LUND UNIVERSITY

# Partsrelationer och makt

Kjellberg, Anders

*Published in:*
Makt och inflytande i arbetslivet

2016

*Document Version:*
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

*Citation for published version (APA):*
Kjellberg, A. (2016). Partsrelationer och makt. I M. Holmqvist (Red.), *Makt och inflytande i arbetslivet* (s. 60-86). 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: 18. Oct. 2026

*Margaretha Holmqvist* (RED.)

# Makt och inflytande i arbetslivet

PREMISS

S. 7
**Förord**

S. 12
**Jonas Axelsson och Ann Bergman:**
Inflytande som medel för att hantera maktobalans

S. 34
**Erik Bengtsson:**
Makt, löner och inkomstfördelning – reflektioner om forskningsläget och vägen framåt

S. 60
**Anders Kjellberg:**
Partsrelationer och makt

S. 88
**Susanne Fransson och Eberhard Stüber:**
Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning

S. 116
**Monica Andersson Bäck och Linda Lane:**
Mellan två stolar

S. 170
**Gunilla Olofsdotter och Angelika Sjöstedt Landén:**
Makt och maktlöshet på jobbet

S. 196
**Gunnar Augustsson:**
Institutionaliserat utanförskap på svensk arbetsmarknad

S. 220
**Helena Falkenberg:**
Social status i arbetslivet – perspektiv från en forskare inom arbets- och organisationspsykologi

S. 240
**Alireza Behtoui, Kristina Boréus, Anders Neergaard och Soheyla Yazdanpanah:**
Motstånd – valet mellan protest, sorti och tystnad för invandrade och infödda undersköterskor i äldrevården

S. 266
**Paula Mulinari:**
När SD kom till arbetsplatsen – en professionalism som antirasism

# Partsrelationer och makt

Anders Kjellberg

Maktförhållandena på den svenska arbetsmarknaden har växlat mellan perioder av facklig offensiv och perioder då arbetsgivarna drivit utvecklingen i sin riktning. Utmärkande för Sverige är att *parterna* snarare än staten står för arbetslivets reglering. Det har inte hindrat att staten under vissa perioder uppträtt mer aktivt än under andra.

I kapitlet anläggs ett 100-årsperspektiv på de svenska arbetsmarknadsrelationernas utveckling ur ett maktperspektiv. Därefter diskuteras olika dimensioner av facklig styrka och makt utifrån svensk och internationell horisont.

## Makten över den svenska arbetsmarknaden – ett historiskt perspektiv

Frågorna om makt och inflytande i arbetslivet har i Sverige endast under några korta perioder aktualiserats på allvar. De

fackliga organisationerna har nästan aldrig ifrågasatt grunderna för maktförhållandena på arbetsplatserna. Alldeles i början av 1900-talet sattes arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och att anställa och avskeda arbetskraft till och med på pränt i den så kallade decemberkompromissen 1906 mellan LO och Svenska Arbetsgivareföreningen (Saf).

Vid slutet av första världskriget rådde stor oro i landet. Både allmän rösträtt och åtta timmars arbetsdag infördes för att tillmötesgå den radikaliserade opinionen. Även krav på »industriell demokrati« restes, men det starkt urvattnade lagförslag som lades fram röstades ned av den borgerliga majoriteten. LO:s sekreterare kommenterade: »Vi gick ut för att fälla ett mastträd, och sen har vi kapat ner det och kapat ner det, så nu är det bara en tändsticka kvar, och ändå är det för stort« (Kjellberg 1981:62).

Även vid andra världskrigets slut var arbetarrörelsen på offensiven med sitt efterkrigsprogram som innehöll en punkt om industriell demokrati. Till skillnad från under 1920-talet fanns nu förutsättningar för ett avtal, särskilt som både fack och arbetsgivare föredrog det framför lagstiftning. 1946 års företagsnämndsavtal förbättrade de anställdas möjligheter till insyn i företagens verksamhet, men något egentligt medbestämmande var det inte tal om. I stället framhölls att man hade ett gemensamt intresse av effektivare produktion (Kjellberg 1981). Dessförinnan hade LO och Saf inför hotet om lagstiftning närmat sig varandra och 1938 ingått Saltsjöbadsavtalet. Decennier av hög konfliktfrekvens gav vika för samarbetsanda och »arbetsfred«.

För fackföreningsrörelsen och socialdemokratin var det viktiga att produktionsresultatet *fördelades* mer rättvist. Makten över produktionen tillerkändes fortsatt kapitalägarna i den *historiska kompromiss* mellan arbete och kapital som Saltsjöbadsavtalet var ett uttryck för (Korpi 1981 kapitel 8). Socialdemokratins tanke med regeringsmakten var att genom sociala reformer och skatter fördela tillväxten på ett rättvisare sätt. Med 1930-talets massarbetslöshet i färskt minne blev full sysselsättning ett annat prioriterat mål. Partiets långa regeringsinnehav (1932–76) sammanföll med välfärdsstatens genombrott, inkomstutjämning (som också LO:s »solidariska lönepolitik« bidrog till) och en aktiv arbetsmarknadspolitik.

