående tabell 1:

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 procent och för 1986 till ca 84-85 procent. För 1995 uppskattas organisationsgraden till 85%.

** Finland: 1990 avser 1991.

*** Italien: exklusive autonoma fackföreningar.

**** Polen: 1980 avser 1981.

Tabell 2. Andel löntagare (%) som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive tillhör en facklig organisation

	Arbetsgivarnas organisationsgrad						
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Privat	77	75	78	77	77	75	75
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	85	84	83	82	82
	Facklig organisationsgrad						
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Privat	78	74	72	71	68	65	65
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84
Alla	85	81	78	77	73	71	71

Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31/12 respektive år. Den fackliga organisationsgraden har erhållits genom specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar och avser årsgenomsnittet fackligt anslutna löntagare 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. I en del utländska publikationer anges en alltför låg organisationsgrad för de svenska arbetsgivarna. Det beror på att man inte räknat om årsanställda (heltidsekvivalenter) hos bland annat SAF och Svenskt Näringsliv (SN) till individer samt att man inte uppmärksammat att det utöver SN finns ett tjugotal arbetsgivarorganisationer inom privat sektor. Dessa organiserar bland annat kooperativa företag, kommunala bolag, fastighetsbolag, banker, Svenska kyrkan, privatteatrar och målarmästare. Fram till 2009 hade även tidningarna och Sveriges radio/SVT egna arbetsgivarorganisationer.

Tabell 3. Kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige 1995-2009

Sektor	1995*	2005:1	2005:2*	2007:1	2007:2*	2009*
Privat	90	90	89	87	86	85
Offentlig	100	100	100	100	100	100
Alla	94	94	93	91	91	90

* Kollektivavtalens täckningsgrad i privat sektor 1995, 2005:2, 2007:2 och 2009 har beräknats genom att utgå från antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar och sedan lägga till antalet anställda som omfattas av hängavtal. Det senare talet har erhållits utifrån statistik från Fora (som ägs gemensamt av Svenskt Näringsliv och LO) över den totala lönesumman under hängavtal dividerat med genomsnittlig årslön inom privat sektor enligt SCB. Det kan inte uteslutas att detta antalet personer under hängavtal har överskattats till följd av svårigheterna att beräkna hängavtalens omfattning hos företag anslutna till arbetsgivarorganisationer. Inom Svenskt Näringsliv är det vanligt att företag tillhör flera förbund och följaktligen tillämpar motsvarande kollektivavtal, men det förekommer också att företag som är medlemmar av Svenskt Näringsliv har hängavtal för en del av sina anställda. Å andra sidan faller huvuddelen av tjänstemännens hängavtal utanför Foras statistik och därmed underlaget för tabellen.

Tabell 4. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor 2006-2010.

Anm. Anställda 16-64 år årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). 2006–2008:2 näringsgrensindelning enligt SNI 2002, 2008:2– enligt SNI 2007.

	2006	2007	2008:1	2008:2	2009	2010
A. Arbetare						
Privat sektor	73,8	70,0	67,0	67,0	65,9	64,9
Offentlig sektor	86,6	84,7	82,9	82,9	82,3	82,7
Båda sektorerna	77,0	73,52	70,7	70,7	69,8	69,1
B. Tjänstemän						
Industri mm	79,7	76,2	74,5	75,6	76,2	77,3
Handel	61,9	58,6	56,2	56,4	58,5	60,6
Privat service exkl handel	66,2	63,4	61,3	61,3	63,0	63,3
därav transport	75,2	71,1	71,2	70,9	70,5	70,7
information & kommunik.				63,2	65,7	64,7
finans & försäkring	68,6	66,7	63,4	64,1	68,2	68,7
företagstjänster mm	61,4	58,7	57,6	57,2	58,7	59,0
övrig privat service	71,2	67,9	64,49	64,0	65,9	67,1
Summa privat service	65,3	62,4	60,3	60,4	62,1	62,8
Summa privat sektor	68,6	65,5	63,3	63,3	64,8	65,4
Offentlig sektor	89,2	86,2	85,3	85,3	85,1	85,6
Båda sektorerna	76,8	73,4	71,52	71,52	72,3	72,9

