LUND UNIVERSITY

Elva dimensioner av facklig styrka

En kort presentation av rapporten "Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen"

Kjellberg, Anders

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2021). *Elva dimensioner av facklig styrka: En kort presentation av rapporten "Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen"*. Unionens förbundsstyrelse, Stockholm, Sverige.

Total number of authors:
1

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

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

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

LUND UNIVERSITY

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

Download date: 11. Sep. 2026

SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN
LUNDS UNIVERSITET
2021-02-24 och 2021-04-15

Elva dimensioner av facklig styrka

En kort presentation av rapporten *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*

(Futurion 2021)

Anders Kjellberg

LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

I rapporten *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* (Futurion 2021)[1] redovisas på sid 7-31 de elva dimensionerna av facklig styrka. Därefter genomgås var och en av dem med avseende på det lokala facket och utvecklingen sedan 1980, i nuläget och med en blick mot framtiden (sid. 32-50). På sid 49 finns en översiktlig tabell över olika utvecklingstendenser.

De elva dimensionerna avgör tillsammans fackets styrka och förmågan att tillfredsställa medlemmarnas intressen.

Vilka är de elva styrkedimensionerna?

(1) Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, arbetsplatsfackets styrka, mm

(2) Ekonomiska och materiella resurser

(3) Grad av kollektiv identitet och social rörelse

(4) Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet

(5) Grad av strategisk position i produktionen

(6) Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka

(7) Institutionell styrka

(8) Politiskt inflytande

(9) Ideologisk/idébaserad styrka

(10) Kunskaper och förnyelseförmåga

(11) Strategisk förmåga

[1] Rapporten kan laddas ned här: https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vad-ar-facklig-styrka(70971bf1-fdf3-43f8-9f30-5528208e5392).html

1) Organisatorisk styrka

Här är följande kombination av avgörande betydelse – en sorts facklig ”treenighet” där de tre delarna på olika sätt förstärker varandra:
a) En hög facklig organisationsgrad,

b) En livaktig arbetsplatsklubb,

c) Fackförbund som tecknar centrala kollektivavtal.

- Facklig organisationsgrad. Ju högre organisationsgrad det är på arbetsplatsen:
  - desto lättare att bilda klubb och argumentera för så mycket fackligt arbete på betald arbetstid som möjligt enligt Förtroendemannalagen + rätt till ledighet för facklig utbildning.

  - desto större chans att klubben blir aktiv och inför medlemmarna och icke-medlemmarna kan visa upp resultat av sitt arbete

  - desto större chans att sociala normer som säger att man bör vara med i facket växer sig starka.

- Facklig arbetsplatsorganisation:
  - Underlättar rekryteringen av medlemmar genom att direkt på arbetsplatsen ställa frågan om fackligt medlemskap och erbjuda fackliga studier och förtroendeuppdrag (social kontaktfunktion).

  - Förekomsten av en klubb kan förväntas förstärka sociala normer om fackligt medlemskap.

    Många individer väger kostnaden av medlemskapet (fackavgiften) mot nyttan av att vara med. En aktiv klubb kan visa på att facket verkligen betyder något genom att uppnå resultat på olika områden, exempelvis när det gäller arbetsmiljön eller möjligheterna till kompetensutveckling eller att säkra jobben för framtiden. Det gjorde klubbarna vid Volvos motorfabrik i Skövde när det gällde att övertyga företagsledningen om att satsa på tillverkning av elmotorer, en satsning på 700 miljoner.[2] I

[2] ”Volvo Cars satsar på egna elmotorer i Skövde” (Dagens Arbete 9/12 2020): https://da.se/2020/12/volvo-cars-satsar-pa-egna-elmotorer-i-skovde/ ” Facken på Volvo räddade hundratals jobb i Skövde ” (Kollega 5/2 2021):

detta fall stärktes det lokala facket genom samverkan mellan Unionen, IF Metall och Sveriges ingenjörer vid fabriken. Även koncernfacket var inkopplat liksom de fackliga representanterna i Volvo Cars bolagsstyrelse.