Fackföreningsrörelsens, näringslivets och statens oreserverat positiva inställning till rationaliseringar och effektiviseringar började ifrågasättas mot slutet av 1960-talet. Baksidan av det ekonomiska och tekniska framåtskridandet var ständigt stegrade prestationskrav, arbetsmiljöproblem och en »flyttlasspolitik« som tvingade arbetslösa att flytta om de inte fann ett jobb på hemorten. Den stora strejken vid LKAB:s gruvor vintern 1969 chockade både regeringen och LO. Gruvarbetarna var inte bara missnöjda med sin löneutveckling (de hade missgynnats av den solidariska lönepolitiken), de krävde också en mänskligare arbetsmiljö och stopp för metoder att öka arbetsprestationerna som upplevdes som förnedrande. Denna till formen olagliga strejk inträffade ungefär samtidigt som debatten om arbets-

livets demokratisering blev allt intensivare. Från såväl fackligt som politiskt håll togs initiativ som utmynnade i 1970-talets våg av arbetsrättslig lagstiftning (Kjellberg 2009, Nycander 2008). Förutom medbestämmandelagen (MBL) och lagen om anställningsskydd (LAS) kan nämnas lagar om facklig representation i bolagsstyrelser och förtroendevaldas rättigheter.

Lagstiftningsvågen innebar ett klart avsteg från den svenska *parts- eller självregleringsmodellen* (Kjellberg 1992 och 1998). Å andra sidan handlade det främst om ramlagar som syftade till förhandlingar och avtal. LAS blev ett viktigt fackligt maktinstrument eftersom facket vid personalinskränkningar kan kräva något i utbyte mot att gå med på »avtalsturlistor« som tillgodoser arbetsgivarnas önskemål. Än i dag vill Svenskt Näringsliv avskaffa LAS, men dess betydelse ska inte överdrivas. Till skillnad från i flera andra länder kostar det i Sverige väldigt lite att säga upp personal.

Rätten att förhandla om kollektivavtal och tillhöra en fackförening erövrade däremot arbetarfacken på egen hand. För tjänstemännen ställde sig saken annorlunda till följd av starkt arbetsgivarmotstånd. När åtta privattjänstemannafack 1931 bildade De anställdas centralorganisation (Daco) saknade häften av dem förhandlingsrätt (Kjellberg 2003:12). Daco uppnådde 1936 sitt viktigaste mål, lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

På 1930- och 70-talen infördes således lagar som skyddade respektive vidgade fackens förhandlingsrätt. Det löntagarfondsförslag som LO presenterade vid 1970-talets mitt var något



helt annat då syftet var att kontrollen över de större företagen successivt skulle överföras till facken och löntagarna. En tidigare aldrig skådad mobilisering på arbetsgivarsidan stoppade fonderna. De fonder som trots allt kom till stånd – och senare avskaffades – påminner starkt om den ovan nämnda masten som blev en tändsticka och som även den blev för mycket för motståndarna.

Samma år (1976) som Socialdemokraterna förlorade regeringsmakten tog en mer hårdför ledning över i Saf, Svenska Arbetsgivareföreningen (nuvarande Svenskt Näringsliv). För att förändra det politiskt-ideologiska klimatet i näringslivsvänlig riktning inleddes en satsning på opinionsbildning (Kjellberg 2001). Den mot ungdomar riktade kampanjen »Satsa på dig själv« blev en stor framgång. Även på avtalsfronten gick Saf på offensiven. Efter 1970-talets oljeprischocker, vilda strejker, höga nominella löneökningar och begynnande industrikris ansåg den nye Saf-ordföranden Curt Nicolin att tiden var inne för att sätta ned foten. Storkonflikten 1980 var tänkt som »en investering i framtiden« (Kjellberg 2011).

Till skillnad från storstrejken 1909 var det *arbetsgivarna* som 1980 stod för den stora utvidgningen. Bortåt 700 000 arbetare lockoutades. I likhet med 1909 var syftet med upptrappningen att få staten att intervenera. Den gången besvarade LO Safs lockout med en storstrejk för att framkalla ett regeringsingripande. Med en otillräcklig strejkkassa för en längre konflikt ville man få ett snabbt slut, men högerregeringen, som stod Saf nära, lät sig

inte påverkas. Fackföreningsrörelsen led ett svidande nederlag följt av massiva medlemsförluster. 1980 var rollerna omkastade. LO bedömdes kunna hålla ut längre än Saf. Arbetsgivarna hoppades att regeringen skulle tillsätta en medlingskommission med uppdrag att tillsammans med parterna utreda nedskärningar i den offentliga sektorn. Safs bud var på noll kronor i löneökning. Löntagarna skulle kompenseras genom skattesänkningar finansierade av nedskärningar i offentlig sektor. De medlingskommissioner som den borgerliga Fälldin-regeringen sent omsider tillsatte fick aldrig något sådant uppdrag och regeringen utlovade inte heller några justeringar av skatteskalorna som kunde tillfredsställa facken. I stället erövrade de växande offentligfacken, »de fyras gäng«, initiativet och krävde tolvprocentiga lönehöjningar. I det läget kunde LO, som enbart förhandlade för arbetarna på den privata sidan, inte nöja sig med mindre. Resultatet blev avtal på omkring sju procent sedan regeringen vädjat till Saf att anta medlarnas slutbud.