Tabell 5. Facklig organisationsgrad: förändringar 2006-2010

	2006-2007	2007-2008:1	2008:2-2009	2009-2010	2006-2010
A. Arbetare					
Privat sektor	-3,8	-3,0	-1,1	-1,0	-8,9
Offentlig sektor	-1,9	-1,8	-0,6	+0,5	-3,8
Båda sektorerna	-3,5	-2,8	-0,9	-0,7	-7,9
B. Tjänstemän					
Industri mm	-3,5	-1,7	+0,6	+1,1	-2,4
Handel	-3,3	-2,4	+2,1	+2,1	-1,3
Privat service exkl handel	-2,8	-2,1	+1,7	+0,3	-2,9
därav transport	-4,1	+0,1	-0,4	+0,2	-4,7
information & kommunik.			+2,5	-1,0	
finans & försäkring	-1,9	-3,3	+4,1	+0,5	+0,1
företagstjänster mm	-2,7	-1,1	+1,5	+0,3	-2,4
övrig privat service	-3,3	-3,4	+1,9	+1,2	-4,1
Summa privat service	-2,9	-2,1	+1,7	+0,7	-2,5
Summa privat sektor	-3,1	-2,2	+1,5	+0,6	-3,2
Offentlig sektor	-3,0	-0,9	-0,2	+0,5	-3,6
Båda sektorerna	-3,4	-1,9	+0,8	+0,6	-3,9

Partsrelationer ur ett historiskt perspektiv (1)

ARBETARE

- Patriarkala brukssamhällen
- Fackförbund bildas; fackklubbar
- LO 1898
- SAF och Verkstadsföreningen 1902
- Kollektivavtalen slår igenom alltmer; Verkstadsavtalet 1905
- Decemberkompromissen LO –SAF 1906: föreningsrätt och paragraf 32
- Hög konfliktfrekvens fram till 1930-talet
- Saltsjöbadsavtalet LO-SAF 1938: samarbetsanda, men tjänstemännen inte inkluderade
- Avtal LO-SAF om företagsnämnder 1946

Partsrelationer ur ett historiskt perspektiv (2)

TJÄNSTEMÄN

- Daco (De anställdas centralorganisation) 1931 (privatanställda)
- Lag om förenings- och förhandlingsrätt 1936: banar väg för kollektivavtalens genombrott bland privattjänstemännen
- ”Gamla” TCO 1937 (offentliganställda)
- TCO 1944 (Daco och ”Gamla” TCO går samman)
- Avtal TCO-SAF om företagsnämnder 1946
- Saco 1947

Partsrelationer ur ett historiskt perspektiv (3)

BANKSEKTORN

Bankmannaföreningen 1887 (till en början sällskapsförening):

- bankerna patriarkaliska mönsterarbetsgivare; bankmännen intog en ”enastående förnämlig ställning” i förhållande till andra privatanställda tjänstemän och i förhållande till bankanställda i andra länder
- första världskrigets dyrtid; arbetarna kompenseras men tjänstemännen knappast alls
- föreningen blir bankfack med ombudsman 1919 (Viktor von Zeipel)
- största tjänstemannafacket inom privat sektor 1920 (5.500 medlemmar)
- krav om minimilönentariffer 1929

/Forts./

- föreningen önskar ”förtroendefull samverkan”(von Zeipel) med bankerna och vill bli erkänd som förhandlingspartner för att få till stånd kollektivavtal
- konfliktfond 1930
- pådrivande vid bildandet av Daco 1931 med sikte på lag om förenings- och förhandlingsrätt
- lönesänkning undviks efter förhandlingar med Stockholms Enskilda Bank 1932 (inget formellt avtal)
- första kollektivavtal 1936 – med Göteborgsbanken (inför den nya lagens ikraftträdande 1 januari 1937)
- BFO (Bankernas Förhandlingsorganisation) 1937
- Överenskommelse med BFO om gemensam kursverksamhet 1941
- första riksavtal med BFO 1946 (minimilönetariffer införs)
- första strejkvarsel 1946

/Forts./

- SFO (Sparbankernas Förhandlingsorganisation) 1947
- avtal med BFO om företagsnämnder 1949 och med SFO 1950
- första strejk 1955-56 (motpart HAO)
- BAO (Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation) 1972 (BFO och SFO går samman)
- första bankstrejk 1981
- strejk; lockout av 46.000 bank- och finansanställda 1990

Decentralisering av Bankmannaförbundet:

- 1940-tal: de första avdelningarna bildas
- 1950-tal: bildande av klubbar

/Forts./

Trygghetssystem:

- a-kassa 1970
- Trygghetsfonden BAO – Finansförbundet 1983 men ”fram till 1990/91 och bankkrisen hade ingen banktjänsteman blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.”* Sedan kom bankkrisen då 10.000 bankanställda blev uppsagda eller fick sluta.
- Trygghetsöverenskommelsen 1997

* Henrik Bäckström *Omställningssystemets agenter och försäkringar på den svenska arbetsmarknaden*. Arbetslivsinstitutet 2006, s. 34.