- Fackklubbarna behövs för att balansera det försprång i organisatorisk styrka och kunskaper som arbetsgivarna har genom själva företaget eller förvaltningen.

- Sist, men inte minst utgör arbetsplatsklubben en *hörnsten i den svenska partsmodellen* genom att tillsammans med arbetsgivaren anpassa de centrala kollektivavtalen till de lokala förhållandena.

- Fackförbund som tecknar centrala kollektivavtal:
  - Utan ett centralt kollektivavtal har en klubb inget att stödja sig på vid förhandlingar med arbetsgivaren. Det är kombinationen av centralisering och decentralisering som ger de svenska facken styrka. I Storbritannien blev det lokala facket mycket svagt i privat sektor sedan arbetsgivarorganisationerna slutat teckna kollektivavtal med fackförbunden. Ensidig decentralisering (Storbritannien och Japan) och ensidig centralisering (Nederländerna) försvagar facket.

  - Ett mått på de svenska fackens styrka är att de centrala avtalen till skillnad från i Tyskland och Finland inte innehåller några öppningsklausuler som tillåter att villkoren ute på arbetsplatserna blir sämre än i de centrala avtalen.

  - I Sverige bildade Sif, CF och Metall 1992 det så kallade Förhandlingsrådet för att förhindra en sådan utveckling när SAF med Verkstadsföreningen i spetsen helt och hållet ville decentralisera lönebildningen till de enskilda företagen och individerna. År 1996 bildade man *Facken inom industrin* som tog initiativet till Industriavtalet 1997. Sedan dess har reallönerna ökat i Sverige och konfliktnivån varit mycket låg. De flesta större konflikter har ägt rum inom den offentliga sektorn.

---

https://www.kollega.se/facken-pa-volvo-raddade-hundratals-jobb-i-skovde ”Facken bakom Volvo Cars ja till att tillverka elmotorer i Skövde” (Ingenjören 16/2 2021): https://www.ingenjoren.se/2021/02/16/facken-bakom-volvo-cars-ja-till-att-tillverka-elmotorer-i-skovde/ ” Seger för facken vid Volvo i Skövde” (Ingenjören 16/2 2021): https://www.ingenjoren.se/2021/02/16/facken-bakom-volvo-cars-ja-till-att-tillverka-elmotorer-i-skovde/

- Ett annat exempel på den centrala nivåns betydelse är det nya huvudavtal som ingicks mellan PTK och Svenskt Näringsliv under december 2020 med de möjligheter det erbjuder när det gäller omställning och kompetensutveckling, låt vara till priset att företagen ges ökad frihet att vid uppsägningar undanta fler personer från turordningen.

  Både PTK och Facken inom industrin saknar motsvarighet Norden och även internationellt sett. Detsamma gäller Unionen. I Danmark motsvaras Unionen delvis av HK (Handel og Kontor) som bland annat organiserar kontorister inom både privat och offentlig sektor.

Såväl klubbarnas framtidsinriktade agerande vid Volvo i Skövde som Facken inom industrin samt PTKs, Kommunals och IF Metalls avtal med Svenskt Näringsliv visar på vikten av samverkan mellan olika fackliga organisationer, såväl lokalt som centralt. Facken hade stått ännu starkare om också LO varit med på det nya huvudavtalet, men LO var internt splittrat och kunde inte enas eftersom de problem som de olika LO-förbundens medlemmar stod inför skilde sig åt så kraftigt.