Nästa motgång för arbetsgivarna inträffade då Privattjänstemannakartellen (PTK) 1981 utlöste en tjänstemannastrejk vid fyra stora verkstadsföretag. Verkstadsföreningen (VF) tvingade Saf att ändra sina stadgar för att ge förbunden större självständighet. VF slöt 1983 ett separatavtal med Metall, som bröt sig ur LO-samordningen. Det var ett första steg bort från systemet med centrala avtalsförhandlingar LO-Saf och PTK-Saf. Storkonflikten 1980 var ett misslyckat försök från de privata arbetsgivarna att förändra spelreglerna och maktbalansen på den *allra högsta* förhandlingsnivån. Safs nya strategi blev en långtgående *decentralisering* av lönebildningen. År 1990 stängde Saf inte bara sin förhandlingsavdelning. Man ville gå avsevärt längre och helt och hållet decentralisera lönebildningen till arbetsplatserna och de enskilda individerna. Ledarna gick arbetsgivarna till mötes med det första sifferlösa avtalet, ledaravtalet 1993.

Innan man från fackligt håll hann bemöta arbetsgivarnas nya strategi inträffade flera händelser som tillfälligt stoppade decentraliseringsplanerna. Under storkonflikten 1980 hade Fälldinregeringen övervägt lagstiftning om lönestopp (Kjellberg 2011:38). Tio år senare föreslog den socialdemokratiska regeringen Carlsson ett tvåårigt pris- och lönestopp. LO var initialt med på det eftersom man nu hade större hopp om skattejusteringar som gynnade medlemmarna. Efter Kommunals nej och en proteststorm från fackklubbar och lokalavdelningar backade LO ur. Regeringen Carlsson avgick men återkom. Både 1980 och 1990 tvingades regeringen således överge planer som, om de förverkligats, hade inneburit ett brott med den svenska partsregleringsmodellen.

Efter det misslyckade stoppaketet 1990 ingicks två på varandra följande »stabiliseringsavtal« under ledning av den statligt tillsatta Rehnbergkommissionen. Denna leddes av förre Amschefen Bertil Rehnberg som samlade tidigare förhandlare från fack och arbetsgivarorganisationer omkring sig. Även om stabiliseringsavtalen byggde på frivillig medverkan från ett stort antal fack och arbetsgivarförbund rörde det sig om statligt styrd samordning av

lönebildningen på hela arbetsmarknaden. Det var något för Sverige helt unikt. Målet var att kraftigt växla ned löne- och prisökningstakten, vilket också lyckades. Den nya regeringen Carlsson hade denna gång försäkrat sig om Centerpartiets stöd för ett illa dolt hot om tvångsåtgärder om parterna inte samarbetade med kommissionen (Medlingsinstitutet 2014).

När stabiliseringsavtalen började löpa ut inleddes »slaget om riksavtalet«. Hösten 1992 bildade LO-, TCO- och Sacofacken inom verkstadsindustrin »Förhandlingsrådet«. Det var första gången som arbetare och tjänstemän avsåg att samverka i avtalsförhandlingar. Bakgrunden var VF:s idé om att inskränka verkstadsavtalet till en fredspliktsklausul (Lundenmark & Nilsson 2001). Facken bildade gemensam front eftersom de även i fortsättningen ville ha riksomfattande branschavtal med materiellt innehåll. Så blev det också när 1993 års avtal träffades, men det krävdes övertidsblockad för att förmå VF att komma till förhandlingsbordet. Ett steg mot decentralisering och individualisering togs dock genom att de avtalade löneökningarna skulle fördelas lokalt, vilket i förlängningen ledde till ökad lönespridning. Men tvärtemot arbetsgivarnas önskemål blev de enskilda företagens bärkraft inte avgörande för det lokala utfallet.