Partsrelationer ur ett historiskt perspektiv (4)

ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning: MBL, LAS mm utgör delvis ett brott mot den svenska modellen av partssamverkan genom kollektivavtal.

Medbestämmandeavtalet BAO-Finansförbundet slutet 1970-talet (det första inom privat sektor); lokal samverkan om arbetsmiljö och arbetsorganisatoriska frågor; ”självstyrande grupper”; ”det goda arbetet” (Metall 1985); gemensamt intresse för arbetsgivare och fack av attraktiva arbetsplatser under perioden av ”full sysselsättning” (Volvo Kalmar 1974-94 och Volvo Uddevalla 1989-93, 1995-2013)

1990-talskrisen: det goda arbetet i skymundan; lean production; outsourcing för att sänka arbetskostnaderna; teamarbete; flexibilitet.

Viktigt med balans mellan flexibilitet och stabilitet i en allt mer osäker värld

Sociologen Casten von Otter menar att osäkerheten för många löntagare har ökat av tre skäl:

- (1) Allt viktigare för företagen att de anställda har rätt kompetens och att det investeras i just den särskilda kompetens som behövs i varje specifikt fall, men
- (2) Kompetensen blir allt mer kortlivad
- (3) Anställningstryggheten minskar (konjunkturrell + strukturell arbetslöshet)

Källa: Klas Levinson & Jan Wallenberg (red.) *Medbestämmandet i det nya arbetslivet* (2008) s. 23

Partssamverkan kan ge konkurrensfördelar

Samverkan i kompetensfrågor och det som rör arbetsplatsen kan ge *konkurrensfördelar* genom att motverka missnöje och öka de anställdas engagemang i arbetet. Detta kan antas gälla också i samband med organisationsförändringar.

Lokala samverkansformer:

- *Förhandlingar* är ett sätt synliggöra intressekonflikter och komma fram till gemensamma lösningar (och förhindra att konflikterna blir antagonistiska).
- Partssamverkan i andra former.

Fackligt inflytande

Enligt intervjuer med VD:ar 2003 har de fackliga organisationerna i tur och ordning störst inflytande:

(1) i arbetsmiljöfrågor

(2) vid omplacering av personal

(3) angående arbetstider

Minst är inflytandet vad gäller förändringar av arbetsorganisationen och personalens kompetensutveckling.

Källa: Klas Levinson i *Medbestämmande ...* s 50.

Bra samarbetsklimat i svenskt arbetsliv

Det gäller särskilt i offentlig sektor där 91% av förvaltningscheferna uppger ett stort eller ganska stort förtroende för de fackliga organisationerna (2005). I privat sektor är andelen 68% (2003), dvs klart lägre.

Mellan 1996 och 2003 minskade andelen företagsledare (privat sektor) som anser att partssamverkan är till nytta för verksamheten från 70% till 46%. Samtidigt anser de fackliga företrädarna att möjligheterna att påverka företagens utveckling har minskat.

Äldre företagsledare är mer positiva till partssamverkan än yngre. Av de som är yngre än 38 år anger endast var fjärde positiva erfarenheter. Det kan antas att minskat utrymme för partssamverkanfrågor i högskoleutbildningen för ekonomer spelar en viss roll.

/Forts./

I storföretag (mer än 500 anställda) finns den mest positiva inställningen till partssamverkan. Sju av tio företagsledare har här positiva erfarenheter av partssamverkan.

Ju tidigare facket kommer in i beslutsmedverkan i offentlig sektor desto positivare erfarenhet har cheferna av fackets medverkan. Fackets chans att påverka är också störst om man kommer in tidigt i processen.

Förskjutning från förhandlingskultur till samverkanskultur.

Särskilt i offentlig sektor men även i privat har betydelsen av mer *informellt* samarbete ökat och en förskjutning till *lokal* nivå ägt rum. Det gäller även lönefrågor. I de centrala samverkansavtalen inom offentlig sektor betonas individens direkta deltagande och förespråkas arbetsplatsträffar (kan ersätta MBL-förhandlingar), medarbetarsamtal och ökad självständighet i arbetet. På högre nivåer förespråkas samverkansgrupper bestående av chefer och fackliga representanter.