Ett annat sätt att öka den organisatoriska styrkan är sammanslagningar av fackförbund eller av fackliga centralorganisationer. I Danmark har LO gått samman med tjänstemännens största huvudorganisation. Sedan millenieskiftet har såväl Unionen som IF Metall och Sveriges ingenjörer bildats genom sammanslagningar. Ytterligare steg i denna process kan bli att arbetar- och tjänstemannafack går samman. Det har än så länge aldrig hänt i Sverige, men aktualiseras av att allt fler medlemmar LO-förbund som IF Metall utför tjänstemannaarbete.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Minskad facklig organisationsgrad, men stabilisering 2018 och 2019 och vändning uppåt 2020.[3] Arbetare och tjänstemän hade 2006 lika hög organisationsgrad. Idag är arbetarnas avsevärt lägre än tjänstemännens (se tabell 1 sid. 34). Organisationsgraden hos utrikes födda har gått ned mer än hos inrikes födda, särskilt bland arbetare (tabell 2 sid. 35).

[3] För mer detaljerade uppgifter om den fackliga organisationsgradens utveckling, se Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid* (Arena Idé): https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html

- Sjunkande andel medlemmar med arbetsplatsklubb hos IF Metall och Unionen.

- Bland tjänstemännen har andelen medlemmar som är aktiva/ förtroendevalda minskat sedan mitten av 1990-talet och särskilt bland manliga tjänstemän (sid. 35).

- Omfattande distansarbete och krympande kontorsytor har kommit för att stanna. Det innebär en utmaning för tjänstemannafacken vad gäller såväl arbetsmiljön som det fackliga arbetet och organisationsgraden.

2) Ekonomisk och materiell styrka

Ju fler medlemmar desto mer ekonomiska resurser strömmar in i form av medlemsavgifter. Samtidigt uppstår kostnader bland annat för att anställa ombudsmän som servar arbetsplatsfacket. Sedan statsbidragen till fackliga studier skars ned kraftigt under 1990-talet ligger det på facken att finansiera dem. När det gäller arbetsmiljöutbildningar görs vissa satsningar tillsammans med arbetsgivarna. Fortfarande finns statsbidragen till de regionala skyddsombuden kvar.

I sex av de tio största facken räckte medlemsavgifterna under perioden 2010-2015 inte till att täcka de löpande utgifterna men facken gick ändå med överskott tack vare kapitalförvaltningen och kunde expandera sina tillgångar/ konfliktfonder med i genomsnitt fem procent per år (sid. 36).

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Sjunkande medlemstal har tvingat facken att skära ned kostnaderna + spara pengar genom förbundssammanslagningar + intensifiera medlemsrekryteringen.

- Krympande resurser kan medföra att avdelningarna/regionerna får svårare att bistå klubbarna och att få till stånd klubbar på arbetsplatser utan sådana.

3) Grad av kollektiv identitet och social rörelse

- Att ha samma arbetsplats och samma arbetsgivare är grunden för gemenskap och sammanhållning (*närhetsprincipen*). Det ger facklig styrka om det finns en aktiv arbetsplatsklubb.

- En annan grund för sammanhållning är att ha samma yrke eller tillhöra samma grupp av yrken (*likhetsprincipen*). I Sverige har tjänstemännen egna fackföreningar. Det anses ha främjat den fackliga styrkan, men det är inte givet att det skall vara så för all framtid.

Vertikalt organiserade förbund som Unionen bygger främst på arbetsplats-gemenskapen. Det gör arbetsplatsklubbarna extra viktiga. Yrkes- och professionsförbund baseras på att medlemmarna har samma yrke.

Fackets uppgift är att företräda såväl *individen* (t ex vid tvist med arbetsgivaren) som *kollektive*t (t ex för att säkra jobben). Individerna blir starkare av att inte stå ensamma, men den fackliga styrkan kan undermineras av ”gratispassagerare” som åker snålskjuts på fack och kollektivavtal. Jämfört med tidigare har individualistiska attityder där kostnaden av fackligt medlemskap vägs mot nyttan av att vara med blivit vanligare. Här har inte minst arbetsplatsfacket en viktig uppgift att fylla för att informera om värdet av fackligt medlemskap och kollektivavtal och att visa på att det kan göra skillnad och åstadkomma konkreta resultat på arbetsplatsen.