Under 1995 års avtalsrörelse vägrade Verkstadsföreningens ordförande Bert Svanholm, tillika chef för ABB, först att förhandla centralt. Han ändrade sig snabbt sedan Metall hotat med att följande dag infinna sig med hela sin förhandlingsdelegation på ABB och sätta förbundets strejkkassa mot företagets balansräkning. Trots lågkonjunkturen var fackens konfliktkapacitet obruten. Metall och Handels lyckades efter övertidsblockad respektive strejk uppnå förmånliga avtal. Dit hörde bibehållandet av handelns ob-tillägg. Elvander noterade apropå Handels framgångar att:

> Ungefär som i verkstadsindustrin var arbetsgivarorganisationen oförmögen att genomdriva sina viktigaste krav gentemot fackets kraftfulla stridsåtgärder. Detta är ett anmärkningsvärt tecken på facklig styrka på en arbetsmarknad som är drabbad av massarbetslöshet på Europanivå. (Elvander 1996:12, Elvander 1997:38)

Samtidigt som de lokala förhandlingarna fick ökad vikt ägde en uppstramning rum på central nivå. Den interna samordningen inom Saf och LO förstärktes successivt. Inom industrin fördjupades det fackliga samarbetet genom bildandet av Facken inom industrin. Löneökningarna som följde på den konfliktfyllda avtalsrörelsen 1995 ansågs hota den svenska industrins konkurrenskraft. För att rädda jobben och undgå statsingripanden tog Facken inom industrin initiativet till de förhandlingar som 1997 resulterade i industriavtalet (Elvander 2002). Det har klara paralleller med 1938 års Saltsjöbadsavtal. Det centralistiska draget i den svenska lönebildningsmodellen fick en renässans också genom det år 2000 inrättade Medlingsinstitutet. Såväl parterna bakom industriavtalet som Svenskt Näringsliv

och Medlingsinstitutet verkar för att industrins avtal ska vara riktningsgivande för alla andra avtal, vilket förutsätter en stark samordning. De centrala avtalen har å andra sidan blivit mindre detaljerade och allt mer överlåtits till förhandlingarna på arbetsplatserna. Lönebildningen har således blivit både mer centraliserad och mer decentraliserad. Såväl arbetsgivarna som facken inom industrin har dragit fördel av utvecklingen, facken genom att många jobb sannolikt räddats, reallönerna stigit och systemet med centrala (branschmässiga) avtal behållits. För den fackliga styrkan är det senare av stor betydelse.

IF Metall hävdar i rapporten *Lönepolitiska vägval* att de fria kapitalrörelserna gör att avkastningen på kapital måste vara ungefär densamma som i andra länder för att investeringarna inte ska avstanna (IF Metall 2008). Den aspekt av globaliseringen som anses betyda mest är de ökade löneskillnader inom EU som östutvidgningen medfört. Framför allt de tyska facken har fått känna på det genom utflyttning av produktion och ökad press på löneåterhållsamhet. De tyska reallönerna höjdes inte på tio år.

Konkurrensen från låglöneländer och risken att produktion flyttas utomlands tenderar att underminera den lokala fackliga styrkan och sätta de svenska facken i en defensiv position, särskilt under lågkonjunkturer. Konkurrensen från andra höglöneländer som Tyskland, där facken tvingats acceptera »öppningsklausuler« i de centrala avtalen, är minst lika hård som från låglöneländer. Öppningsklausulerna möjliggör lokala



överenskommelser med sämre villkor än i de centrala avtalen. Hotet mot svenska jobb är större om lönerna stiger snabbare i Sverige än i andra höglöneländer jämfört med om de ökar mer än i låglöneländer (Hansson med flera 2007:151f). Konkurrensen från Tyskland medför förlorade arbetstillfällen snarare genom förlorade *marknadsandelar* än genom att företag flyttar produktion dit. Men sådant händer också som då GM satsade på bilfabriken i Rüsselsheim till förfång för den i Trollhättan. Över huvud taget har konkurrensen ökat inom koncerner mellan olika anläggningar. Det är inte ovanligt att koncernledningarna pressar kostnaderna genom att spela ut de anställda i olika länder mot varandra.

Avregleringen av valutamarknaden har, i likhet med det växande institutionella ägandet, stärkt finanskapitalets ställning och skärpt kraven på kortsiktig avkastning. Informations- och kommunikationsteknikens utveckling möjliggör en centraliserad resultatstyrning baserad på ständigt uppdaterade mätningar av finansiella indikatorer (Jensen & Tollefsen 2012:58). Det påverkar i allt högre grad de transnationella företagens beslut om var investeringar och neddragningar görs (ibid:7).

Sammanfattningsvis har under de senaste 25 åren flera utvecklingar försvagat fackens och löntagarnas ställning i Sverige. Den ekonomiska och politiska globaliseringen medför utmaningar för de fackliga organisationerna genom skärpt internationell konkurrens och alltmer globaliserade företag, vartill kommer EU:s östutvidgning och starkt marknadsliberala poli-

tik (Laval-domen m.m.). Å andra sidan har de svenska facken fortfarande en betydande konfliktkapacitet och en sammanhållning som förhindrat en fullständig decentralisering och individualisering av lönebildningen.