Facket kommer in tidigare än vid MBL-förhandlingar där man bara har att säga ja eller nej. Istället för en reaktiv roll får facket en proaktiv.

En tanke med samverkanskulturen är att integrera medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor och andra partsfrågor och att främja själva verksamheten. De fackliga företrädarna är skeptiska till att överge förhandlingsmodellen helt och hållet.

Källa: Jan Wallenberg i *Medbestämmande ...*

Kontrast Sverige – Storbritannien

SVERIGE

Industriavtalet 1997: tecken på förbättrat samarbetsklimat.

STORBRITANNIEN

Facken har historiskt varit skeptiska mot partssamverkan. Förekomsten av förhandlingar, kollektivavtal och samrådsorgan har avtagit. Också de anställdas direkta deltagande förefaller mindre i Storbritannien än i Sverige. En tydlig maktförskjutning till arbetsgivarna har ägt rum.

Källa: Tony Huzzard i *Medbestämmande ...*

Två fall där ur arbetsmiljösynpunkt framgångsrika organisationsförändringar *inte* kommer till stånd:

(1) Organisationsförändring behövs men kommer inte till stånd

- Stress, frekventa sjukskrivningar, hög personalomsättning och andra tecken på brister i arbetsmiljön, men:
- Ledning som inte vill veta av kritiska synpunkter och som inte heller inser behovet av ur arbetsmiljösynpunkt önskvärda förändringar
- “Tystnadens kultur”
- Bristande delaktighet och inflytande vad gäller de anställda och deras organisationer (dessutom kanske det inte finns någon fackklubb)

(2) Misslyckade organisationsförändringar

- Otydliga mål för organisationsförändringen
- Otillräckliga förberedelser avseende information, attitydpåverkan, utbildnings-satsningar mm för att engagera de anställda och göra dem förberedda
- Bristande dialog med de anställda och deras organisationer
- Bristande uppföljning och hantering av oförutsedda konsekvenser
- Otillräckligt med tid för att genomföra förändringen framgångsrikt
- Oförmåga att dra lärdomar av tidigare organisationsförändringar

Tabell 6. Facklig organisationsgrad (%) i Sverige 1990-2010

Ålder	1990	1993	2000	2006	2007	2008	2009	2010	1990- 2009	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010
16-24 år	62	69	52	46	40	36	35	34	-28	-6	-4	-1	-1
25-29 år	78	81	74	68	64	61	59	60	-18	-4	-3	-2	+1
Summa 16-29 år	69	76	64	58	53	49	48	48	-21	-5	-4	-1	0
30-44 år	85	86	82	77	74	72	72	73	-12	-3	-2	0	+1
45-64 år	88	89	88	85	82	81	80	80	-8	-3	-1	-1	0
Summa 16-64 år	81	85	81	77	73	71	71	71	-10	-4	-2	0	0
Kvinnor	83	87	83	80	76	74	74	75	-8	-4	-2	0	+1
Män	80	82	78	74	71	68	68	68	-12	-3	-3	0	0

Anm. Anställda årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Specialkörningar av AKU.

**Tabell 7. Facklig organisationsgrad i Sverige 1999-2010:
andel fackligt anslutna samt förändring från föregående år**

2010	71	71.3	+0.1	0
2009	71	71.2	0	0
2007+2008	-	-	-5.73	-6
2008	71	71.16	-2.29	-2
2007	73	73.45	-3.44	-3
2006	77	76.89	-0.9	-1
2005	78	77.8	-0.8	-1
2004	79	78.6	-1.2	-1
2003	80	79.8	+0.1	0
2002	80	79.7	0.0	0
2001	80	79.7	-0.9	-1
2000	81	80.6	-1.2	-1
1999	82	81.8		

Tabell 8. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna i Sverige 1950-2010

År	LO	TCO	Saco	Övriga	Alla
1950	78	17	1	4	100
1960	74	21	2	3	100
1970	66	28	3	3	100
1980	61	31	5	3	100
1990	58	34	8	1	100
2000	54	32	11	2	100
2005	51	33	13	3	100
2006	50	33	14	3	100
2007	49	33	14	3	100
2008	48	33	15	3	100
2009	47	34	16	3	100
2010	47	34	16	3	100

Anm. Alla medlemstal avser *aktiva* löntagarmedlemmar, dvs exklusive pensionärer, studerande i TCO och Saco och egenföretagare i Saco, men inklusive arbetslösa. Vidare har Sveriges Reservofficersförbund i Saco exkluderats.