Vissa förmåner som fackliga inkomstförsäkringar är inriktade på *individen*. Här går det inte att åka snålskjuts eftersom man måste vara med i både a-kassan och facket för att ta del av inkomstförsäkringen. Till flera a-kassor är direktanslut-ningen mycket hög, dvs att man bara är med i a-kassan men inte facket.[4] Enligt mina beräkningar har direktanslutningen till Unionens a-kassa minskat kraftigt. Det beror sannolikt på att många gått med i facket för inkomstförsäkringens skull.

All individualism har inte med attityder att göra. Det finns också strukturell individualism i form av ensamarbete, lös anknytning till arbetsmarknaden mm

[4] Se Anders Kjellberg *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – och utvecklingen därefter* (uppdaterad 2020) https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter(3214d57a-561e-4932-825d-dfdae721d97f).html

som gör att individen riskerar hamna utanför gemenskapen. Vilka effekter distansarbete kommer att få i detta avseende får framtiden utvisa.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Arbetskraftens uppsplittring (outsourcade, inhyrda etc) talar för fortsatta organiseringssvårigheter där denna tendens gått längst.

- Distansarbetets expansion kan underminera arbetsplatsgemenskapen och försvåra facklig organisering.

4) Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet

Sverige har en vidsträckt konflikträtt. Sympatikonflikter är tillåtna mot oorganiserade arbetsgivare för att få till stånd kollektivavtal. Det är den närmaste motsvarighet till andra länders allmängiltigförklaring av kollektivavtal.

Arbetsplatsklubbarna är viktiga för att mobilisera medlemmarna under konflikter. Det är nog inte så lätt att ta ut arbetsplatser utan klubbar i strejkvarsel. Även om det internationellt sett är mycket få konflikter på den svenska arbetsmarknaden och i synnerhet inom industrin är själva möjligheten till stridsåtgärder ett viktigt påtrycknings- eller smörjmedel i avtalsförhandlingarna.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Problem med kollektivavtalstäckning och konfliktkapacitet om organisationsgraden sjunker alltför mycket i vissa branscher.

- Samma sak om sympatikonflikter förbjuds, men Svenskt Näringsliv driver för närvarande inte frågan.

5) Grad av strategisk position i produktionen

Denna är mindre hos tjänstemän än hos arbetare i den meningen att en strejk inte får samma omedelbara konsekvenser för produktionen som om arbetarna lägger ned arbetet.

Företagen har blivit mer sårbara för störningar genom just-in-time produktion. Å andra sidan försvagas fackens ställning av företagens ökade möjligheter i en allt mer globaliserad värld att flytta produktion och andra verksamheter till andra länder. Industriavtalet kan ses som ett sätt att göra

svenska jobb internationellt konkurrenskraftiga. En strategisk tillgång för fackens framgång vid Volvo Cars fabrik i Skövde var det testlaboratorium för elmotorer som redan fanns i Skövde.

En annan förändring av produktionens organisering som påverkar den fackliga styrkan är arbetskraftens uppsplittring genom outsourcing, inhyrning, uppdelning på fast/tidsbegränsat anställda, egenanställda mm. Det minskar underlaget för fackklubbar.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Mycket talar för att de svenska facken även i fortsättningen lyckas förhindra öppningsklausuler i avtalen. Det underlättas av att Sverige står utanför eurozonen.
- E-handelns intåg, avregleringar (vägtransporter, taxi mm), utstationerad arbetskraft mm kan komma att försvaga facket där det inte redan skett.

6) Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka

Den är större hos tjänstemännen än hos arbetarna genom den i allmänhet större bristen på arbetskraft i tjänstemannayrken, t ex sjuksköterskor och socialsekreterare som under flera år fått lönehöjningar utöver ”märket”. Flera tjänstemannagrupper har tecknat sifferlösa avtal i hopp om att får mer än märket. Det är inte möjligt inom industrin för då hade det inte satts någon industrinorm för arbetsmarknaden.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Till följd av automatisering mm riskerar många tjänstemannajobb att försvinna. Det ökar behovet av omställning och kompetensutveckling.
- Fortsatt viktigt med aktiva fackklubbar som bevakar att den lokala lönesättningen går rätt till.