## Facklig styrka och makt – Sverige ur ett internationellt perspektiv

Facklig styrka är inte detsamma som facklig *makt* om man med makt menar den faktiska förmågan att tillvarata medlemmarnas intressen. Hur väl fackföreningarna lyckas beror inte bara på den egna styrkan utan också på *andra* aktörers styrka och den aktuella situationen. Makt är således ett *relationellt* begrepp som avser förmågan att hävda sig i samspelet med andra. På arbetsmarknaden och på de enskilda arbetsplatserna råder bestämda styrkeförhållanden mellan fack och arbetsgivare. Där det varken finns fack eller fackmedlemmar är det fackliga inflytandet minimalt. Här finns en olikhet mellan anställda och arbetsgivare. Förutom sina organisationer har arbetsgivarna tillgång till ännu en *organisatorisk resurs*, nämligen *företagen* själva (Offe & Wiesenthal 1985:178f).

## Olika dimensioner av facklig styrka

Arbetskonflikter (strejker, lockouter med mera) utgör ett yttersta test på styrkeförhållandena på arbetsmarknaden. Utgången är inte bara beroende av respektive parts styrka och agerande, utan också av andra aktörer. Hit hör andra fackföreningar, statliga instanser (medlingsinstitut, arbetsdomstol, regering), press med flera. Arbetskonflikters utbrott, förlopp och utgång ger, liksom fackens möjligheter att tillgripa konfliktvapnet, anledning att reflektera över olika dimensioner av facklig styrka och hur denna kan mätas.

Ett ibland använt mått på facklig styrka är *strejkfrekvensen*, men det är inte oproblematiskt eftersom få strejker inte är detsamma som låg konfliktkapacitet. Med välfyllda konfliktfonder och hög konfliktberedskap kan redan ett varsel om konflikt få arbetsgivarsidan att backa. Låg konfliktfrekvens kan också som Korpi och Shalev hävdar utifrån sin »maktresursteori« bero på att incitamenten att strejka avtar med regeringar som har en välvillig inställning till facket, i varje fall under perioder av god ekonomisk tillväxt och om regeringen bedriver en fördelningspolitik som gynnar arbetarna (Korpi & Shalev 1979, Korpi 1981:178ff).

Om en arbetskonflikt verkligen bryter ut är utgången utan tvekan en viktig indikator på styrkeförhållandena mellan parterna (Kelly 2011:16). Strejker är fackföreningars kraftfullaste medel att *utöva makt*. Hur väl man lyckas är ett viktigt mått på facklig makt och styrka. Ett exempel på att omfattande strejkvågor varaktigt vänt styrkeförhållandena till fackens fördel är den »heta hösten« 1969 i Italien (Kjellberg 1983:61ff, 177).

En annan styrkedimension är den *organisatoriska* styrkan. Hit hör är andelen anställda som är med i facket. En hög facklig organisationsgrad gör det svårare för arbetsgivarna att rekry-

tera strejkbrytare samtidigt som medlemsavgifterna ger facket *ekonomiska resurser*. För att kunna hålla ut under en strejk eller lockout kan en välfylld konfliktfond vara avgörande. Både organiserandet och *mobiliseringsförmågan* underlättas om individerna känner stark samhörighet med varandra och har en *kollektiv identitet*.

Organisatorisk styrka, ekonomiska resurser, mobiliseringsförmåga och kollektiv identitet utgör olika dimensioner av facklig styrka. Fler finns. I praktiken kombineras de i tid och rum på ett unikt sätt, vilket inte hindrar att mer långsiktiga mönster som skiljer sig åt mellan olika länder kan urskiljas.

Även situationen på arbetsmarknaden i termer av »full sysselsättning« respektive hög arbetslöshet påverkar fackens möjligheter att uppträda offensivt gentemot arbetsgivarna. Man kan här tala om *marknadsrelaterad förhandlingsstyrka* och *konfliktkapacitet*. Både under storstrejken 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. Vårdförbundet har försökt dra fördel av bristen på sjuksköterskor under sina satsningar på individuell lönesättning. När det lyckats mindre bra har man tillämpat en mer militant linje. Det underlättas av att offentlig sektor inte är utsatt för internationell konkurrens som kan äventyra jobben vid långvariga konflikter. Å andra sidan sparar arbetsgivarsidan pengar när offentliganställda strejkar. Vårdförbundet och Kommunal har hittills



under 2000-talet svarat för de största strejkerna i Sverige: 2003 respektive 2008.

Sjuksköterskeupproret som drog i gång 2012 bland nyexaminerade gick ut på att utnyttja bristen på sjuksköterskor till att vägra ingångslöner under 24 000 kronor i månaden. Första året lyckades man inte förmå något av de större sjukhusen att betala så mycket, men på en del mindre sjukhus gick det bättre. Två år senare tycktes kampen ha gett effekt i varje fall i Stockholm och Norrland. Sjuksköterskeupproret organiseras utanför facket men med fackets stöd. Det baseras samtidigt på individuellt och kollektivt handlande: en kollektiv rörelse för individuella löneanspråk i konflikt med landstingens norm för begynnelselöner.