Tabell 9. Facklig organisationsgrad för olika kategorier tjänstemän 2005-2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2006 - 2008	2005 - 2009	2006 - 2010
<i>A. Högre tjänstemän</i>									
Privat sektor	68	65	63	62	63	65	-3	-5	0
Offentlig sektor	89	88	85	83	83	84	-5	-6	-4
Båda sektorerna	77	74	72	70	71	72	-4	-6	-2
<i>B. Övriga tjänstemän</i>									
Privat sektor	71	70	66	64	65	66	-6	-6	-6
Offentlig sektor	91	90	87	86	86	87	-4	-5	-3
Båda sektorerna	79	78	74	72	73	73	-6	-6	-5
<i>C. Alla tjänstemän</i>									
Privat sektor	70	69	65	63	65	65	-6	-5	-4
Offentlig sektor	90	89	86	85	85	86	-4	-5	-3
Båda sektorerna	78	77	73	72	72	73	-5	-5	-4

Tabell 10. Avgifter till ett urval a-kassor för fackmedlemmar med arbete 2006-2011

	Dec. 2006	Jan. 2007	Sept. 2008	Jan. 2009	May 2009	Juli 2009	Dec. 2009	Dec. 2010	Dec. 2006 – Dec. 2010	Jan. 2011
Läraryrket (TCO)	97	247	148	138	138	90	90	90	-7	90
AEA (Saco + Vårdförbundet)	90	240	150	140	140	90	90	90	0	90
Finans & försäkring (TCO)	86	244	118	118	118	90	90	90	+4	90
Ledarna	93	326	198	198	198	140	140	120	+27	120
HTF (TCO) / Unionen	106	353	214	214	214	214	214	196	+90	176
Sif/ (TCO) / Unionen	90	331	214	214	214	214	214	196	+106	176
Byggnads (LO)	116	366	296	296	425	425	425	375	+259	305
IF Metall (LO)	93	339	224	209	384	384	384	390	+297	170
Hotell & restaurang (LO)	97	361	397	395	415	430	430	405	+308	385
Teateranställdas (TCO)	99	375	405	405	405	405	405	412	+313	412
Grafiska (LO) / GS	110	364	325	325	325	420	420	420	+310	220
Skogsträ (LO) / GS	96	365	325	325	325	420	420	420	+324	220

Det fackliga medlemsraset 2007 och 2008

- Huvudförklaring: förändringarna av a-kassans finansiering, närmare bestämt den kraftigt höjda och senare tilltagande differentieringen av a-kasseavgiften
- 2007 och början av 2008: högkonjunktur med följd att somliga anser sig klara sig bra utan fackets hjälp
- Kort sagt: ökad kostnad (medlemskap i a-kassa + fack) men oförändrad nytta (kan dessutom framstå som mindre under högkonjunkturen)

Orsaker till fallande facklig organisationsgrad på lång sikt (1)

- Attitydförändring: en mer kritiskt prövande inställning till fackligt medlemskap än tidigare och där kostnaden vägs mot nyttan.
- Bristande kunskaper hos många ungdomar om vad en fackförening eller ett kollektivavtal är.
- Många unga har tidsbegränsade jobb och många arbetar i privata tjänstenäringsar. I åldersgruppen 16-24 år dominerar arbetaryrkena starkt. Ofta varvas arbete med perioder av arbetslöshet. Ger en lös anknytning till arbetsmarknaden och till den enskilda arbetsplatsen.
- Sjunkande andel sysselsatta inom industri och offentlig sektor – ökande andel i privata tjänstenäringsar. Sådana strukturella förändringar får naturligtvis störst genomslag hos de nya på arbetsmarknaden: de unga och invandrarna.