7) Institutionell styrka

Den svenska partsmodellen bygger på kollektivavtal. Kollektivavtalens starka ställning utgör en institutionell tillgång för facken. Av avgörande betydelse är att de centrala avtalen finns kvar i privat sektor, till skillnad

från i Storbritannien, och att de har hög täckningsgrad. Utan facklig närvaro på arbetsplatserna hade kollektivavtalen aldrig haft den höga täckningsgrad som de har.

Det gör att statens roll i lönebildningen har kunnat begränsas. Sverige har varken allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller lagstiftning om minimilöner. Att Sverige står utanför eurozonen har hittills givit en konkurrensfördel som hållit internationella aktörer som ”trojkan” (EU-kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden) på avstånd, till skillnad från i Finland där de fackliga organisationerna utsatts för hård press från EU, staten och arbetsgivarna att gå med på ”intern devalvering” .

En annan institutionell tillgång är systemet med statssubventionerade fackliga a-kassor (det så kallade Gentsystemet) som dock försvagades under åren 2007-2013 då a-kasseavgifterna var kraftigt förhöjda, särskilt hos LO-kassorna. Samma följd fick även det förhållandet att taket i arbetslöshetsförsäkringen under många år inte höjdes. Här spelar de fackliga inkomstförsäkringarna en viktig kompletterande roll.

A-kassorna visar att statens agerande har stor betydelse för den fackliga styrkan. Detsamma gäller arbetsrättslig lagstiftning: MBL, Las, Förtroendemannalagen, Lag om facklig styrelserepresentation, Arbetsmiljölagen. Därtill kommer trepartsöverenskommelser om korttidsjobb mm.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Fortsatt betydande institutionell styrka.
- Fortsatt hög täckningsgrad för kollektivavtalen.

8) Politiskt inflytande

LO har politiskt inflytande via Socialdemokraterna. Att Sverige hade en socialdemokratisk regering under 1930-talet hade betydelse för att Sif och de andra privattjänstemannaförbunden i Daco (De anställdas centralorganisation) fick till stånd 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. Till skillnad från för arbetarna krävdes lagstiftning för privattjänstemännens fackliga genombrott under 30-talet även om flera förbund långt

tidigare fått igenom kollektivavtal. Till skillnad från i Danmark blev det ingen tjänstemannalag som garanterade privattjänstemännen olika förmåner. Istället var det förhandlingsmodellen som segrade. Det gäller även Saltsjöbadsavtalet LO-SAF 1938. Precis som när det gäller Industri-avtalet 1997 och Huvudavtalet 2020 hotade staten med lagstiftning om parterna inte kom överens. Det nya huvudavtalet kommer efter överläggningar med PTK, IF Metall och Kommunal att följas upp av lagstiftning, men även denna gång segrade partsmodellen genom det avtal som nåddes efter förhandlingar.

Tjänstemannafackens politiska oberoende har underlättat medlems-rekryteringen men inte hindrat dem att påverka den statliga politiken respektive kommuner, regioner och EU. Inte minst gentemot EU förekommer ett nära samarbete mellan LO, TCO och Saco. Facken har dock inte samma inflytande på statliga myndigheter som tidigare och inte heller i statliga utredningar.

NÅGRA UTVECKLINGSTENDENSER:

- Sannolikt fortsatt minskat politiskt inflytande till följd av ett förändrat politiskt landskap (Sverigedemokraternas ökande inflytande; fortsatt nyliberala strömningar).
- De nordiska facken har stora svårigheter att sätta stopp för EU:s planer på statligt reglerade minimilöner.

9) Ideologisk/idébaserad styrka

För både fack och arbetsgivare har förmågan att påverka den allmänna opinionen blivit allt viktigare. Ett av motiven för förbundssammanslagningar är att få en starkare röst i samhällsdebatten och kunna påverka mer.

Från 1980-talet satsade arbetsgivarna på opinionsbildning för att erövra det som man från SAFs sida kallade problemformuleringsprivilegiet, att sätta agendan och påverka synen på vad som är möjligt och önskvärt att förändra. Denna ideologiska offensiv underlättades av nyliberalismens frammarsch i USA och Storbritannien. Nästa steg i påverkansprocessen är att sitta inne med problemlösningsprivilegiet.

I företagen är det vanligen företagsledningen som sätter agendan. Som exemplet med Volvos motortillverkning i Skövde visar är det inte omöjligt för det lokala

facket att ändra på detta. Facken lyckades övertyga företagsledningen om att det var rätt att satsa på elmotorproduktion i Skövde.

Det var säkerligen något som ökade förtroendet för facket hos både de anställda och företagsledningen. Mycket talar för att det är arbetsplatsfacket, det vill säga den fackliga nivå som står medlemmarna närmast, som har bäst möjligheter att genom konkret handling och samtal med arbetskamraterna stärka förtroendet för facket. Därmed inte sagt att den centrala nivån är oviktig. Det visade Kommunals agerande för att skydda de anställda i coronapandemins frontlinje.

UTVECKLINGSTENDENS:

- Precis som det finns den ekonomiska konjunkturen existerar det ideologisk-politiska konjunkturer som kan svänga kraftigt men i allmänhet med lägre varaktighet. Hur det blir i framtiden är det precis som för den ekonomiska konjunkturen svårt att förutspå. I USA och Europa har anti-demokratiska strömningar och främlingsfientliga krafter stärkt sin ställning.

  Det understryker vikten av opinionsbildning men också behovet av ett samhälle och en arbetsmarknad där globalisering och automatisering inte upplevs som hot. Här kan fackets trygghetsskapande funktion och arbete för ökad omställningsförmåga få stor betydelse. Här är fackens agerande vid Volvos motorfabrik i Skövde ett utmärkt exempel.

10) Kunskaper och förnyelseförmåga

Utan en lokal kunskapsuppbyggnad hade facken vid Volvos Skövdefabrik knappast lyckats med att förmå företaget att satsa på elmotortillverkning i denna fabrik. Till sin hjälp hade man en löntagarkonsult.

För att de förtroendevalda ska lyckas i förhandlingar och samverkan med arbetsgivaren krävs att de har tillräckliga kunskaper och färdigheter. Det gäller inte bara förhandlingsteknik och kunskaper om lagar och avtal, utan även hur man kan skapa goda arbetsplatser mm (se distinktionen mellan förhandlings- och samverkansfrågor på sid 29). Här har den fackliga studieverksamheten en viktig uppgift att fylla liksom kunskapsutbyte mellan olika fackliga nivåer. Det gäller inte bara att tillägna sig ”färdig” kunskap utan också att utveckla kunskaper och finna lösningar som kan vinna gehör hos arbetsgivaren.

Fackliga studier kan också vara ett sätt att dra in fler i det lokala fackliga arbetet.

UTVECKLINGSTENDENS:
• Sett ur ett längre perspektiv har den fackliga studieverksamheten minskat kraftigt i omfång (dock ej hos Unionen 2008-2019). Frågan är hur facken ska lyckas vända denna tendens. Om andelen medlemmar som är förtroendevalda ökar behövs en omfattande facklig studieverksamhet.

11) Strategisk förmåga

Med strategisk förmåga avses förmågan att på ett framgångsrikt sätt i olika situationer använda sig av de maktresurser som man förfogar över. Vid mobiliseringen av fackliga maktresurser kan det vara särskilt viktigt med:

a) Dialog med medlemmarna om prioriteringar. I en demokratisk organisation har alla medlemsgrupper möjlighet att påverka prioriteringarna som görs. Den strategiska förmågan stärks om det förs en intern dialog, debatt och diskussion där medlemmarna engageras.

   Det finns olika modeller för förhållandet mellan en fackförening och medlemmarna (i verkligheten förekommer de samtidigt):
   - En där främst resultaten räknas. Facket gör saker **för** medlemmarna (”servicefacket”)
   - Saker görs **av** medlemmarna som ges möjlighet att själva delta i utformningen av den fackliga politiken.
   - Göra saker **tillsammans med** medlemmarna

b) Att offensivt möta utmaningar på lokal nivå
   Förmågan, inte minst på lokal nivå, att självständigt utarbeta en genomtänkt strategi för att möta olika utmaningar såsom att rädda jobben från att flyttas utomlands eller att organisera ungdomar med tillfälliga anställningar. Istället för att passivt anpassa sig till omgivningen – exempelvis till företagsledningens agerande – gäller det att ta initiativet och ha en offensiv agenda och ingå allianser med andra för att få till stånd förändringar (jämför exemplet med facken vid Volvos Skövdefabrik). Det kan kräva att etablerade synsätt och begrepp omprövas.

c) Samspel central – lokal nivå
Förmågan att sammanlänka lokala och globala perspektiv och intressen, att se lokala frågor ur ett större perspektiv respektive att översätta övergripande frågor till lokal nivå. En styrka hos den svenska fackföreningsrörelsen är förmågan att kombinera centralisering (koordinerat handlande) och decentralisering (fackliga aktiviteter på arbetsplatsnivå) på ett sätt som främjar medlemmarnas intressen.

d) Fackligt lärande och förnyelseförmåga
Förmågan till lärande och att sprida lärandet inom fackföreningen – se dimension (10) ovan om lärande och förnyelseförmåga.

UTVECKLINGSTENDENS:

- Under coronpandemin ökade medlemstalen i flera fackförbund kraftigt, bl. a. Unionen. Fackens förnyelseförmåga kommer att sättas på prov för att hantera de bestående förändringar av arbetsmiljön och arbetsplats-gemenskapen som pandemin medför för i första hand tjänstemännen: distansarbete, krympta arbetsplatser, nya bostadsnära arbetsplatser där tjänstemän från olika företag arbetar tillsammans (coworking).

De olika dimensionerna av facklig styrka kan grupperas så här:

• **Maktresurser:**
1. Organisatorisk styrka
2. Ekonomiska och materiella resurser
3. Grad av kollektiv identitet och social rörelse
4. Mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet
7. Institutionell styrka
8. Politiskt inflytande

• **Strategisk position**
A. I produktionsprocessen:
5. Grad av strategisk position i arbetsprocessen och den samhälleliga arbetsdelningen
B. På arbetsmarknaden:
6. Marknadsrelaterad förhandlingsstyrka genom hög efterfrågan på arbetskraft

• **Förmågan att på ett framgångsrikt sätt utnyttja de maktresurser som man har till förfogande:**
9. Ideologisk/idébaserad styrka
10. Kunskapsmakt och förnyelseförmåga
11. Strategisk förmåga.

Dimension 9. Ideologisk/idébaserad styrka kan också betraktas som en maktresurs och placeras efter dimension 8. Politiskt inflytande.

Länk till Futurionrapporten *Vad är facklig styrka?Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*:
https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vad-ar-facklig-styrka(70971bf1-fdf3-43f8-9f30-5528208e5392).html

Kontaktinformation

Anders Kjellberg, professor
Sociologiska institutionen Box 114, 221 00 Lund
Tel: 046-222 88 47
E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se
Hemsida: http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg
Nyhetsarkiv: http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/nyhetsarkiv-fack-arbetsgivare-kollektivavtal-akassan-arbetsvillkor-mm(4b30c9be-719e-46f1-8b69-83129ff34981).html
Skriftförteckning: http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/anders-kjellbergs-skrifter-om-arbetsmarknad-partsrelationer-kollektivavtal-mm(a8f6a6f4-2327-4a9b-998f-4a5773d1eaa5).html