Den fackliga förhandlingsstyrkan i Sverige och andra länder påverkas inte bara av läget på den inhemska arbetsmarknaden i termer av efterfrågan och utbud av arbetskraft utan också av den kraftiga ökningen av det *globala* arbetskraftsutbudet. År 1980 uppgick arbetskraften i den tidens marknadsekonomier till 960 miljoner personer (Freeman 2005). Tjugo år senare hade den i dessa länder ökat till 1,46 miljarder, men ytterligare 1,47 miljarder personer tillkom genom att Kina, Indien och de östeuropeiska länderna integrerats i det globala marknads- och produktionssystemet. Tillskottet från de nya marknadsekonomierna innebar således en fördubbling av den globala arbetskraften. Sedan år 2000 har nya tillväxtekonomier som Vietnam, Indonesien, Kambodja och Thailand följda av Bangladesh med

flera ytterligare ökat det globala arbetskraftsutbudet (Standing 2013:47ff).

En hög grad av *utbytbarhet* – vanligast inom mindre kvalificerade yrkesgrupper – tenderar att försvaga individens och kollektivets förhandlingsposition (Åmark 1986: 40). Det minskar chanserna till bra förhandlingsresultat och ökar risken för strejkbryteri, särskilt om många saknar arbetslöshetsunderstöd. Därför betyder välfärdsstatens utbyggnad och understöd i facklig regi mycket för den fackliga styrkan. De är exempel på *institutionell* styrka.

Hög utbytbarhet medför emellertid 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 det kan räcka att en mindre grupp lägger ned arbetet för att lamslå en hel fabrik. 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).

En *strategisk position* i den samhälleliga arbetsdelningen medför att till exempel en transport- eller lagerstrejk snabbt kan få stora konsekvenser. 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 försvåras facklig organisering av arbetsstyrkans uppsplittring på fast och tidsbegränsat anställda, bemanningsanställda med flera. 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. Två tredjedelar av fackmedlemmarna i det japanska näringslivet finns i företag med över 1 000 anställda. Nästan varannan anställd är här med i facket jämfört med endast en procent i företagen med mindre än 100 anställda (*Labor Situation in Japan 2011/2012).*

För både fack och arbetsgivarorganisationer har förmågan att påverka den allmänna opinionen blivit allt viktigare, inte minst under arbetskonflikter. Den *ideologiska* makten avser förmågan att formulera och sprida en verklighetsbeskrivning som främjar medlemmarnas intressen. Särskilt under politisk-ideologiska konjunkturer som domineras av värderingar och synsätt som stärker arbetsgivarnas ställning sätts fackföreningarnas förmåga att hävda alternativa uppfattningar på prov. Fackföreningarnas styrka är beroende av om de lyckas förändra människors sätt att se på statens och marknadens roll samt hur de uppfattar sina intressen som anställda, konsumenter och medborgare (Kelly 2011:26). Idéernas betydelse för vad facket kan uppnå anknyter till en av sociologen Steven Lukes maktdimensioner, förmågan hos de som innehar makten i ett samhälle att befästa sin ställning genom att påverka folks tankar och önskemål (Lukes 2005:27). Lukes anser att det är ett effektivare sätt att utöva makt än genom öppna konflikter.

En annan maktdimension hos Lukes är makten att sätta gränser för vilka frågor som över huvud taget kommer upp på *agendan*. Det påminner om »problemformuleringsprivilegiet«, ett begrepp lanserat på Saf-kongressen 1980. Med hjälp av sina stödorganisationer Näringslivets fond, tankesmedjan Timbro med flera lyckades Saf i hög grad styra över debatten till sin fördel (Eskilsson 2005:241). Det underlättades av nyliberalismens frammarsch i Reagans USA och Thatchers Storbritannien.

Agendasättandet på arbetsmarknaden handlar om vad som är *förhandlingsbart* eller inte. Det som i dag anses falla utanför området för förhandlingar kan tidigare ha varit föremål för konflikter. En omstridd fråga under 1900-talets början var paragraf 32 i Safs stadgar om arbetsgivarens »rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej«. Arbetsgivarnas oinskränkta friheter i dessa avseenden accepterades av LO-facken genom decemberkompromissen LO–Saf 1906 (Kjellberg 2000:60ff). Arbetsgivarna höll mycket hårt på »arbetets frihet« eftersom den för dem innebar fullständig flexibilitet att driva företagen. Under 1970-talets medbestämmandedebatt blev det så kallade arbetsgivarprerogativet återigen en stridsfråga. Redan Saltsjöbadsavtalet innebar inskränkningar i arbetsgivarens frihet att säga upp personal genom införande av varselregler och procedurer vid uppsägningstvister. Fram till omkring 1908/09 var det vanligt att kollektivavtalen innehöll en passus om att vid uppsägningar ta hänsyn till anställningstidens längd. Efter fackföreningsrörelsens nederlag i storstrejken 1909 tillät Saf inte sådana regler i kollektivavtalen (ibid:61). Det var först genom LAS (1974) som arbetsgivarnas handlingsfrihet återigen inskränktes i det avseendet. Flera av 1970-talets arbetsrättsliga lagar – främst LAS och MBL – vidgade det förhandlingsbara området. Enligt MBL är arbetsgivaren skyldig att förhandla vid större förändringar av verksamheten eller arbetsvillkoren.

I Sverige har facken en betydande institutionaliserad förhandlingsstyrka genom att det finns få inskränkningar av konflikträtten. Den svenska Lavallagen begränsar dock möjligheterna att tillgripa stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade löntagare. Medlingsinstitutet kan fördröja varslade strejker men inte förhindra dem. Regering och riksdag har varit ytterst restriktiva med att genom tvångslagar stoppa pågående konflikter. I Danmark har det däremot förekommit åtskilliga gånger, till exempel när den stora lärarkonflikten avbröts 2013.

Även det svenska förhandlingssystemet kan ses som en institutionell tillgång och då inte minst genom att branschavtalen fortfarande finns kvar. Själva kombinationen av centralisering och decentralisering utgör en aspekt av institutionell styrka. Det tenderar ge maximal facklig styrka medan ensidig centralisering eller decentralisering inte gör det. Centrala kompromissuppgörelser motverkar en fragmentarisk facklig utbredning samtidigt som starka fackliga arbetsplatsorganisationer under-

lättar medlemsrekrytering. Riksomfattande branschavtal innebär att arbetsplatsfacket har något att stödja sig på vid lokala förhandlingar. Det är särskilt betydelsefullt i branscher med många småföretag och relativt svaga klubbar som i de privata tjänstenäringarna.

De svenska facken behöver inte i lika stor omfattning som i USA hävda förenings- och förhandlingsrätten företag för företag (Kjellberg 2001a:33f, 44ff, 228f, 247ff). Det beror på att kollektivavtalen i Sverige ingås med en välorganiserad arbetsgivarpart som sedan länge har accepterat fackliga organisationer. Till det har bidragit att de svenska arbetsgivarna till skillnad från de amerikanska inte fått stöd från en mot facken repressiv stat (Kjellberg 2002:78ff). Den höga andelen löntagare som omfattas av kollektivavtal (cirka 90 procent 2014; Kjellberg 2016), trots frånvaron av statlig allmängiltigförklaring av kollektivavtal, kan ses som en indikator på facklig styrka. Den fallande fackliga organisationsgraden (i privat sektor 71 procent 2006, 64 procent 2014) kan på sikt komma att undergräva kollektivavtalens täckningsgrad. I dag hålls denna delvis uppe av de svenska arbetsgivarnas mycket höga organisationsgrad. År 2014 arbetade 83 procent av alla privatanställda i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation. Att många arbetsgivare i Tyskland hoppat av sina organisationer har inverkat negativt på de tyska kollektivavtalens täckningsgrad och den fackliga anslutningen.

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). Utan stöd av ett branschavtal försvagas fackets förhandlingsposition ute på arbetsplatserna. Lönekostnaderna har 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. För Sveriges del kan man fråga sig om vi är på väg i den riktningen när allt fler avtal blir sifferlösa och i avsaknad av individgarantier (jämför kapitlet av Fransson & Stüber). För att förhindra det krävs av facket framförhandlade lokala lönesystem med tydliga kriterier som upplevs som rättvisa av medlemmarna och som inte ger utrymme för godtycke från arbetsgivarens sida.

## Om författaren

Anders Kjellberg är professor i sociologi vid Lunds universitet. Han forskar om fackliga organisationer och partsrelationer ur ett historiskt och internationellt perspektiv samt om arbetskraftsmigration från länder utanför EU. Bland publikationerna märks »Arbetskraftsinvandring från tredje land i restaurang- och städbranscherna« (tillsammans med O. Frödin) i C. Calleman & P. Herzfeld Olsson (red.) *Arbetskraft från hela världen.*

*Hur blev det med 2008 års reform?* Stockholm: Delegationen för migrationsforskning (Delmi) 2015:9. http://lup.lub.lu.se/record/8260363/file/8312176.pdf, »A New World of Work Challenging Swedish Unions« (tillsammans med A. Bruhn och Å. Sandberg) i Å. Sandberg (red.) *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia* (2013), »The Decline in Swedish Union Density since 2007«, *Nordic Journal of Working Life Studies* nr 1 2011, »The Swedish Model of Industrial Relations« i C. Phelan (red.) *Trade Unionism since 1945* (2009).

## Referenser


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

Elvander, Nils (1996), *1995 års avtalsrörelse: Bakgrund, förlopp, erfarenheter. Rapport till »Edingruppen«*. Solna: Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1996:27

Elvander, Nils (1997), »The Swedish Bargaining System in the Melting Pot« i Nils Elvander & Bertil Holmlund *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Elvander, Nils (2002), »Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse«, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 8:3 (s. 191–204) *http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2002/aa2002_vol08_s191-204.pdf*

Eskilsson, Sture (2005), *Från folkhem till nytt klassamhälle*. Rimbo: Fischer & Co.

Freeman, Richard (2005), »What Really Ails Europe (and America): The Doubling of the Global Workforce«, *The Globalist*, juni 2005 (publicerat på nytt 5 mars 2010: http://www.theglobalist.com/storyid.aspx?StoryId=4542)

Hansson, Pär m.fl. (2007), *Svenskt näringsliv i en globaliserad värld*. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier (rapport A2007:004).

IF Metall (2008), *Lönepolitiska vägval*. Rapport till IF Metalls kongress 2008. Stockholm: IF Metall.

Jensen, Tommy & Tollefsen, Aina (2012), *Globalisering*. Malmö: Liber.

Kelly, John (2011), »Theories of collective action and union power«, i Gall, Gregor, Wilkinson, Adrian & Hurd, Richard (2011), *The International Handbook of Labour Unions*. Cheltenham: Edward Elgar, s. 13–28.

Kjellberg, Anders (1981), »Från industriell demokrati till medbestämmande«, *Arkiv* nr 21–22.

Kjellberg, Anders (1983), *Facklig organisering i tolv länder*. Lund: Arkiv förlag.

Kjellberg, Anders (1992), »Sweden: Can the Model Survive?« i Anthony Ferner & Richard Hyman (red.), *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford: Blackwell, s. 88–142.

Kjellberg, Anders (1998), »Sweden: Restoring the Model?« i Anthony Ferner & Richard Hyman (red.), *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell, s. 74–117.

Kjellberg, Anders (2000), »Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark« i Flemming Ibsen & Steen Scheuer (red.),

*Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer.* Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=541352&fileOId=626090

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

Kjellberg, Anders (2001b), »Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år« i Carsten Strøby Jensen (red.), *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. København: Nordisk Ministerråd (Nord 2000:25), s. 155–284. http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=538901&fileOId=625932

Kjellberg, Anders (2002), »Ett nytt fackligt landskap i Sverige och utomlands«, *Arkiv* nr 86–87. http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=582799&fileOId=1154872

Kjellberg, Anders (2003a), »Privattjänstemännens fackliga organisationsmiljö 1880–1930«, *TAM-Revy* nr 2 2003, s. 4–13. http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=155581&fileOId=625405

Kjellberg, Anders (2008), »Ett nytt fackligt landskap bland tjänstemännen: Unionen och Sveriges Ingenjörer«, *Tam-Revy* nr 1 2008: s. 4–21. http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1144977&fileOId=1144984

Kjellberg, Anders (2009), »The Swedish Model of Industrial Relations: Self-Regulation and Combined Centralisation-Decentralisation« i Craig Phelan (red.), *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History*. Vol. 1. Oxford: Peter Lang 2009, s. 155–198.

Kjellberg, Anders (2011), »Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige«, *Arbetarhistoria* nr 2–3 2011. http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1964085&fileOId=2429493

Kjellberg, Anders (2016), *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Department of Sociology, Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. *Research Reports 2013:1* (uppdaterad 2016).

http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1545448&fileOId=1545800

Korpi, Walter & Shalev, Michael (1979), »Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies«, *British Journal of Sociology*, 30(2), s. 164–187.

Korpi, Walter (1981), *Den demokratiska klasskampen* (kapitel 6 »Arbetskonflikter och politik« tillsammans med Michael Shalev). Stockholm: Tiden.

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

Lukes, Steven (2005), *Power. A Radical View*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Lundenmark, Tomas & Nilsson, Christer (2001), *Slaget om riksavtalet. En berättelse om tillkomsten av Förhandlingsrådet och en ny modell för samspelet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Förhandlingsrådet.

Lundh, Christer (2010), *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2010*. Stockholm: SNS.

Medlingsinstitutet (2014), *Att lära av gamla misstag och bryta ny mark. Minnesanteckningar från ett seminarium om lönebildningen och stabiliseringsavtalen den 19 maj 2014* (s. 15 och 20 angående Centerns roll). Utgiven 2015 i starkt redigerad form som *Evigt ung svensk modell? Samtal om lönebildningens framväxt och framtid*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Nycander, Svante (2008), *Makten över arbetsmarknaden*. Stockholm: SNS Förlag.

Offe, Claus & Wiesenthal, Helmut (1985), »Two Logics of Collective Action« i Claus Offe *Disorganized Capitalism*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.

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.

Standing, Guy (2013), *Prekariatet. Den nya farliga klassen*. Göteborg: Daidalos.

Åmark, Klas (1986), *Facklig makt och fackligt medlemskap. De svenska fackförbundens medlemsutveckling 1890–1940*. Lund: Arkiv förlag.

*Makt och inflytande i arbetslivet*
© Författarna, Arena Idé och Premiss förlag
Grafisk form: Conny Lindström
Illustrationer: Bim Eriksson
Tryck: Scandbook, Falun 2016
ISBN: 978-91-86743-53-6

www.premissforlag.se
Premiss förlag är en del av Arenagruppen

**premiss**förlag **arena**idé