Orsaker till fallande facklig organisationsgrad på lång sikt (2)

- Arbetsstyrkans uppsplittring genom outsourcing (tillväxt av ”företagsnära tjänster” mm), inhyrning (bemanningsföretag, konsulter), fast och tidsbegränsat anställda, arbete på udda arbetstider mm
- Nya branscher och företag till följd av avregleringar och privatiseringar med en inte sällan negativ inställning till fack och kollektivavtal från arbetsgivarens sida samt bristande fackliga traditioner

Orsaker till fallande facklig organisationsgrad på lång sikt (3)

- Snål bemanning (*lean production*) till följd av skärpt konkurrens (inkl. ökad press på underleverantörer) och besparings- och effektiviseringskrav i offentlig sektor minskar utrymmet för fackligt arbete på betald arbetstid
- Allt vanligare med grupparbete / teamwork. Om någon går ifrån för att ägna sig åt facklig verksamhet får arbetskamraterna mer att göra
- Minskade täckningsgrad av fackklubbarna till följd av samtliga ovan nämnda faktorer

Arbetsplatser utan fack

På arbetsplatser utan fackförening

- saknas personliga kontakter med medlemmarna (jfr norske sociologen Sverre Lysgaards närhetsprincip).
- finns inte så mycket resultat att uppvisa vad gäller inflytande på t ex arbetsmiljö, arbetsorganisation eller lokala lönesystem.

Facket är således frånvarande både

- ur social synvinkel
- ur ett resultat- eller nyttoperspektiv

Konsekvenser av fallande facklig organisationsgrad i Sverige

- Arbetsgivarnas organisationsgrad är numera högre än fackföreningarnas
- Risk för minskad kollektivavtalstäckning (avhängig både arbetsgivarnas organisationsgrad och den fackliga)
- Det kan i sin tur öka kraven på statlig reglering (lagstiftning om bl a minimilöner och utsträckande av kollektivavtal till arbetsplatser utan sådana; därtill kommer implementering av EU-direktiv genom lagstiftning istället för genom kollektivavtal)
- Minskat underlag för fackklubbar, vilket kan komma att motverka decentraliseringen av avtalen samt försvåra lokalt partssamarbete inkl. den lokala arbetsmiljöverksamheten
- Pressen på facken att uppvisa resultat för medlemmarna kan eventuellt komma att medföra ökad konfliktfrekvens

Skrifter Anders Kjellberg 2009-2011

- “Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008” *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 2 2009, sid 11-28. Kan laddas ned från:
http://www.intra.kau.se/dokument/upload/82F316D302fb214066XSFE0A9174/Kjellberg_tryckt.pdf
- "The Swedish Model of Industrial Relations: Self-Regulation and Combined Centralisation-Decentralisation" i Craig Phelan (red) *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History Volume 1*. Oxford: Peter Lang (2009), sid 155-198.
- *Industrial Relations Foresight 2025: Sweden Compared to EU15, EU 12 and Global 7 countries*. (2009), 52 sidor. Department of Sociology, Lund University. Kan laddas ned från:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1435167&fileOId=1458807>
- *Industrial Relations Foresight 2025 for Sweden: Presentation of Results and Comments*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2009:1 (uppdaterad 2010), Department of Sociology, Lund University. 58 sidor. Kan laddas ned från:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1433310&fileOId=1466307>

/FORTS./

Anders Kjellberg skrifter 2009-11 /forts/

- “The Swedish Ghent system and trade unions under pressure” *Transfer* nr 3-4 2009, sid 481-504. Kan laddas ned från:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1510654&fileOid=1510661>
- ”Fackliga organisationer och *industrial relations*” i Tomas Berglund & Stefan Schedin (red.) *Arbetslivet* (Studentlitteratur, 2009), sid 241-286.
- *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:1 (uppdaterad 2011), Department of Sociology, Lund University. 53 sidor. Kan laddas ned från:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1545448&fileOid=1545800>
- *Växande avgiftsskillnader i a-kassan - ökad social polarisering*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:2 (uppdaterad 2011), Department of Sociology, Lund University. 63 sidor. Kan laddas ned från:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1473727&fileOid=1486417>

/FORTS./

Anders Kjellberg skrifter 2009-11 /forts/

- *Vilka "hoppade av" a-kassan eller avstod från att gå med? En studie av a-kassornas medlemsras.* Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:3 (uppdaterad 2011), Department of Sociology, Lund University. 77 sidor. Kan laddas ned från:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1668584&fileOId=1669879>
- "The Decline in Swedish Union Density since 2007" *Nordic Journal of Working Life Studies* (NJWTLS) Vol. 1. Nr 1 (August 2011), sid. 67-93. Kan laddas ned från:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1964092&fileOId=2064087>
- "Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige" *Arbetarhistoria* nr 138-139 (2011:2-3), sid. 33-40.

Kontaktuppgifter

Anders Kjellberg, professor

Sociologiska institutionen

Box 114

221 00 Lund

Tel: 046-222 88 47

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

Hemsida: <http://www3.soc.lu.se/index.php?id=93>



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences