



LUND UNIVERSITY

Ett nytt fackligt landskap - i Sverige och utomlands

Kjellberg, Anders

Published in:
Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia

2002

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2002). Ett nytt fackligt landskap - i Sverige och utomlands. *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, (86-87), 44-99.

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

Följande artikel är publicerad i
Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia
nr 86-87 2002 (s. 44-96).

Kontaktuppgifter Arkiv förlag:

Telefon 046-13 39 20

Adress: Box 1559, 221 01 Lund

Hemsida: <http://www.arkiv.nu>

Kontaktuppgifter Anders Kjellberg:

Telefon 046-222 88 47

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

Adress: Sociologiska institutionen Box 114, 221 00 Lund

Hemsida: <http://www.sociologi.lu.se/personal/index.php?id=93>

Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands

ANDERS KJELLBERG

Ett kännetecken hos den fackliga rörelsen i Sverige är att den är så tydligt socialt eller *klassmässigt* skiktad, med skilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. Vi reflekterar kanske inte så mycket över detta, men ur ett internationellt perspektiv är en sådan uppdelning sällsynt. Detta kapitel inleds med några tankar om trion LO, SACO och TCO och vad den betytt för den mycket höga fackliga anslutningen i Sverige.

Det fackliga landskapets utseende och organisationsgradens utveckling följs sedan upp. För det första genom att dagens svenska organisationsmönster belyses ur olika synvinklar. För det andra redovisas hur fackanslutningen utvecklats för olika löntagargrupper. Därmed kommer vi in på varför man går med i facket stannar kvar som medlem eller inte. Mot bakgrund av den rekordstora fackliga nedgången bland unga diskuteras därefter hur facket kan bli mer medlemsnära. Tillsammans med Finland och Danmark intar Sverige en unik tätposition i facklig anslutning, och försprånget till övriga länder ökar. Som vi skall se har det att göra med att arbetsmarknadsrelationerna utvecklats olika under de senaste årtiondena. En del av förklaringen går dock betydligt längre tillbaka i tiden.

Avstamp görs i den genomgripande omvandling som det fackliga landskapet genomgått i Sverige. Numera utgör kvinnorna och tjänstemännen en majoritet av medlemmarna. Vidare är var tionde medlem född utomlands. De flesta större fackförbund återfinns idag inom servicenäringarna, men trots detta har industrin genom den nya samarbetskonstellationen "Facken inom industrin" stärkt sin ledande ställning i avtalsrörelserna. Ett syfte med det så

Denna artikel har skrivits inom ramen för projekten "Tjänstemännens fackliga organisering ur internationellt perspektiv" (Riksbankens Jubileumsfond) och "Arbetsgivarorganisationers kulturer och strategier" (FAS). Den är en kraftigt utvidgad och uppdaterad version av kapitel 2 i Sverke & Hellgren (red), 2002. Avsnitten fr o m "Växande internationella skillnader i fackanslutning" är helt nyskrivna. Jag tackar Reinhold Fahlbeck, Lena Lindgren, Per Norberg och Svante Nycander för värdefulla synpunkter.

kallade Trio-projektet var att åstadkomma en motsvarighet inom servicenäringsarna, genom en fullständig sammanslagning av fyra fackförbund: FF, HTF, SKTF och ST (se förkortningslista i slutet av artikeln). Projektet stöp dock i sista stund (hösten 2001), kanske just på grund av att man utan några mellanled ville gå direkt på en så omfattande förbundssammanslagning. Till skillnad från "Facken inom industrin" var det nya Trio-facket dock inte tänkt att innefatta de närmast motsvarande LO- och SACO-förbunden.

Vidare åskådliggörs vilka LO-, TCO- och SACO-förbund som närmast *motsvarar varandra* inom några viktiga sektorer: industrin, privata servicenäringsringar, kommuner och landsting samt staten. Medan LO-förbunden Kommunal och Seko vardera motsvaras av en rad tjänstemannaförbund är det tvärtom inom industrin. Där svarar civilingenjörernas CF (SACO) och industritjänstemännens SIF (TCO) mot ett flertal LO-förbund. Likadant är det med HTF.

Frågan är om etablerade fackliga strukturer i längden kan upprätthållas när en rad *gränslinjer alltmer suddas ut*. Förutom mellan industri- och tjänstearbeter håller gränserna på att luckras upp mellan arbetare och tjänstemän, mellan akademiker och övriga tjänstemän, mellan privat- och offentliganställda samt mellan (egen)företagare och anställda. Situationen kompliceras av att klyftorna mellan olika medlemsgrupper inom de existerande fackförbunden tenderar att vidgas genom en *tudelning* av arbetskraften i "vinnare" och "förlorare". Vinnarna kanske tycker att de klarar sig bra själva utan fackets medverkan, medan förlorarna inte anser sig få den hjälp som de har rätt till.

Enligt en svensk intervjuundersökning har den *sociala omgivningen* stor betydelse när man *går med i facket*. Men för att *stanna kvar* vill man få ut något av sitt medlemskap, man vill se *resultat*. Mycket tyder på att individualistiska kalkyler av nyttan med fackligt medlemskap blivit vanligare bland yngre anställda. Många har dock en lös anknytning till arbetsmarknaden genom att så mycket som varannan anställd i åldern 16–24 år numera har ett tidsbegränsat jobb. Sedan 1993 har fackanslutningen hos denna åldersgrupp minskat med närmare 20 procentenheter.

Inte minst de unga aktualiserar behovet av förändrade fackliga arbetsformer. I ett särskilt avsnitt diskuteras hur de fackliga organisationerna kan bli mer *medlemsnära*.

Internationellt sett är den svenska nedgången i fackanslutning sedan 1993 ganska marginell. De senaste tjugo åren har klyftan mellan länderna med högst organisationsgrad (Sverige, Finland och Danmark) och de med lägst vidgats avsevärt. I flera länder som tidigare hade relativt hög fackanslutning har ett kraftigt ras inträffat. Dit hör bl a Storbritannien och Österrike. Bland de frågor som tas upp är hur man skall förklara de stora internationella skillnaderna i

fackanslutning och varför de ökar. En annan fråga är vilka konsekvenser de betydande olikheterna i facklig styrka mellan EU-länderna kan få vid en svensk anslutning till EMU.

Klassmässigt skiktad facklig rörelse: LO, TCO och SACO

De fackliga organisationerna i Sverige framstår i två avseenden som tämligen unika. Tillsammans med Finland och Danmark innehar Sverige världsrekord i facklig anslutning. Ca 75–80 procent av alla löntagare tillhör en fackförening i dessa länder. För det andra rymmer de nordiska länderna de mest klassbaserade fackföreningarna i hela världen med särskilda fackförbund och centralorganisationer för vardera arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. Allra mest renodlad är denna organisationsstruktur i Sverige genom trion LO, SACO och TCO (Kjellberg, 1999, 2000a).

Utanför Norden är det vanligt att helt andra sociala skiljelinjer ligger till grund för facklig tillhörighet. I bl a Italien, Frankrike och Nederländerna har politiska och religiösa krafter fått genomslag på den fackliga strukturen. I Sverige har politisk orientering, istället för att fungera som en självständig grund för facklig organisering, snarare förstärkt den klassmässiga skiktningen av det fackliga landskapet. LOs starkt socialdemokratiska orientering utgör fortfarande en påtaglig barriär för sammanslagningar av arbetar- och tjänstemannafack. TCO- och SACO-förbunden har hela tiden hållit fast vid sin partipolitiska obundenhet.

Både förekomsten av klassbaserade fackföreningar och frånvaron av politiska och religiösa skiljelinjer har medverkat till den mycket höga fackliga organisationsgraden i Sverige. För det första har ingen social grupp behövt känna sig fackligt hemlös som i exempelvis Tyskland där verkstadsindustrins tjänstemän är hänvisade till det arbetardominerade IG Metall. För det andra har det främjat en känsla av gemenskap inom socialt relativt homogena fackförbund. I allmänhet har situationer där individen har att välja mellan olika fackförbund varit sällsynta. I länder med rivaliserande fackliga riktningar har den potentielle medlemmen inte bara ställts inför valet att vara organiserad eller inte, utan också haft att välja mellan konkurrerande fackförbund. Det har i regel hämmat facklig organisering, alldeles bortsett från att politisk och religiös splittring tenderar att försvaga fackföreningarna på arbetsplatserna och i samhället.

De svenska arbetarfackens tilltagande styrka från första världskriget innebar en utmaning för tjänstemannagrupperna. För dessa framstod facklig organisering som nödvändig om de inte skulle missgynnas på arbetsmarknaden och i

samhället. LO-förbundens framgångar medförde att de i viktiga avseenden kom att tjäna som förebilder för tjänstemannafacken, om än inte för alla. LOs allians med det socialdemokratiska partiet medförde också ett tilltagande politiskt inflytande. Den första större centralorganisationen för tjänstemän, DACO (De anställdas centralorganisation), bildades 1931 av ett antal tjänstemannaförbund inom den privata sektorn. Det främsta syftet var att få till stånd en lagstiftning för att trygga privattjänstemännens förhandlings- och föreningsrätt. Redan 1936 stiftades en sådan lag. Sedan även stats- och kommunaltjänstemännen fått förhandlingsrätt slöt sig deras förbund samman i "gamla TCO" (1937). Sju år senare gick DACO och "gamla TCO" samman i det moderna TCO (1944).

Framväxten av separata centralorganisationer för akademiker i de nordiska länderna betingades i hög grad av arbetarrörelsens styrka och etablerandet av en välfärdsstat med inkomstutjämnande ambitioner. Det hotade att försämrade akademikernas villkor i förhållande till andra grupper, vilket var en viktig bakgrund till SACOs bildande 1947. För det andra finns akademikerförbundens ursprung huvudsakligen inom den *offentliga* sektorn. Ännu år 2001 var två tredjedelar av SACOs löntagarmedlemmar offentliganställda. Akademikerfackens tillväxt har till stor del baserats på de offentliganställdas expansion. Det innebär att det existerar flera samband mellan de svenska akademikernas organisering och välfärdsstatens framträdande roll i den "svenska modellen".

Det var framför allt de yngre, offentliganställda akademikerna som under 1930- och 40-talen gick i bräsch för det fackliga organiserandet. För dem rörde det sig långtifrån om att slå vakt om några privilegierade positioner inom stat och kommun. Många yngre lärare, läkare, jurister m fl hade oförmånliga, tidsbegränsade anställningar som extralärare etc och kunde endast efter åtskilliga års väntan räkna med att få en fast tjänst. Särskilda "yngreföreningar" bildades inom olika akademikerkyrken. 1943 förenades de i en egen centralorganisation, SYACO (Sveriges Yngre Akademikers Centralorganisation), en föregångare till SACO.

Ett nytt fackligt landskap

Tjänstemännens frammarsch

Under de senaste hundra åren har det fackliga landskapet förändrats i grunden. Det domineras inte längre av manliga industriarbetare. Idag utgör *tjänstemännen* majoriteten av såväl löntagarna som fackmedlemmarna (53 procent av vardera gruppen enligt Arbetskraftsundersökningen 2001). Trots den i Sverige vida definitionen av arbetarklassen¹ är något mer än varannan löntagare idag tjänsteman.² Den fackliga organisationsgraden är numera ungefär densamma för arbetare och tjänstemän: 79 respektive 78 procent (se tabell 1).

Tabell 1. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän
efter kön och sektor 1990–2001

Kön/sektor	1990	1993	1994	1995	1999	2000	2001	1990–2001	1993–2001
A. ARBETARE									
MÄN									
Privat	79	82	82	82	80	78	77	-2	-5
Offentlig	86	91	91	88	87	85	85	-1	-6
Totalt	80	84	83	83	81	79	77	-3	-7
KVINNOR									
Privat	70	76	77	76	74	72	70	0	-6
Offentlig	86	92	93	92	91	90	89	+3	-3
Totalt	80	86	86	85	83	81	80	0	-6
BÅDA KÖNEN									
Privat	77	80	80	80	78	76	75	-2	-5
Offentlig	86	92	93	92	90	89	88	+2	-4
Totalt	80	85	85	84	82	80	79	-1	-6
B. TJÄNSTEMÄN									
MÄN									
Privat	69	72	74	73	70	68	68	-1	-4
Offentlig	92	92	92	92	90	89	88	-4	-4
Totalt	77	79	80	79	76	74	73	-4	-6
KVINNOR									
Privat	69	75	75	74	71	69	70	+1	-5
Offentlig	94	95	95	95	94	93	92	-2	-3
Totalt	83	86	86	85	83	82	81	-2	-5
BÅDA KÖNEN									
Privat	69	73	74	74	70	69	69	0	-4
Offentlig	93	94	94	94	93	92	91	-2	-3
Totalt	80	83	83	82	80	78	78	-2	-5

Källa: AKU (årsgenomsnitt)

Tjänstemännens tilltagande andel av löntagarna i kombination med deras höga organisationsgrad har medfört avsevärda förskjutningar mellan de fackliga centralorganisationerna. Mellan 1945 och 2001 sjönk LOs andel av fackmedlemmarna från 79 till 53 procent (tabell 2). TCOs andel ökade från 14 till 32 procent 1975, varefter ingen större förändring ägt rum. Från en blygsam start på en procent av fackmedlemmarna 1950 har SACOs andel oavbrutet stigit och var vid årsskiftet 2001/2002 uppe på tolv procent.

1. Till skillnad från i bl a Danmark och Norge räknas affärsbiträden, sjukvårdsbiträden och undersköterskor i Sverige som *arbetare*.

2. Genom att de som arbetar kort deltid faller utanför AKUs socio-ekonomiska klassificering underskattas emellertid arbetarnas andel något.

Tabell 2. De fackliga centralorganisationernas andel
av fackmedlemmarna 1945–2001 (%)

År	LO	TCO	SACO	SR	SAC	Fristående	Alla
1945	79	14	1*	1	2	4	100
1950	78	17	1	1	1	2	100
1955	76	19	2	1	1	1	100
1960	74	21	2	1	1	1	100
1965	71	24	3	1	1	1	100
1970	66	28	3	1	1	1	100
1975	63	32	4	—	1	0	100
1980	61	31**	5	—	0	3**	100
1985	60	33	6	—	0	0	100
1990	58	34	8	—	0	0	100
1995	57	33	9	—	0	1	100
2000	54	32**	11	—	0	2**	100
2001	53	33**	12	—	0	3**	100

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

När Försäkringsanställdas förbund (FF) vid årsskiftet 2001/2002 gick med i TCO förlorade LO ett av sina mycket få tjänstemannaförbund. FF, som organiserar personalen vid försäkringskassorna, planerade att gå samman med de tre TCO-förbunden HTF, SKTF och ST – men överraskande nog sprack det s k Trio-projektet i sista stund. I likhet med FF är samtliga dessa förbund *vertikalt* organiserade till skillnad från *yrkesförbunden* som koncentrerar sig på ett visst yrke eller en viss yrkesgrupp. I detta avseende utgör LO och SACO motpoler. Medan praktiskt taget alla SACO-förbund är yrkesförbund dominerar de vertikala förbunden inom LO, som sedan länge tillämpar den s k industriförbundsprincipen. I TCO är fördelningen på yrkesförbund och vertikala förbund tämligen jämn, men särskilt inom den offentliga sektorn har yrkesförbunden en stark ställning. Dit räknas bl a Lärarförbundet, Vårdförbundet (sjuksköterskor) och Polisförbundet. I egenskap av yrkes- eller professionsförbund rekryterar SACO-förbunden på *hela* arbetsmarknaden, oberoende av sektor och bransch samt oavsett om det rör sig om anställda, företagare eller studerande.

I Sverige tillämpas dock industriförbundsprincipen endast "halvvägs", dvs *inom* arbetarnas respektive tjänstemännens led. Av TCOs fem största förbund är tre – SIF, SKTF och HTF – vertikalt organiserade "industriförbund" men bara för *tjänstemän*. Samma organisationsprincip tillämpas av deras närmaste motsvarigheter på LO-sidan, dvs Metall, Kommunal och Handels. Både SIF och HTF täcker dock långt fler branscher än de nämnda LO-förbunden. Detta

gäller även SACOs största förbund, CF, som organiserar civilingenjörer inom hela industrin och dessutom inom privat och offentlig service. Även Ledarna finns inom ett brett spektrum av branscher, inklusive inom offentlig sektor, medan SIF och LOs förbund inom industrin endast omfattar *privatanställda*. Organisationsmönstret inom industrin ser ut så här:

SACO-förbund	CF (Civilingenjörsförbundet)
TCO-förbund	SIF (Svenska Industritjänstemannaförbundet)
LO-förbund	Metall, Industrifacket, Skogsträ, Livs, Pappers m fl
Fristående förbund	Ledarna (fristående arbetsledarförbund)

Likasa motsvaras HTF inte bara av LO-förbundet Handels (Handelsanställdas förbund), utan också av Transport, Hotell & Restaurang, Fastighets m fl.

SACO-förbund	Sv. Fartygsbefälsförening, Sv. Tandläkarförbund m fl
TCO-förbund	HTF (Handelstjänstemannaförbundet)
LO-förbund	Handels, Transport, Hotell & Restaurang, Fastighets m fl
Fristående förbund	Sv. Pilotförening, Ledarna, Sv. Hamnarbetarförbundet

Medan Kommunal är LOs enda förbund för anställda inom kommuner och landsting existerar det flera TCO- och SACO-förbund på detta område:

SACO-förbund	Läkarförbundet, LSR, FSA, SSR, LR, Skolledarna m fl
TCO-förbund	Vårdförbundet, SKTF, Lärarförbundet
LO-förbund	Kommunal
Fristående förbund	Ledarna

Här är mönstret således det omvända jämfört med den privata sektorn. Samma sak gäller Seko i förhållande till TCO- och SACO-förbunden även om förbundet numera endast i begränsad utsträckning organiserar offentliganställda.

SACO-förbund	Jusek, SULF, Officersförbundet m fl
TCO-förbund	ST, Polisförbundet, Försvarsförbundet, Tull-Kust m fl
LO-förbund	Seko
Fristående förbund	Svensk Lokförärförening, Ledarna

Kvinnorna i majoritet bland fackmedlemmarna

Varannan anställd är idag kvinna, liksom något mer än varannan fackmedlem (52 procent). Kvinnornas organisationsgrad är numera högre än männens (81 respektive 75 procent 2001). Det är allra tydligast bland tjänstemännen (81 res-

pektive 73 procent) (se tabell 1). Många kvinnor arbetar inom den offentliga sektorn, där fackanslutningen generellt är högre än på den privata sidan. Bland privatanställda arbetare är kvinnornas organisationsgrad däremot lägre än männens, vilket får ses mot bakgrund av kvinnornas relativa koncentration till privata servicenäringsgrupper med en efter svenska förhållanden låg organisationsgrad. Hit hör detaljhandeln samt hotell- och restaurangbranschen. Männerna är fortfarande starkt överrepresenterade bland industri- och byggnadsarbetarna (jämför även könsfördelningen hos fackförbunden i tabell 3 nedan). Kvinnorna är således i betydande utsträckning koncentrerade till näringar som antingen har en mycket hög organisationsgrad eller en förhållandevis låg, dvs offentliga respektive privata servicenäringsgrupper.³

Den förändrade könssammansättningen inom den fackliga världen avspeglar den offentliga sektorns och tjänstemannagruppernas expansion eller att industri- och byggnadsarbetarna numera utgör en liten minoritet av samtliga fackmedlemmar.⁴ Av Sveriges tio största fackförbund domineras sex av kvinnor (samtliga inom privata och offentliga servicenäringsgrupper), men inget består uteslutande av kvinnor (tabell 3). De sex förbunden är de LO-anslutna Kommunal och Handels, nummer 1 respektive nummer 6 på listan, samt TCO-facken Lärarförbundet, HTF, SKTF och Vårdförbundet (sjuksköterskor) – se kolumn 1–2, 5–6 och 12. Väl att lägga märke till finns samtliga dessa kvinnodominerade förbund inom *servicenäringsgrupperna* (kolumn 8).

Tidigare fanns en del renodlat kvinnliga fackföreningar, framför allt hos tjänstemannagrupperna, t ex särskilda förbund för småskollärarinnor och folkskollärarinnor. Bland kvinnliga arbetarfack kan nämnas Handsksömmerskeförbundet (1896–1905), Kvinnornas Fackförbund (1902–1909) och Sjöfarande Kvinnors Förening (1918–1932), som dock alla gick upp i mansdominerade förbund. Numera är kvinnlig särorganisering ett passerat stadium i Sverige, även om den fortsatt starkt könssegregerade arbetsmarknaden innebär att en del fackföreningar som Vårdförbundet helt domineras av kvinnor. Också utomlands är det sparsamt med kvinnliga fackföreningar, men i Danmark finns fortfarande det LO-anslutna Kvindeligt Arbejderforbund.

3. Två av tre privatanställda kvinnliga löntagare arbetar inom servicenäringsgrupperna jämfört med knappt varannan privatanställd man (bearbetning av Tilläggsstabell 137A i AKU, 2000). Kvinnorna svarar för tre av fyra offentligtanställda löntagare.

4. Antalet industri- och byggnadsarbetare (inklusive Grafiska Fackförbundets medlemmar) inom LO-förbunden uppgick 31/12 2000 till 714 800, vilket var 22 procent av alla fackmedlemmar i Sverige (pensionärer, egenföretagare och studerande exkluderade).

”Facken inom industrin” ledande facklig gruppering i det ”post-industriella” Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund är det bara Metall och Byggnads som representerar industri- och byggnadsarbetarna (tabell 3, kolumn 8–9). Ytterligare ett av de tio största förbunden finns inom industrin, men då rör det sig om tjänstemän (SIF). Övriga sju förbund återfinns inom servicenäringarna. Däremot svarar industrin för nästan varannan anställd i Svenskt Näringslivs (SN⁵) medlemsföretag, vilket ger industrin en mer framträdande plats inom SN än hos någon av de fackliga centralorganisationerna (Kjellberg, 2001a, s 222). Detta hänger samman med att stat och kommuner har egna arbetsgivarorganisationer (Arbetsgivarverket, Kommunförbundet och Landstingsförbundet) i likhet med flera privata servicebranscher (tidningar, banker och konsumentkooperation). Statliga bolag som Posten, Telia, SJ och Samhall tillhör däremot SN (Almega-gruppen).

Av de 25 största fackförbunden svarar industri- och byggnadsarbetarna för endast sex. Till detta kommer tre tjänstemannaförbund (SIF, CF och Ledarna) med en betydande del av medlemmarna inom industrin och byggbranschen. Av dessa sammanlagt nio förbund tillhör alla utom Ledarna och Grafiska Fackförbundet den nya samarbetskonstellationen ”Facken inom industrin”, som består av förbund nr 2–3, 11, 13, 18 och 20 i tabell 3 (se kolumn 1–3). Åtminstone delvis kan Trio-projektet ses som en reaktion på den framskjutna ställning som industrins företrädare kommit att inta både på fackligt håll och inom arbetsgivarvärlden genom det s k Industriavtalet (1997).⁶ Trots att det ofta sägs att vi lever i ett *post-industriellt* samhälle har industrin stärkt sin redan starka ställning inom det svenska avtalssystemet. På egen hand hade LO-förbunden inom industrin knappast lyckats uppnå denna position. Det blev istället möjligt genom att de tillsammans med TCOs och SACOs största förbund (SIF respektive CF) bildade ”Facken inom industrin”, som svarar för närmare 30 procent av medlemmarna hos de 25 största fackförbunden i Sverige. En begränsning hos det

5. Svenskt Näringsliv (SN) bildades 2001 genom ett samgående av SAF (Svenska Arbetsgivarföreningen) och Sveriges Industriförbund.

6. *Facken inom industrin* (FI) bildades av åtta fackförbund från LO, TCO och SACO i samband med tillkomsten av Industrins Samarbetsavtal 1997 (genom sammanslagningar numera reducerade till sju fackförbund). Motpart är tolv arbetsgivarförbund, bl a Verkstadsföreningen (VF). Kärnan i FI utgörs av *Förhandlingsrådet*, som sedan 1992 är ett organ för facklig förhandlingssamverkan inom verkstadsindustrin mellan ett förbund från vardera LO (Metall), TCO (SIF) och SACO (CF). Bildandet av FI underlättades för det första av att antalet LO-förbund inom industrin minskat kraftigt genom sammanslagningar (15 förbund 1950, 6 förbund 1997 och endast 5 1998; exklusive grafisk industri). För det andra rekryterar både SIF och CF inom *samtliga* industribranscher, även om SIF är vertikalt organiserat och CF ett professionsförbund.

planerade Trio-förbundet var att man inte som "Facken inom industrin" omfattade såväl arbetare som tjänstemän. För det andra deltog inget SACO-förbund, till skillnad från i "Facken inom industrin", där CF intar en framträdande plats.

Under 2001 blev SIF Sveriges näst största fackförbund samtidigt som Metall halkade ned till tredjeplatsen (exkl. pensionärer; se tabell 3). Metall tappade under året 9 000 aktiva medlemmar, medan SIF ökade med nästan 7 000. Fram till 1977 intog Metall förstaplatsen, som Kommunal då erövrade. Inom verkstadsindustrin är Metall fortfarande det tyngsta förbundet då en stor del av SIFs medlemmar finns inom andra branscher. Om den planerade sammanslagningen med Industrifacket blir av (beslut tidigast 2004) bildas ett förbund klart större än SIF och med betydligt bredare branschsammanfattning än dagens LO-förbund inom industrin. Metalls tillbakagång under senare år förklaras delvis av att många traditionella arbetarjobb rationaliseras bort eller flyttas utomlands. Andra omvandlas till tjänstemannayrken, vilket medförde att flera tusen Metall-medlemmar under 2001 övergick till SIF, som dessutom har lägre medlemsavgift än Metall. Det är inte ovanligt att de som går över till SIF räknar med högre lön. Vidare ökade SIF rekryteringen inom IT-branschen.

Andra exempel på att tjänstemannafack expanderar och LO-förbund stagnerar är att Vårdförbundet ersatte Byggnads som Sveriges nionde största förbund, att CF tangerade Transport med ett hundratal medlemmar och att LR blev större än Skogsträ. Jusek distanserade både Livs och Fastighets, och Läkarförbundet ersatte Pappers som Sveriges tjugofemte största fackförbund.

Stora offentligfack med växande andel privatanställda medlemmar

Fyra av de tio största förbunden domineras av offentliganställda (tabell 3, kolumn 7). Tills för inte så länge sedan kunde ett femte förbund – Seko – inräknas i denna skara. Genom att de anställda i statliga (och kommunala) bolag räknas till näringslivet och i statistiken klassificeras som privatanställda befinner sig numera den övervägande majoriteten av Seko-medlemmarna utanför den offentliga sektorn. Ett arv från tiden när praktiskt taget alla medlemmar var offentliganställda är att man inte gör någon skillnad på arbetare och tjänstemän. Det gör att Seko tillhör förbunden som gått i täten för *medarbetaravtal*, avtal gemensamma för arbetare och tjänstemän. Det är heller inte ologiskt att Seko ansökt om medlemskap i Privattjänstemannakartellen PTK. Seko bildades 1970 under namnet Statsanställdas förbund av inte mindre än åtta LO-förbund som organiserade statsanställda. En sådan centralisering var nämligen ett krav från statens sida för att full förhandlings- och konflikträtt skulle beviljas. Av samma anledning bildades förhandlingskarteller bland stats- och kommunaltjänstemännen.

Tabell 3. De 25 största fackförbunden i Sverige 31/12 2001

Förbund (bildat år) eller OFR			Tillhör FI	Antal aktiva	Andel (%)	Offentlig-/	Service/	Arbete/	Vertikalt förb./yrkesfackförb./pro-	
			löneregarnedl.	män	kvinnor	privatanställda	byggnadsverksamhet	tjänstemän	fessionellt el. semiprofessionellt förb. centraltorg.	
1	Kommunal (1910)	FI	583 300	19	81	O/P	S	Arb	V	LO
2	SIF (1920)	FI	305 300	61	39	P	I	Tjm	V	TCO
3	Metall* (1888)	FI	303 200	80	20	P	I	Arb	V	LO
4	Lärarförb. (1991)	OFR	176 100	19	81	O	S	Tjm	Y/P	TCO
5	HTF** (1937)		155 400	37	63	P	S	Tjm	V	TCO
6	Handels (1906)		144 700	31	69	P	S	Arb/Tjm	V	LO
7	SKTF** (1936)	OFR	142 400	26	74	O	S	Tjm	V	TCO
8	Seko*** (1970)		117 200	68	32	P/O	S	Arb/Tjm	V	LO
9	Värdförb. (1965)	OFR	99 800	7	93	O/P	S	Tjm	Y/P	TCO
10	Byggnads**** (1949)	FI	98 600	99	1	P	I	Arb	V	LO
11	Industrifacket* (1993)	FI	76 000	62	38	P	I	Arb	V	LO
12	ST** (1938)	OFR	71 100	34	66	O	S	Tjm	V	TCO
13	CF (1954)	FI	67 400	81	19	P/O	I/S	Tjm	P	SACO
14	Transport (1897)		67 300	84	16	P	S	Arb	V	LO
15	Ledarna (1928)	OFR	63 200	88	12	P/O	I/S	Tjm	Y	Ober.
16	Hotell & Rest. (1918)		58 800	31	69	P	S	Arb	V	LO
17	LR (1912)	OFR	54 100	35	65	O	S	Tjm	P	SACO
18	Skogsträ (1924)	FI	52 100	83	17	P	I	Arb	V	LO
19	Jusek (1940)		43 600	51	49	O/P	S	Tjm	P	SACO
20	Livs (1922)	FI	43 000	60	40	P	I	Arb	V	LO
21	Fastighets**** (1936)		39 000	50	50	P	S	Arb	V	LO
22	Finansförb. (1887)		34 000	35	65	P	S	Tjm	V	TCO
23	SSR (1958)	OFR	30 100	23	77	O/P	S	Tjm	P	SACO
24	Grafiska*** (1973)		27 000	71	29	P	I	Arb	V	LO
25	Läkarförb. (1902)	(OFR)	25 900	59	41	O/P	S	Tjm	P	SACO

Summa 1-25: 2 878 600, varav FI 847 000 (29,4 procent)

Alla förbund: 3 204 300

Ämn. Alla medlemslister avser aktiva löntagarmedlemmar, dvs exkl egenföretagare, pensionärer och studerande. † Omfattar en mängd yrken * Metall och Industrifacket utreder ett samgående **HTF, SKTF, ST och FF (Förskriftsansluttas Förbund) avsåg att gå samman innan det s k Trioprojekter sprack. ST och FF planerar dock en sammanslagning *** Seko, Grafiska Fackförbundet och Elektrikerförbundet avser att gå samman **** Byggnads, Fastighets och Målarförbundet utreder utökad samarbete som kan medföra sammanslagning

Åtta av de 25 största fackförbunden domineras av offentliganställda. Tillsammans svarar de för 43 procent av 25-gruppens medlemmar. Som framgått har SACO-gruppernas tillväxt skett parallellt med den offentliga sektorns expansion. Detsamma gäller också delvis TCO och LO. Vid årsskiftet 2001/2002 var nästan varannan TCO-medlem offentliganställd (47 procent). Sedan 1977 är Kommunal LOs största förbund. Numera rymmer förbundet en hel del privatanställda. Till skillnad från Kommunal och Seko organiserar TCO-förbunden SKTF och Statstjänstemannaförbundet (ST) nästan enbart offentliganställda. Det har medfört en stagnerande medlemsutveckling till följd av bolagiseringar och privatiseringar, vilket var en väsentlig anledning till att man deltog i Trio-projektet (se avsnittet "Tjänstemännens frammarsch" ovan).

Allt färre men större fackförbund

Flertalet fackförbund i Sverige är tjänstemannafack. Vid 2002 års ingång gällde det samtliga 19 TCO-förbund och de 25 SACO-förbunden, ett av de 16 LO-förbunden (Musikerna) samt tre av de sju fristående fackförbunden.⁷ Sammanlagt svarade tjänstemannafacken för sju av tio fackförbund.⁸ Proportionerna var desamma femtio år tidigare.⁹ Mellan 1950 och 2002 mer än halverades antalet LO- och TCO-förbund genom sammanslagningar, till 16 respektive 19, varvid ett LO-förbund (FF) gick över till TCO 2002 (tabell 4). Som synes är antalet SACO-förbund fortfarande relativt stort – 25 stycken. SACO-förbunden är i allmänhet betydligt mindre än LO- och TCO-förbunden, men å andra sidan är det SACOs förbund som växer allra mest.

Var tionde fackmedlem född utomlands

För hundra år sedan var Sverige ett utvandrarland. Mellan 1821 och 1930 emigrerade nästan 1,2 miljoner svenskar, de allra flesta i yrkesverksam ålder, varav ca 200 000 återvände. Det placerade Sverige i den europeiska utvandrartoppen. Endast Irland, Norge och Storbritannien hade större utvandring per capita. Med tanke på att Sverige vid sekelskiftet 1900 endast hade 5,1 miljoner invånare innebar emigrationen en betydande befolkningsförlust. Även inom landet skedde en omfattande migration från land till stad, vartill kom arbetsvandringar

7. Bl a Ledarna och Pilotförbundet; SAC inkluderas i de fristående förbunden.

8. Tjänstemännen svarade för 48 av de totalt 68 förbunden.

9. År 1950 uppgick tjänstemannafacken till 103 av totalt 151 fackförbund. De 48 arbetarfack som fanns 1950 hade år 2002 minskat till 19, varav 15 LO-förbund. Ett LO-förbund (Musikerförbundet) räknas som tjänstemannaförbund.

Tabell 4. Antal fackförbund i Sverige 1945–2002
(förbund med minst 150 medlemmar)

År	LO	TCO	SACO*	SYACO	SR	SAC	Fristående	Alla
1945	46	35	—	7	14	1	65	165
1950	44	42	17	—	20	1	27	151
1955	44	41	22	—	11	1	18	137
1960	44	35	27	—	14	1	17	138
1965	38	31	26	—	13	1	11	120
1970	29	23	28	—	10	1	7	98
1975	25	24	26	—	—	1	7	83
1980	25	21	25	—	—	1	6	78
1985	24	21	24	—	—	1	5	75
1990	23	20	24	—	—	1	4	72
1995	21	19	23	—	—	1	5	69
2000	18	18	25	—	—	1	6	68
2001	18	18	25	—	—	1	6	68
2002	16	19	25	—	—	1	6	67

* Exkl Reservofficersförbundet, eftersom det saknar yrkesverksamma officerare.

Anm. LO = Landsorganisationen, TCO = Tjänstemännens Centralorganisation, SACO = Sveriges Akademikers Centralorganisation, SYACO = Sveriges Yngre Akademikers Centralorganisation (föregångare till SACO), SR = Statstjänstemännens Riksförbund (gick upp i SACO 1974), SAC = Sveriges Arbetares Centralorganisation (syndikalistisk).

till bl a Norrland. Idag är Sverige ett *invandrarland*, med omväxlande arbetskraftsinvandring och perioder med politiska flyktingar. Var tionde löntagare är idag född utomlands, varav två av tre kommer från utomnordiska länder. Även var tionde *fackmedlem* är invandrare, men här är det nordiska inslaget något större. Förklaringen ligger i att organisationsgraden bland nordiska invandrare är klart högre än bland de utomnordiska (och för den delen också än bland infödda svenskar), närmare bestämt 84 respektive 74 procent (tabell 5).

Tabell 5. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän efter födelse-land år 2000

	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare totalt
Utlandsfödda	80	74	77
varav			
i Norden	87	82	84
i övriga länder	76	69	74
Svenskfödda	80	79	79
Samtliga	80	78	79

Källa: specialkörningar AKU (årsgenomsnitt)

Som framgår av tabellen är den genomsnittliga organisationsgraden ungefär densamma hos svensk- och utlandsfödda (79 respektive 77 procent). Detta är anmärkningsvärt eftersom fackanslutningen i nästan alla länder är avsevärt lägre än i Sverige, men man bör hålla i minnet att andelen fackanslutna är ca tio procentenheter lägre bland *utomnordiska* invandrare än bland nordiska. Skillnaden mellan svenskfödda löntagare och de som är födda utom Norden inskränker sig dock till fem enheter.

Av LOs medlemmar är 13 procent födda utomlands (1:a kvartalet 2001). Om alla med *invandrarbakgrund* inkluderas berörs så mycket som var femte LO-medlem (Kjellberg, 2001c, s 88f). Här ingår alla svenskfödda LO-medlemmar med minst en förälder född utomlands, dvs andra generationens invandrare i vid mening. Högst andelar finner man hos Hotell & Restaurang och Fastighets (ca 36–37 procent med utländsk bakgrund) följt av Livs (29 procent), Industrifacket (26 procent) och Metall (25 procent). Hos många av de stora TCO-förbunden har ca 15 procent av medlemmarna invandrarbakgrund.¹⁰ Av TCO-medlemmarna är i genomsnitt 7 procent födda utomlands vartill kommer 8 procent födda i Sverige men med minst en utlandsfödd förälder, vilket ger sammanlagt 15 procent med invandrarbakgrund. Likaså är 15 procent av SACO-medlemmarna antingen invandrare själva eller andra generationens invandrare.¹¹

De utlandsföddas relativt höga andel av LO-förbundens medlemmar avspeglar invandrarnas ställning inom den sociala strukturen. En klar majoritet av de svenskfödda löntagarna är *tjänstemän*. Endast 45 procent har ett arbetaryrke (Kjellberg, 2001c, s 89). Men variationerna är stora mellan olika delar av landet. I storstadsområdena är mer än två tredjedelar av de infödda svenskar tjänstemän, men bara knappt varannan i övriga landet (Kjellberg, 2001c, s 89). Bland utlandsfödda anställda är andelen tjänstemän avsevärt lägre: i storstäderna mindre än varannan och i övriga landet drygt var tredje (Kjellberg, 2001c, s 90).¹² Den extremt höga andelen tjänstemän bland infödda svenskar i storstäderna medför att den sociala klyftan mellan invandrare och svenskfödda är som störst i denna regiontyp.

10. T ex HTF (17 procent), SKTF (16 procent) samt ST, Vårdförbundet och SIF (alla 15 procent). För Lärarförbundet är motsvarande siffra 13 procent.

11. Bland akademikerförbunden har särskilt Universitetslärarförbundet och Läkarförbundet höga andelar medlemmar med invandrarbakgrund (28 respektive 20 procent). Civilingenjörsförbundet (CF) ligger på 17 procent.

12. Medan en majoritet av de utlandsfödda löntagarna befinner sig i storstäderna (54 procent) gäller det endast drygt var tredje svenskfödd löntagare (35 procent). Nästan två tredjedelar (65 procent) av alla svenskfödda anställda finns således i övriga landet (Kjellberg, 2001c, s 90–91).

Hos de utlandsfödda löntagarna existerar en tydligare social polarisering än bland de infödda svenskarna: arbetarna är klart överrepresenterade bland invandrarna (59 procent jämfört med 45 procent bland infödda svenskar). Lägre tjänstemän och mellantjänstemän är lika klart underrepresenterade (28 respektive 40 procent) medan de högre tjänstemännen är förhållandevis väl företrädade bland invandrare med anställning (12 procent, jämfört med 15 procent av infödda svenskar; Kjellberg, 2001c, s 89).

Ett arbetsliv i omvandling – nya fackliga konstellationer

Den tidigare så skarpa skiljelinjen mellan kontor och verkstad håller på att suddas ut. Det hänger samman med att gränserna mellan tillverknings- och tjänsteinnehållet blir allt mindre tydliga. Industri och tjänstenäringsintegreras i växande utsträckning, bl a genom *outsourcing* (utflyttning) av tjänsterelaterad verksamhet (IT mm) från industriföretagen. Bolagiseringar och privatiseringar minskar avståndet mellan privat och offentlig sektor. Slutligen håller gränsen mellan anställda och egenföretagare på att bli mindre distinkt även inom en så traditionell bransch som skogsbruket där före detta skogsarbetare idag anlitas som enskilda entreprenörer av de stora bolagen.

Nya former av arbetsorganisation som integrerar arbetares och tjänstemäns arbetsuppgifter kan i framtiden bana vägen för sammanslagningar mellan LO-förbund som Metall och tjänstemannaförbund som SIF. Om man lyckades övervinna uppsplittringen på inte mindre än fyra fackförbund på många industriarbetsplatser (ett LO-förbund samt SIF, CF och Ledarna) skulle ökad förhandlingsstyrka uppnås på både lokal och transnationell nivå i de stora internationaliserade företagen. Åtminstone två hinder föreligger dock. För det första har arbetsorganisationen inte förändrats i samma takt överallt. För det andra är de nära banden mellan LO-förbunden och socialdemokratin oförenliga med tjänstemannafackens partipolitiska obundenhet. Till bilden hör också farhågor för att tjänstemännens fackliga anslutning skulle gå ned om de inte längre hade någon egen facklig identitet.

Sannolikt är sammanslagningar av TCO- och SACO-förbund närmare förestående. Under 1990-talet inleddes på TCOs initiativ ett samarbete med SACO, som dock inte önskar gå lika långt som TCO. TCO-kongressen 1997 uttalade sig för ett samgående mellan de båda centralorganisationerna. Gränsen mellan TCO- och SACO-facken blir allt otydligare i takt med att behovet av högre utbildning ökar i arbetslivet. Akademikergruppernas expansion kommer dock främst SACO tillgodo, medan TCOs framtidsutsikter förefaller mindre ljusa. Den första större förbundssammanslagningen på tvärs av två

centralorganisationer i Sverige ägde rum 1995, när TCOs och SACOs officersförbund gick samman. Det nya förbundet anslöt sig efter en övergångsperiod till SACO, men i avtalshänseende tillhör Officersförbundet *Offentliganställdas Förhandlingsråd* (OFR)

OFR är en relativt lös organisation för förhandlingssamverkan, bildad 1991 när den avlöste TCOs karteller för stats- och kommunaltjänstemän. Numera har den även delvis ersatt SACOs motsvarighet på det kommunala området. Förutom Officersförbundet är sedan 2002 ytterligare två SACO-förbund medlemmar i OFR: Akademikerförbundet SSR och Lärarnas Riksförbund (LR). Vidare har två SACO-förbund, Läkarförbundet och Skolledarförbundet, ”serviceöverenskommelse” med OFR. Sammanlagt är tretton fackförbund medlemmar i OFR. Tillsammans har de ca 615 000 offentliganställda medlemmar. Det är mer än det totala medlemsantalet i Sveriges största fackförbund, Kommunal. Bland de 25 största fackförbunden tillhör sju OFR, vartill kommer ett med serviceavtal (se tabell 3).

OFR bygger helt och hållet på frivillighet och är ett forum för information och samarbete mellan ett antal TCO- och SACO-förbund. Det gränsöverskridande draget har med tiden blivit allt viktigare. Man kan räkna med att det kommer att underlätta en fördjupad samverkan mellan de båda centralorganisationerna i framtiden.

Som nämnts planerade Försäkringsanställdas Förbund (LO) att genom Trio-projektet gå samman med TCO-förbunden ST, SKTF och HTF. Det hade varit första gången som ett LO-förbund hade gått samman med ett förbund från en annan centralorganisation och dessutom lämnat LO. Samtliga de fyra Trio-förbunden är dock *tjänstemannafack*. Något arbetarfack har ännu inte gått samman med ett tjänstemannaförbund. Dessutom är alla de nämnda förbunden verksamma inom *servicesektorn*. Trio-projektet blev dock inte helt resultatöst. Det förbund som inte deltog från början, FF, gick inte bara över till TCO, utan avser också att gå samman med ST.

Till skillnad från *Privattjänstemannakartellen* PTK¹³, som går tvärs genom TCO- och SACO-förbunden inom hela den privata sektorn, har ”Facken inom industrin”, som framgår av namnet, enbart industrin som verksamhetsfält. Inte desto mindre har industrifackens samarbetsorgan en särställning genom att de slår en brygga mellan arbetar- och tjänstemannafacken. Det är desto mer anmärkningsvärt som det i Sverige råder en total frånvaro av förbundssammanslagningar över denna gränslinje. Framträdandet av först ”Förhandlingsrådet”

13. PTK, som bildades 1973, deltar inte längre i avtalsrörelserna. Man har dock kvar en del förhandlingsuppgifter, främst vad gäller pensioner, försäkringar, trygghetsfrågor samt sjuk- och arbetsskadefrågor.

och senare "Facken inom industrin" innebar att fackliga allianser baserade på *klass* mer och mer ersatts av *sektorsvisa* grupperingar. Andra exempel är alliansen mellan Kommunal (LO) och SKTF (TCO) på det kommunala området eller samarbetet mellan Lärarförbundet (TCO) och Lärarnas Riksförbund (SACO).

Det finns tecken som tyder på ökade klyftor mellan olika medlemsgrupper inom de tre centralorganisationerna. Man talar ibland om en *tudelning* av arbetskraften i "vinnare" och "förlorare", där vinnarna har fasta jobb, utvecklande arbeten och goda möjligheter till vidareutbildning, medan förlorarna får nöja sig med tidsbegränsade anställningar och inga eller små möjligheter till utveckling i arbetet och därmed ökad risk att sorteras bort vid omorganisationer (Kjellberg 2001b, avsnitt 8.3.2 och 8.3.5). Inom tjänstesektorn urskiljer en TCO-rapport (2000) en uppdelning i *styrda* och *fria* tjänstemän. De förra är relativt lågutbildade och har hårt styrda och kontrollerade arbeten inom massproducerande verksamheter, medan "de fria" består av välutbildade och självständiga personer (Kjellberg, 2001b, s 326f). Denna utveckling hotar att splittra upp medlemmarna inom samma fackförbund i kategorier med helt olika villkor.

Resultatinriktade fackmedlemmar

En svensk intervjuundersökning visar att såväl vanliga medlemmar som fackligt aktiva ger hög prioritet åt medlemmarnas *gemensamma* intressen, men också att en viktig facklig uppgift är att tillvarata den *enskilde individens* intressen (Kjellberg, 2001b, s 186, 192f). Svaren tyder på att majoriteten av de intervjuade anser att det inte behöver råda en motsättning häremellan. Även om de flesta medlemmarna sätter de gemensamma intressena främst, är det inte ovanligt med rent *individualistiska* nyttokalkyler där medlemskapets fördelar vägs mot fackavgiftens storlek. Den sedan 1980-talets mitt ökade instabiliteten i facklig anslutning tyder på att ett individualistiskt förhållningssätt blivit vanligare och att det fackliga medlemskapet blivit mer *situationsberoende*. Av intervjuundersökningen framgår att arbetsplatsens karaktär (bl a andelen fackligt anslutna och om det finns en fackklubb eller ej) i hög grad inverkar på individens ställningstagande. Därmed får också byten av arbetsplats stor betydelse. Vidare är det inte ovanligt att de som under högkonjunkturer tycker att de klarar sig bra utan fackets hjälp ändrar sig när tiderna försämras. Även höjningar av medlemsavgiften och fackföreningens agerande (eller brist på sådant) vid större omorganisationer kan föranleda individen att ompröva medlemskapets värde.

På frågan om det viktigaste skälet att *idag vara med i facket* anger en klar majoritet ett eller annat *nyttomotiv*, att man vill se resultat av sitt medlemskap

(Kjellberg, 2001b, s 149ff). Nästan inga intervjuade uppger påverkan från andra som huvudskäl att idag vara med i facket. Omgivningen spelar däremot ofta en avgörande roll vid *inträdet i facket*.

Nyttomotiven behöver inte alls vara strikt situationsbundna. Inte sällan skattas det *potentiella* värdet av fackligt medlemskap högt, dvs att man kan påräkna fackets stöd om något negativt inträffar, t ex arbetsskada, orättvis behandling från arbetsledningen eller uppsägningar och omplaceringar. Här ingår även en *känslomässig* aspekt – ett behov av trygghet och av att inte behöva stå ensam om något händer. Det är här således inte fråga om en strikt situationsbunden nytta som låter sig fångas i termer av kalkylerad nytta visavi kostnaderna för fackligt medlemskap.

De här redovisade förhållningssätten svarar mot *alternativa* handlingsvägar: (1) ett kortsiktigt, situationsbundet handlande som innebär oorganiserad status i vissa lägen och facklig anslutning i andra, t ex motiverat av ”klara sig själv”- eller konjunkturskäl, samt (2) ett mer långsiktigt fackligt medlemskap motiverat av allmänna intresse- och trygghetsskäl. Det kortsiktiga agerandet är mest utbrett i de yngre åldersgrupperna och det långsiktiga i de äldre. Möjligheten finns dock att de som idag är unga kan komma att ompröva sitt agerande längre fram i livet och då göra ett mer långsiktigt, på trygghet inriktat, ställningstagande. För detta talar att arbetslösheten numera är relativt hög även under högkonjunkturer och att utvecklingen på arbetsmarknaden rent allmänt kännetecknas av en betydande osäkerhet och ökade krav på individen i en allt mer internationaliserad ekonomi som kännetecknas av omstruktureringar och skärpt världsmarknadskonkurrens.

Förutom sociala och nyttobetonade motiv kan man tala om en *värderingsmässig* aspekt av fackligt medlemskap. Allra klarast kommer det till uttryck hos dem som uppger principiella motiv att tillhöra en fackförening respektive för att stå utanför. Endast en liten minoritet av medlemmarna anger dock idag principiella skäl som huvudmotiv för att tillhöra en fackförening, vilket även gäller de fackligt aktiva (Kjellberg, 2001b, s 149). Liksom bland de vanliga medlemmarna dominerar istället olika nyttskäl hos de fackligt aktiva, framför allt en önskan att kunna påverka arbets- och anställningsvillkoren samt den fackliga politiken.

Rekordstor facklig nedgång bland unga

Under de senaste femton åren har den fackliga organisationsgraden i Sverige kännetecknats av betydligt större fluktuationer än tidigare. Mellan 1993 och 2001 sjönk den med 5 procentenheter (se tabell 6). Särskilt stor har nedgången

varit bland de unga. Allt fler har en kritiskt prövande inställning till fackligt medlemskap. Mycket tyder på ett mer situationsberoende och kalkylerande förhållningssätt. Samtidigt som dagens medlemmar kräver att få ut något för fackavgiften har de fackliga organisationerna sedan 1990-talets massarbetslöshetskris fått ökade svårigheter att tillvarata medlemmarnas intressen ute på arbetsplatserna. Allra tydligast är det på arbetsmiljöområdet där man har svårt att hantera den pressade situation som många upplever inom snålt bemannade arbetsorganisationer (Kjellberg, 2001b, s 286ff, 294ff). Och inte bara inom privat sektor. För åtskilliga offentligtanställda ökade stressen under 1990-talets omorganiseringar och nedskärningar. Problemet förvärras av att många tvekar att framföra kritik mot brister i arbetsmiljön (Aronsson & Gustafsson 1999). Detta gäller både tidsbegränsat och fast anställda, vilket understryker vikten av att stärka *individen* för att motverka den "tystnadens kultur" som brett ut sig på många arbetsplatser. Det behöver således inte finnas någon motsättning mellan kollektiv och individuell styrka. Tvärtom. Sett ur ett historiskt och internationellt perspektiv förutsätter facklig organisering att individerna vågar stå för sitt medlemskap och att de fackligt aktiva inte drar sig för att framträda. Omvänt kan facklig närvaro bidra till att höja känslan av trygghet på arbetsplatsen och mer allmänt stärka individerna. Ett visst mått av självtillit krävs för såväl individuellt handlande som deltagande i kollektiva aktioner.

Bland 16–24-åringarna har fackanslutningen minskat med så mycket som 18 procentenheter mellan 1993 och 2001 (tabell 6).

Tabell 6. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder 1990–2001 (exkl. heltidsstuderande med arbete)

Ålder	1990	1993	1999:1	1999:2	2001	1990–2001	1993–2001
16–24 år	62	69	54	54	51	-11	-18
25–29 år	78	81	76	76	73	-5	-8
Summa 16–29 år	69	76	67	66	62	-7	-14
30–44 år	85	86	84	83	81	-4	-5
45–64 år	88	89	89	88	87	-1	-2
Summa 16–64 år	81	85	82	82	80	-1	-5

Anm. AKU årsmedeltal. Heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna exkluderade. 1999:1 med gamla länsvikter, 1999:2 och 2001 med nya länsvikter.

Av 16–24-åringarna saknar numera så mycket som varannan anställd ett fast jobb. Det ger en lös anknytning till både arbetsmarknaden i stort och den enskilda arbetsplatsen. De tidsbegränsat anställda kontaktas ofta inte ens av någon facklig representant. De yngres, efter svenska förhållanden, låga organisationsgrad förklaras åtminstone delvis av sådana faktorer och inte enbart av

ett individualistiskt förhållningssätt. Enligt en enkätundersökning avviker de yngre (här 18–29-åringar) inte från medelålders eller äldre i synen på om facket behövs eller inte för att de anställda skall nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren (Furåker & Berglund, 2001, s 9f). Vidare tillhör de unga enligt SOM-undersökningarna de grupper som har minst negativ inställning till fackliga organisationer (Kjellberg 2001b, s 322, 324).

Med tidsbegränsade anställningar följer också bristande utvecklingsmöjligheter i arbetet. I synnerhet "postmaterialisterna" kan förväntas uppfatta detta negativt eftersom de ofta ser arbetet som ett medel för självförverkligande. Särskilt de yngre betonar personlig utveckling och ökad individuell kompetens (Bruhn, 1999, s 204, 231f, 238). Samtidigt som "postmaterialisten" har en individualistisk utgångspunkt är han/hon inte främmande för att engagera sig kollektivt om det ger något (Bruhn, 1999, s 312). De fackliga idéerna om "det goda arbetet" kan således påräkna ett potentiellt stöd från denna grupp. Om det leder till fackligt medlemskap eller inte avgörs av de fackliga organisationernas förmåga att i praktisk handling visa att de har något att ge i detta avseende och hur lyhörda de är för medlemmarnas önskemål.

Den "privat orienterade postmaterialisten", tar inte ställning till facket ur något ideologiskt perspektiv, vare sig för eller emot. Istället tas den för tillfället rådande *situationen* som utgångspunkt för resonemang i stil med "behöver jag facket eller inte?" och "vad betyder det fackliga medlemskapet för mig?" (Bruhn, 1999, s 234f). Medlemskapet kan för den privata postmaterialisten fungera som en trygghetsförsäkring ("utifall att..."), men också utgå från en konkret upplevelse av att facket kan fylla en nytto- och gemenskapsfunktion på den egna arbetsplatsen. Beroende på den konkreta situationen kan steget mellan fackligt medlemskap och utanförstående vara mycket litet (Bruhn, 1999, s 141, 209ff, 217). Postmaterialisten utmärks av självständiga ställningstaganden och en låg tilltro till auktoriteter, vilket överensstämmer med de värden och normer som dagens skola lär ut (Bruhn, 1999, s 264, 268f, 313). Därför är det inte förvånande att de yngre uppvisar den mest individualistiska hållningen, varvid den konkreta situationen och självständig reflektion snarare än "värdegemenskap med facket" är utslagsgivande för om man går med i en fackförening eller inte (Bruhn, 1999, s 171f, 175, 177). En undersökning av Fabriksarbetareförbundets (nuvarande Industrifackets) medlemmar ger stöd åt antagandet att de yngre har en mer *instrumentell*, nyttoinriktad inställning till facket än de äldre medlemmarna (Allvin & Sverke, 2000, s 77ff). Förklaringen söks i långsiktiga förändringar av värderings- och identitetsmönstren, närmare bestämt en individualiseringsprocess som innebär att traditionella sociala normer och auktoriteters roll minskar.

En undersökning som Industrifacket genomförde 1999 bland sina unga medlemmar (20–29 år) visar att en mycket hög andel (82 procent) anser att de endast lite eller inte alls kan påverka fackföreningen (Ungdomsrådslag, 1999). Endast 18 procent av de unga tyckte att de kan påverka mycket eller ganska mycket. Betydligt fler – knappt varannan – skulle *vilja* påverka facket mer. Och ännu fler av de tillfrågade (90 procent) menade att fackföreningarna behövs minst lika mycket i framtiden som idag. Av LOs rapportserie *Röster om facket och jobbet* framgår att *direktkontakter* med fackliga företrädare är viktigare för de unga LO-medlemmarna än för andra åldersgrupper, medan fackliga möten inte tycks locka ungdomarna (LO, 1999, s 32, 34ff, 111, 118). Direktkontakterna behöver utan tvekan förbättras, då drygt var fjärde LO-medlem i åldern 18–29 år inte känner någon facklig representant på sin arbetsplats även där det finns en lokal klubb eller motsvarande organisation (LO, 1999, s 39, 104).

Medan den fackliga tillbakagång som inträffade bland de unga under 1980-talets slut främst berörde storstädernas privata servicenäringar, omfattar dagens nedgång praktiskt taget *alla* kategorier unga oberoende av kön, region och sektor (Kjellberg, 2001b, s 265ff). Sedan 1993 har de ungas organisationsgrad sjunkit ungefär lika mycket i övriga landet som i storstadsområdena. Detsamma gäller offentliganställda jämfört med privatanställda. Man kan här tala om en spridningseffekt. Resultatet är en rekordstor facklig tillbakagång bland de yngre. Genom att sju av tio unga anställda finns i arbetaryrken är det främst LO-förbunden som drabbats.

Ett annat tecken på den minskade uppslutningen bakom de fackliga organisationerna är den fortsatta ökningen av direktanslutna till arbetslöshetskassorna (Kjellberg, 2001b, kapitel 4). Fram till 1990-talet berörde detta fenomen främst tjänstemannagrupperna, men sedan dess har direktanslutningen ökat markant även hos LO-kassorna. Allra tydligast är detta i Stockholmsområdet där mer än var fjärde medlem i Metalls och Handels a-kassor idag står utanför facket. Inom den privata sektorn är i genomsnitt drygt var femte medlem i TCO-förbundens a-kassor enskilt ansluten och hos LO-kassorna var tionde. Detsamma gäller drygt var åttonde medlem i den för SACO-förbunden gemensamma a-kassan (här inklusive offentliganställda).

Ett medlemsnära fack

Idag saknar fyra av fem arbetsplatser skyddsombud (Kjellberg, 2001b, s 358). Trots att det ute på arbetsplatserna finns fler angelägna uppgifter än någonsin att hantera för facket har den fackliga representationen tunnats ut på många håll. Inom bl a Metalls och SIFs stockholmsavdelningar har andelen klubblösa

arbetsplatser ökat (Kjellberg, 2001b, s 127ff, 386). Mer än hälften av Handels' medlemmar tillhör klubbar som saknar styrelse, dvs i praktiken icke-fungerande klubbar (Handels, 2001, s 11, 13). Inom Kommunal har antalet arbetsplatsombud sjunkit kraftigt sedan kontaktombuden och skyddsombuden slogs samman 1993. Var tredje medlem saknade i februari 2001 arbetsplatsombud på sin arbetsplats (Kommunal, 2001). Även där ombud finns gör de "inte mycket väsen av sig". Vidare har Kommunals organisationsgrad sjunkit sedan 1990-talets mitt. Här skiljer sig Kommunal från Hotell & Restaurang, vars organisationsgrad ökat (Hotell & Restaurang, 2001, s 22, 28). Ändå har antalet arbetsplatsombud inom Hotell & Restaurang minskat sedan 90-talets mitt (Hotell & Restaurang, 2001, s 51). Varannan medlem känner inte någon facklig representant på den egna arbetsplatsen. Vidare finns det idag bara en fjärdedel så många skyddsombud inom förbundet som för femton år sedan trots att man numera har betydligt fler medlemmar (*Svensk Hotellrevy*, nr 5, 2002). Tänkbara förklaringar är att många inom hotell- och restaurangbranschen har tidsbegränsade jobb och att det under 1990-talets långa lågkonjunktur blev svårare att driva arbetsmiljöfrågorna. Dessutom har en allt snålare bemanning och ökad arbetsbelastning gjort det svårt att hinna med fackligt arbete.

Ett annat problem är den oklara situation som uppstått genom att bemaningsföretagens anställda har dubbla uppsättningar arbetsgivare och arbetskamrater. Allt detta understryker behovet av att arbetsplatsfacket finner nya arbetsformer för att nå ut till de enskilda medlemmarna, arbetslagen och yrkesgrupperna. Med avtalsförhandlingarnas decentralisering, arbetsplatsfrågornas ökade betydelse och kraven om medlemsnära fack intar *arbetsplatsfacket* en strategiskt central roll i det fackliga organisationsbygget. Det är ute på arbetsplatserna som medlemmarna finns och de grupper/kollektiv som de identifierar sig med och det är här som den vardagliga kommunikationen äger rum mellan de anställda, liksom mellan medlemmar och förtroendevalda. Arbetsplatsfacket har därför bättre möjligheter än andra fackliga instanser att få en omedelbar uppfattning om olika medlemsgruppers krav, samt att söka tillgodose dem. Ur det perspektivet är det oroande att den massarbetslöshet som rådde under en stor del av 1990-talet tillsammans med företagsamhetens tilltagande internationalisering försvagat facket ute på arbetsplatserna.

Med ett decentraliserat och medlemsnära fack som använder sig av informella arbetsformer ökar möjligheterna att tillfredsställa olika medlemsgruppers och individers behov, i synnerhet om medlemmarna deltar i såväl den fackliga målformuleringen som förverkligandet av det man vill uppnå. Metall lanserade vid 1999 års kongress uttrycket "medskapande medlemskap" för att understryka vikten av att fler medlemmar blir delaktiga i "både att vara med

och bestämma vad som ska göras och att delta i det fackliga vardagsarbetet för att nå de uppsatta målen” (Metall, 1999, s 77ff). Ett sådant arbetssätt är en förutsättning för att förändra arbetsorganisationen underifrån och samtidigt få till stånd lokala lönesystem som upplevs som rättvisa.

Med en inriktning på att arbeta *med* snarare än *åt* medlemmarna kan ”rörelsen” i de fackliga organisationerna öka och institutionskaraktären avta. Både den fackliga verksamhetens förändrade innehåll (slopandet av centraliserade löneförhandlingar, ökad vikt vid förändrad arbetsorganisation, kompetensutveckling mm) och medlemmarnas höjda utbildningsnivå och mer ifrågasättande förhållningssätt talar för en förnyelse av de fackliga arbetsformerna. Vidare har – inte minst i Sverige – de fackliga organisationernas sociala rekryteringsbas i grunden förändrats genom den starka expansionen av andelen kvinnliga löntagare, offentliganställda samt personer med högre utbildning. Därtill kommer en ökad andel invandrare.

En fullständig övergång till ett direktdemokratiskt arbetssätt är dock av flera skäl knappast möjlig. För att undvika att olika medlemsgrupper och fackklubbar drar åt helt olika håll fordras att de fackliga centralorganisationerna och förbunden inte blir alltför svaga. Utan en viss samordning och därmed också centralism är risken påtaglig att de fackliga organisationerna hamnar i ett kraftigt underläge gentemot arbetsgivarparten. Det är därför angeläget att åstadkomma en balans mellan decentralisering och centralisering (jämför Kjellberg, 1998, s 75ff, 102), liksom mellan individuella, gruppvisa och kollektiva behov och intressen. Om direkt (deltagande) eller representativ demokrati är lämpligast avhänger frågans art och vilken facklig nivå man rör sig på. En väsentlig framtidsuppgift är att förena ett brett deltagande i närliggande frågor med en stark representativ demokrati i övergripande frågor. I de närliggande frågorna är en viktig facklig uppgift att stödja medlemmarnas initiativförmåga, kunskapsuppbyggnad och självförtroende. Av olika anledningar kan individer och grupper dock sakna förmåga att agera på egen hand även om fackföreningen aktivt uppmuntrar dem till detta. Fackligt agerande å medlemmarnas *vägnar* kan därför ha en funktion att fylla när individen, eller arbetskamraterna som grupp, tvekar att framföra sina önskemål till överordnade eller när den enskilde riskerar att komma i kläm. Men de fackliga organisationerna behövs också för att företräda medlemmarna och bevaka deras intressen så effektivt som möjligt, t ex i frågor som rör hela arbetsplatsen eller företaget/förvaltningen, i koncernfackliga sammanhang samt på ett samhälleligt plan. Ett nyttoinriktat fack bör således både satsa på deltagande från medlemmarnas sida (direktdemokrati) – en sorts hjälp till självhjälp – och vara serviceorienterat, dvs agera *åt* medlemmarna (individuellt och kollektivt) och å deras vägnar (representativ demokrati).

Växande internationella skillnader i fackanslutning

Klyftan i facklig anslutning mellan länderna med högst och lägst organisationsgrad vidgas alltmer. Det gäller även inom EU. Ingen av de tre världsledande ekonomierna – USA, Japan och Tyskland – har numera en organisationsgrad som överstiger 25 procent. Samtidigt är fortfarande så många som åtta av tio löntagare fackmedlemmar i Sverige, Finland och Danmark.

De betydande internationella variationerna i fackanslutning framgår tydligt av att sex av tio IT-anställda tillhör facket i Sverige (Kjellberg, 2001b, s 309ff). Det är lite efter svenska förhållanden, men avsevärt mer än den genomsnittliga organisationsgraden i t ex Österrike, Storbritannien och Tyskland.

I Sverige, Finland och Danmark är mellan 75 och 80 procent av löntagarna fackmedlemmar (tabell 7). I Finland är andelen ca tio procentenheter högre än för 20 år sedan. Den danska organisationsgraden har varit mycket stabil sedan 1980. Däremot har fluktuationerna varit relativt stora i Sverige.

Den fackliga uppgången i Sverige under första halvan av 1980-talet avlöstes av en ganska brant nedgång när arbetsmarknaden gick in i en fas av ”överhettning” mot årtiondets slut. Då högkonjunkturen slog om i massarbetslöshet vid 1990-talets början nådde fackanslutningen efter några år en ny rekordnivå. Sedan 1993 har organisationsgraden sjunkit oavbrutet och är nu klart under 1980 års nivå (observera brottet 1986 i den svenska serien; för att kunna jämföras med dagens data skall 1980 års siffra höjas med ca fyra procentenheter).

I flera länder med relativt hög fackanslutning 1980 har tillbakagången varit betydligt större än i Sverige. Sedan 1980 och fram till senast tillgängliga tidpunkt har organisationsgraden i Australien minskat från 49 till 24 procent (en halvering), i Storbritannien från 52 till 29 procent (–23 procentenheter), i Österrike från 52 till 36 procent (–16) och i Italien från 50 till 35 procent (–15).

I länderna med redan låg eller mycket låg andel fackligt anslutna har nedgången fortsatt, i Tyskland från 35 procent 1980 till 23 procent (–12), i Japan från 31 till 21 procent (–10), i USA från 23 till 13 procent (–10) och i Frankrike från 19 till 10 procent (–9). I Nederländerna, där organisationsgraden minskat från 35 till 23 procent, avstannade dock nedgången efter 1980-talet.

Total avsaknad av konvergens i facklig styrka bland EU-länderna

Den växande klyftan i facklig styrka mellan EU-länderna kan komma att vålla problem vid en svensk anslutning till EMU. Små exportberoende länder med starka fackföreningar kan hamna i en svår situation när växelkurs och ränta

Tabell 7. Facklig organisationsgrad i 16 länder 1980–2001 (i regel per 31/12).

	(1) (2)												
	1980	1985	1986	1986	1990	1991	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001
Sverige (1)	78	81	82	86	82	83	85	85	82	81	80	78	77
Sverige (2)					80	80	84	83	82	81	80	79	78
Finland	67	67	68		72	75	80	78	81	80	78	78	78
Danmark	75	77	77		76	76	77	76	77	76	76	75	
Belgien	57	57	56		57	57	58	60	60	60	61	61	
Norge	57	57	56		57	57	57	56	55	55	54	53	52
Italien*	50	42	41		39	39	39	38	36	36	37	36	35
Österrike	52	52	51		47	46	43	41	39	38	38	37	36
Kanada	35	36	35		35	36	36	34	33	33	32	31	31
Storbritannien	52	43	41		38	37	35	32	30	30	30	29	29
Australien**	49		46		41		38	35	30	28	26	25	24
Tyskland	35	34	34		32	36	32	29	27	26	25	24	23
Nederländerna	35	28	27		24	25	24	24	24	24	23	23	23
Schweiz	31	28	27		27	24	24	24	23	23	23	22	
Japan	31	29	28		25	25	24	24	23	22	22	21	21
USA	23	18	18		16	16	16	15	14	14	14	13	13
Frankrike	19	14	13		10	10	10	10	10	10			

*Exkl. s k autonoma fackföreningar. **Australien 1980 avser 1982. *Anm.* Aktiva löntagarmedlemmar, dvs exkl. pensionärer, studerande och egenföretagare. Inkl. arbetslösa i länder med fackliga a-kassor, dvs Sverige (1), Finland, Danmark och Belgien. I övriga länder samt Sverige (2) avses (sysselsatta) anställda. Sverige 1986:1 är jämförbar med föregående år, 1986:2 med efterföljande år. Sverige (1) avser 31/12 anställda + arbetslösa, Sverige (2) årsgenomsnitt anställda. *Källa:* Kjellberg 2001b, s 27f samt kompletterande data.

bortfaller som instrument för att motverka konsekvenserna av löneökningar över EU-genomsnittet (se även Kjellberg, 2000b, s 544ff). Enligt LO-ekonomernas höstrapport 2002 ökade de svenska lönekostnaderna under andra hälften av 1990-talet betydligt mer än de övriga i EU-länderna. Den svenska ekonomin utvecklades ändå bättre än EU-genomsnittet tack vare realräntans fall, dvs de starkt minskade avkastningskraven på investerat kapital. LO-ekonomerna räknar med att det i framtiden inte kommer att ske några större nedgångar i den redan låga realräntan, varför det inte heller uppstår något ”extra” löneutrymme. Idag ligger den svenska lönekostnadsutvecklingen något över EU-normen. Vid en anslutning till EMU och avveckling av den flytande växelkursen blir kraven på lönebildningen betydligt större, särskilt om man lyckas sänka arbetslösheten. Sedan mitten av 1990-talet har kronans värde sjunkit med nästan 2 procent per år relativt EU-länderna, vilket främjat den svenska konkurrenskraften (*Ekonomiska utsikter hösten 2002*, s 27). Sådana justeringar

av den svenska valutans värde omöjliggörs naturligtvis om kronan upphör att existera. Utan en egen riksbank kan inte heller räntenivån, den s k styrräntan, bestämmas utifrån vad som är önskvärt från svensk horisont. Sedan 1990-talet har Riksbanken dessutom fått en viktig funktion i lönebildningen genom att arbetsmarknadens parter är högst medvetna om att de "straffas" genom räntehöjningar om lönerna tillåts stiga alltför mycket. Konjunkturinstitutet tillhör dem som befarar att lönebildningen kan komma att fungera sämre om Riksbankens "avskräckande effekt" upphör, vilket sker så snart räntenivån inte längre bestäms i Sverige (Konjunkturinstitutet, 2002, s 68).

Med en avvecklad nationell valuta- och penningpolitik får den ekonomiska politiken större betydelse. De enskilda staterna har dock alltmer fått sitt handlingsutrymme beskuret av EU självt ("konvergenskriterier" mm). Det har också blivit svårare att bedriva t ex en skattepolitik som avviker alltför mycket från omvärlden. Detta kan sammantaget öka trycket på staten att intervensera direkt i avtalsrörelserna eller på annat sätt förändra spelreglerna på arbetsmarknaden. Om statens roll ökas väsentligt (t ex i form av inkomstpolitik, obligatorisk skiljedom, förstärkt medlingsinstitut, tvångslagar) riskerar den svenska arbetsmarknadsmodellen att undermineras genom att partsreglering (kollektivavtal) träder tillbaka till förmån för statsreglering. Det kan i sin tur minska individens motivation att tillhöra en fackförening och i förlängningen innebära att den svenska divergensen (olikheten) i facklig anslutning vänds i konvergens, med andra ord en EU-anpassning i detta avseende.

Ett alternativt scenario, främst i akuta krissituationer, är att arbetsmarknadens parter i egen regi eller tillsammans med staten samordnar avtalsförhandlingarna för att begränsa löneökningarna (Calmfors, 2002, s 116ff, Boeri, Brugiavini & Calmfors, 2001, kapitel 4–6). Med tanke på det stora antalet aktörer med motstridiga viljor, främst på den fackliga sidan, kräver en sådan nationell samordning sannolikt ett ökat statligt engagemang för att lyckas. Och då är vi åtminstone delvis tillbaka i scenariot med ökad statsreglering (se även diskussionen i *Fackföreningarnas roll i ett framtida Europa*).

Om lönerna höjs snabbare i Sverige än i omvärlden kan företagen efter ett EMU-inträde pressas att än mer gå in för snålt bemannade organisationer och påskynda överföringen av verksamheter till länder med avsevärt lägre löner än i Sverige. Därmed riskerar inte bara åtskilliga jobb försvinna. Det finns också en uppenbar risk att de svenska fackföreningarna genom en EMU-anslutning hamnar i en lika defensiv position i arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna som facken gjort i många andra länder. Kontrasten är redan idag stor till den fulla sysselsättningens dagar, då facken i Sverige drev på utvecklingen mot

goda och utvecklande arbeten. Under 1990-talets massarbetslöshet tappade de initiativet till arbetsgivarna i dessa frågor. Till bilden hör också skärpt världsmarknadskonkurrens och besparingskrav inom den offentliga sektorn. Snål bemanning har ökat stressen på många arbetsplatser. Inte minst bland offentliganställda har nedskärningar och omorganisationer vållat allvarliga hälsoproblem. Vidare tenderar de anställda att tudelas i en grupp med och en grupp utan utvecklingsmöjligheter.

Hur förklaras de stora internationella skillnaderna i facklig anslutning?

Sverige, Finland och Danmark har alla fackliga arbetslöshetskassor. Så är det även i Belgien men där, liksom i Norge, är fackanslutningen väsentligt lägre än i de tre länder som har fackligt världsrekord. I Norge förstärktes arbetslöshetsförsäkringen 1938. De fackliga a-kassornas betydelse får dock inte överdrivas. Det framgår redan av att organisationsgraden varierar mellan 10 och ca 50 procent i länderna utan sådana kassor, samt mellan ca 60 och ca 75–80 procent i länderna med fackliga a-kassor. För det andra är det i dagens Sverige relativt vanligt att vara direktansluten till en a-kassa, dvs utan att vara fackmedlem.

Centralisering och decentralisering

En minst lika viktig förklaring till den höga svenska organisationsgraden är att partsrelationerna på en och samma gång är centraliserade och decentraliserade. Även om avtalsförhandlingarna decentraliserats en hel del jämfört med för 20 år sedan innebär den fortsatta existensen av branschvisa avtal att facken ute på arbetsplatserna kan stödja sig på redan ingångna riksavtal när de förhandlar. För det andra undviks en fragmentarisk facklig utbredning som i USA, där fackföreningarna tvingas hävda förenings- och förhandlingsrätten företag för företag. Det behöver man i regel inte göra i Sverige eftersom kollektivavtalen ingås med en välorganiserad arbetsgivarpart. I USA tillhör nästan inga företag arbetsgivarföreningar.

Samtidigt är de svenska fackföreningarna också mer decentraliserade än i många andra länder genom att de anställda ute på arbetsplatserna representeras av fackklubbar och inte, som i de kontinentaleuropeiska länderna, av företagsråd. Förutom att företagsråden även företräder dem som står utanför facket är råden i flera länder mer eller mindre kraftlösa, bl a i Frankrike och Nederländerna. Facklig närvaro direkt på arbetsplatserna är utomordentligt viktigt ur facklig rekryteringssynpunkt. Förutom att det ger facket ett ansikte där med-

lemmarna finns, är det på arbetsplatsen som frågor om t ex arbetsmiljö och arbetsorganisation hör hemma och lokala förhandlingar äger rum.

Såväl ensidig centralisering som ensidig decentralisering motverkar hög facklig anslutning, medan en kombination av centralisering och decentralisering ökar den fackliga styrkan.

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

Gemensamt för Storbritannien, Italien, Österrike, Nederländerna och Australien är att fackföreningarna befinner sig i en mycket problematisk situation på arbetsplatserna (Kjellberg, 2001b, kapitel 7). I Australien och Nederländerna var den fackliga arbetsplatsorganisationen redan tidigare mycket svag eller närmast obefintlig, medan en avsevärd försvagning skett i Storbritannien. I Australien avreglerades under 1980-talet det starkt centralistiska skiljedoms-system som gav fackföreningarna påtagliga fördelar. Den nästan fullständiga frånvaron av fackklubbar har försatt fackföreningarna i en svår situation sedan ett extremt centraliserat avtalssystem ersatts med ett lika extremt decentraliserat. I Italien, Österrike och Nederländerna har det lokala handlingsutrymmet beskurits av den starkt centralistiska fackliga strategi som prioriterat ekonomisk-politiska målsättningar och en långtgående central löneåterhållsamhet på bekostnad av arbetsplatsfrågor.

Sverige är det nordiska land där förhandlingssystemet har decentraliserats allra mest. Men till skillnad från i Storbritannien lyckades arbetsgivarna i Sverige inte bli kvitt branschavtalen, trots starka önskemål om en helt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Även under 1990-talets massarbetslöshet visade det sig att de svenska fackens konfliktkapacitet i stort sett var intakt. Dessutom inledde Metall, SIF och CF en förhandlingssamverkan med försvaret av riksavtalen som ett av de viktigaste målen. Initiativet till samverkansorganet Förhandlingsrådet (bildat 1992) togs av SIF (Lundenmark & Nilsson, 2001). Inför den enade fronten fick Verkstadsföreningen successivt överge sin ambition att helt och hållet decentralisera avtalsförhandlingarna till de enskilda arbetsplatserna. Istället växte en ny form av samordning eller centralisering fram. Genom Industriavtalet 1997, mellan tolv arbetsgivarförbund och samtliga LO-, TCO- och SACO-förbund inom industrin, åstadkoms en breddning av förhandlingarna såväl vertikalt (arbetare–tjänstemän–akademi-

ker) som horisontellt (samtliga industribranscher). Följden blev att förhandlingssystemet även fortsatt rymmer både centralistiska och decentralistiska komponenter. Särskilt i branscher med många små arbetsplatser och bristande förhandlingsstyrka på lokal nivå är branschavtalen betydelsefulla.

Förhållandena inom de privata servicenäringarna

Framför allt i länderna med låg organisationsgrad är det vanligt med mycket låg anslutning i branscher som domineras av småföretag. Ofta finns dessa branscher inom de privata servicenäringarna, som i många EU-länder omfattar nästan varannan förvärvsarbetande och i USA sex av tio anställda (Dølvik & Waddington, 2002, s 357f, *Union members in 1999*). Dessa näringars låga och sjunkande fackanslutning i kombination med deras ökande andel av de sysselsatta utgör i flera länder en viktig orsak till den genomsnittliga organisationsgradens nedgång. Handelsbranschen är en typisk representant för de privata servicenäringarna, bortsett från att den utmärks av en stagnerande sysselsättningsutveckling. Förutom av små arbetsplatser kännetecknas handeln av höga andelar kvinnor, deltidssarbete och tidsbegränsat anställda. I Nederländerna tillhör endast 14 procent av de handelsanställda en fackförening, i Storbritannien 11 procent, i Japan 9 procent och i USA så lite som 5 procent.¹⁴ Däremot är två av tre handelsanställda i Sverige fackmedlemmar, vilket visserligen ligger klart under den genomsnittliga organisationsgraden, men på en helt annan nivå än i de just redovisade länderna. I Norge, som till skillnad från Sverige och Danmark saknar fackliga a-kassor, är endast var femte handelsanställd med i facket (Nergaard, 1999).

De privata servicenäringarna utmärks, jämfört med industrin, av en tydligare uppdelning av arbetskraften i "vinnare" och "förlorare" eller "fria" och "styrda" (jfr avsnittet "Ett arbetsliv i omvandling" ovan). Som exempel på "styrda förlorare" kan nämnas de växande skarorna av kvinnor, ungdomar och invandrare i t ex hamburgerkedjor, catering-firmor, call-centers och städfirmor (Dølvik & Waddington, 2002, s 358). Det rör sig ofta om lågbetalda jobb med hög personalomsättning och villkor som avviker från "normalanställningen", t ex behovs- och deltidssanställningar, tidsbegränsade jobb och "egenanställningar". Därmed motverkas framväxten av en kollektiv identitet och försvåras facklig organisering. Skillnaderna i fackanslutning mellan olika länder är dock, som handelsbranschen illustrerar, allra störst inom de privata servicenäringarna.

14. Avser 1997 (Nederländerna) resp. 1999 (Storbritannien, USA och Japan). Talet för Japan inkluderar hotell- och restauranganställda. Se Ebbinghaus & Visser, 2000, s 454, *Labour Market Trends* juli 2000, *Union members in 1999* resp. Japan Institute of Labour.

Samtliga löntagargrupper välorganiserade i länderna med hög fackanslutning

I länderna med mycket hög organisationsgrad (Sverige, Danmark och Finland) är mer eller mindre alla löntagargrupper välorganiserade och fackföreningarna har en fast förankring inom såväl industrin som de privata servicenäringsarna och bland offentliganställda. Det finns en lång svensk tradition att förhindra att de mest lågavlönade hamnar i skymundan. Till följd av den relativt jämnt fördelade fackliga styrkan tenderar ojämnt fördelade lönehöjningar, t ex i form av löneglidning, att utlösa kompensationskrav och spänningar mellan olika grupper, såsom mellan privat- och offentliganställda, mellan arbetare och tjänstemän eller mellan industrins och de privata servicenäringsarnas anställda. Vid ett EMU-inträde kan det vålla problem för den svenska konkurrenskraften, även om facken går in för att lönehöjningarna skall ligga i takt med Europas. Resultatet kan som så många gånger tidigare bli högre nominella löneökningar än i omvärlden, men med den skillnaden att viktiga stabiliserande mekanismer inte längre finns att tillgå.

Från arbetsgivarhåll har man upprepade gånger krävt förändringar av arbetsrätten för att öka arbetskraftens flexibilitet och tillgänglighet. Sannolikt skulle främst de löntagargrupper som redan nu har de mest "flexibla" anställningsformerna få en ännu osäkrare tillvaro och tudelningstendenserna på arbetsmarknaden förstärkas. För detta talar även att förslagen ofta motiveras med *småföretagens* särskilda behov av avreglerade anställningsvillkor. Om det får negativa konsekvenser för dessa gruppers fackliga styrka och löneutveckling riskerar de i praktiken få bära det tyngsta lasset för att löneökningarna i genomsnitt skall vara i takt med Europas.

För det andra förespråkar arbetsgivarna och vissa borgerliga partier ökad arbetskraftsinvandring. Inom några år kan detta i vilket fall som helst bli en realitet när tolv öst- och centraleuropeiska länder blir EU-medlemmar. Då öppnas den svenska arbetsmarknaden för dem som vill flytta hit från bl a Estland, Lettland, Litauen och Polen. Det kan eventuellt dämpa löneutvecklingen inom bl a kommuner och landsting. I privata servicebranscher som restauranger och städfirmor finns det risk att kollektivavtalen trängs tillbaka om de nyanlända nöjer sig med villkor som ligger under avtalens men är betydligt bättre än vad de är vana vid (ekonomen Per Lundborg i *Sydsvenska Dagbladet* 13/8 2002). Sverige tänker inte använda sig av den EU-regel som Tyskland och Österrike drev igenom för att begränsa invandringen från blivande EU-länder i upp till sju år.

En av de största internationella olikheterna i facklig anslutning berör tjänstemännen i privat sektor. I många länder, bl a Tyskland och Japan, tillhör arbe-

tare och tjänstemän samma fackföreningar. Åtskilliga tjänstemän avstår från medlemskap eftersom de har svårt att identifiera sig med arbetardominerade fackförbund. Vidare riskerar dessa förbunds politiska orientering att stöta bort många tjänstemän. I Sverige och övriga nordiska länder har existensen av särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän utan tvekat bidragit till den höga fackliga anslutningen (se avsnittet "Klassmässigt skiktad facklig rörelse" ovan). Genom att samtliga grupper är välorganiserade har förändringar av arbetskraftens sammansättning inte fått någon större negativ inverkan på organisationsgradens utveckling.

Partsreglering (kollektivavtal) kontra statsreglering

Som vi sett förklaras den höga svenska organisationsgraden av flera omständigheter: fackföreningarnas egenskap att på en och samma gång vara centraliserade och decentraliserade, de fackliga a-kassorna samt förekomsten av separata fack för arbetare och tjänstemän. Därtill kommer att partsreglering (självreglering) i allmänhet prioriterats framför statsreglering. Således har kollektivavtal föredragits framför lagstiftning, åtminstone fram till 1970-talets omfattande arbetslagstiftning. Men denna var å andra sidan delvis av ramkaraktär, dvs avsedd att fyllas upp med avtal. Lagarna om medbestämmande, anställningsskydd etc förstärkte i en rad avseenden den fackliga förhandlingsrätten på arbetsplatserna. Så småningom följdes medbestämmandelagen upp av s k utvecklingsavtal, som i viss mån innebar ett återupplivande av den gamla samarbetsmodellen. Att kollektivavtal snarare än lagstiftning och andra statsingripanden är ett centralt element i den svenska arbetsmarknadsmodellen har gjort att de fackliga organisationerna har kunnat behålla sin starka ställning och aldrig uppfattats som överflödiga av löntagarna (Kjellberg, 1983, Kjellberg, 2001b, kapitel 2, 7 och 9).

Inte mindre än ca 90–95 procent av de svenska löntagarna täcks av kollektivavtal (Kjellberg, 2001a, s 211f). Inom det privata näringslivet gäller det nio av tio anställda, även om dagens alltmer decentraliserade avtal inte särskilt mycket liknar gårdagens. Inte heller den s k nya ekonomin har förblivit opåverkad. Inom IT-sektorn vinner såväl facklig organisering som avtalssystemet alltmer insteg. Ur ett internationellt perspektiv tillhör Sverige en mindre grupp länder där kollektiva partsrelationer slagit igenom på nästan hela arbetsmarknaden. Den mycket höga kollektivavtalstäckningen innebär att företagen knappast kan minska sina lönekostnader genom att undvika fackföreningar. Man har heller inget att vinna på att ge icke-fackmedlemmar företräde vid anställningar eller placera dem sist vid uppsägningar, eftersom kollektivavtalen i praktiken omfattar båda grupperna. När riksavtalen med början 1905 fick sitt genombrott

blev snart en av de viktigaste poängerna ur arbetsgivarsynpunkt att undanröja lönerna som konkurrensfaktor mellan företagen. I Tyskland fanns inte samma behov, till följd av det utbredda kartellväsendet. De svenska branschavtalen kom delvis att fylla en liknande konkurrensbegränsande funktion som kartellerna i Tyskland, åtminstone för de delar av den svenska industrin som ännu inte blivit kartelliserade.¹⁵ Detsamma kan kanske också sägas om trusterna i USA. Under mellankrigstiden började de svenska arbetsgivarna sträva efter lönekostnadsutjämning också *mellan* olika branscher för att undvika konkurrens om arbetskraften (Lundh, 2002, s 132ff, 194ff). Det motverkade en segmentering av arbetsmarknaden och banade så småningom vägen för 1950-talets centraliserade avtalsförhandlingar mellan LO och SAF. Under 1940- och 50-talens arbetskraftsbrist ansågs det önskvärt att få med småföretagen och deras organisationer i SAF för att förhindra lönehöjningar till följd av konkurrens om arbetskraften, eller, annorlunda uttryckt, som ett led i att effektivisera arbetsgivarnas lönekartellstrategi (Jerneck, 1986, s 46f, Lundqvist, 1998, s 32f, 75, Lundqvist, 2000, s 110ff). För den starkt storföretagsdominerade Verkstadsföreningen innebar detta en markant policyförändring. Den höjda organisationsgraden på arbetsgivarsidan inverkar positivt på den fackliga anslutningen genom att allt fler företag drogs in i kollektivavtalsförhandlingar.

Kontrasten är mycket skarp till den starkt segmenterade arbetsmarknaden i USA, där lönebildningen är betydligt mer decentraliserad än i Sverige. De amerikanska arbetsgivarnas villighet att erkänna fackliga organisationer har avtagit alltmer under senare decennier. En av orsakerna är de stora löneskillnader som förekommer mellan fackligt organiserade och oorganiserade arbetsplatser och regioner.

Samarbete kontra konfrontation. Fackliga konfliktfonder

Ett annat utmärkande drag hos de svenska partsrelationerna är att de under långa perioder kännetecknats mer av samarbete än av konfrontation. Det

15. Sverige blev kartelliserat senare än Tyskland. Inom den svenska verkstadsindustrin saknades karteller praktiskt taget helt före första världskriget (Jörberg, 1961, s 187; se även Norberg, 2002, s 344ff). Branschavtalen kan här ha fungerat som en alternativ form av konkurrensbegränsning. Omvänt hade kollektivavtalen länge en mycket blygsam omfattning i det kartellfria Tyskland. Inte minst inom verkstadsindustrin var kollektivavtalens täckningsgrad före första världskriget avsevärt lägre i Tyskland än i Sverige (Kjellberg, 1983, s 267 not 17). Karteller och branschorganisationer kan å andra sidan underlätta bildandet av arbetsgivarorganisationer (och därigenom framväxten av branschvisa kollektivavtal) genom att samarbete etableras mellan företagen (Åmark, 1986, s 28ff, 35f). Som det tyska fallet visar kan starka arbetsgivarorganisationer emellertid gå hand i hand med ett svagt utbildat kollektivavtalssystem.

hänger samman med att parterna varit relativt jämstarka, vilket medfört kompromissuppgörelser som huvudavtalet (Saltsjöbadsavtalet) mellan LO och SAF 1938, förutom att medverka till kollektivavtalens starka ställning. Internationellt sett är både löntagarna och arbetsgivarna mycket välorganiserade i Sverige: ca 75–80 procent av alla privatanställda löntagare befinner sig i företag anslutna till Svenskt Näringsliv (SN) eller någon annan arbetsgivarorganisation (Kjellberg, 2001a, s 206). SN bildades 2001 genom att SAF och Industriförbundet gick samman. Arbetsgivarnas höga organisationsgrad har alltsedan företagen bestämde sig för att förhandla med facken om kollektivavtal medverkat till den höga fackliga anslutningen. Det avviker från förhållandena i USA där erkännandet av facket långtifrån är självklart och arbetsgivarna endast i mycket begränsad utsträckning tillhör arbetsgivarorganisationer.

Flera kännetecknande drag hos det svenska *industrial relations*-systemet har rötter som går långt tillbaka i tiden. Under 1900-talets början varierade inställningen till fackföreningar inte bara mellan arbetsgivare i olika branscher och regioner, utan också mellan arbetsgivare tillhöriga en och samma organisation. Som exempel kan nämnas Sveriges Verkstadsförening (VF), som vid denna tid praktiserade en dubbel strategi: dels en politik inriktad på kollektivavtal och samarbete med fackföreningarna, dels en kamplinje med strejkbryteri som viktig ingrediens. De båda linjerna, som tillämpades parallellt, representerade delvis olika grupperingar bland arbetsgivarna. Men man kan även se det hela som att olika framgångssätt visavi fackföreningarna prövades, varvid de externa och interna styrkeförhållandena avgjorde vilken linje som segrade. Verkstadsavtalet 1905 kan här betraktas som en kompromiss, inte bara mellan parterna på arbetsmarknaden utan också internt inom arbetsgivarlägret. Verkstadsföreningen inte bara tillät, utan t o m uppmuntrade, verkstäderna att efter konfliktens slut där så var möjligt kringgå de formella avtalsbestämmelserna (Myrman, 1973, s 186f). Därmed tillfredsställdes även de mest hårdföra arbetsgivarnas önskemål.

Användandet av strejkbrytare bidrog till att skapa några av de mest laddade ögonblicken i de svenska partsrelationernas historia. Dödsoffer krävdes under Amalthea-attentatet 1908 i Malmö och 1931 i Ådalen. I båda fallen sattes strejkbrytare in för lossningsarbete i hamnar. Efter sprängningen av Amalthea upphörde importen av utländska strejkbrytare och under 1930-talet minskade strejkbryteriet successivt för att i praktiken avvecklas helt vid decenniets slut (Lundh, 2002, s 178ff, Flink 1978, s 97, 110). Det var helt enkelt oförenligt med Saltsjöbadsandan. Samma år som Saltsjöbadsavtalet undertecknades (1938) upphävdes Åkarpslagen från 1899, vars syfte var att skydda strejkbrytare. På ett principiellt plan var strejkbryteriet förknippat med "arbetets frihet", dvs

arbetsgivarens frihet att anställa och avskeda arbetskraft efter eget gottfinnande. På konkret nivå var det avgörande för möjligheten att slå sönder fackföreningarna, vilket sågverksägarna i Sundsvall lyckades med under en stor föreningsrättsstrid 1899. Utgången berodde främst på att sågverken och stuvefirfirmorna kunde rekrytera oorganiserade arbetare i tillräckligt antal för att ersätta de lockoutade arbetarna (Lindbom, 1938, s 170, 172).

För de svenska partsrelationernas utveckling var verkstadsindustrin betydligt viktigare än skogsindustrin. Under verkstadskonflikten 1905 försökte arbetsgivarna använda sig av strejkbrytare i större skala (utom i Skåne), men det visade sig snart svårt att med framgång hålla produktionen igång med "arbetsvilliga" (Myrman, 1973, s 57, 64, 169ff). Verkstadsföreningen hade undantagit de oorganiserade samt medlemmarna i Svenska Arbetareförbundet från lockouten. Det hjälpte inte att man började avskeda de arbetare som inte återgick till arbetet. Samtidigt utsattes de potentiellt "arbetsvilliga" för starka påtryckningar från fackmedlemmarnas sida. Efter två månaders konflikt hade bara 3 600 av totalt 18 100 berörda arbetare återupptagit arbetet. Nästan alla de 10 200 medlemmarna i socialistiska fackföreningar höll sig borta. Till råga på allt vägrade SAF att stödja Verkstadsföreningen med sympatilockouter. Enligt Verkstadsavtalet fick företagen behålla de arbetare som arbetat under konflikten, men de socialistiska arbetarna skulle under en övergångsperiod ges företräde till återanställningar efter konflikten. Den hemliga arbetsförmedlingsbyrån Heros, som arbetsgivarna grundade under verkstadskonflikten, var tänkt att i fortsättningen erbjuda företagen icke-socialistiska arbetare och således fungera som en gallrande instans. Den blev ingen succé. Under åren 1905–07 blev det allt mer påtagligt för VF att de dugligaste arbetarna tillhörde socialistiska fackföreningar, vilket gjorde att man alltmer accepterade dessa arbetare (Myrman, 1973, s 115, 126f). Därmed slogs i praktiken grunden undan för den militanta och fackföreningsfientliga linje som företrädades av VFs ordförande, Separatorchefen John Bernström. Samma hårda linje hade under verkstadskonflikten förespråkats av bl a Asea-direktören Sigfrid Edström, medan Atlas-direktören och vice ordföranden i VF Oscar Lamm protesterade mot föreningens försök att knäcka fackföreningarna (Myrman, 1973, s 175ff). Vid AB Separator lyckades Bernström i sin föresats.

Efter striderna om "arbetets frihet" 1905–07 hade den övervägande majoriteten av arbetsgivarna inom VF och SAF, för att citera Myrman, övertygats om "att en rent repressiv fackföreningsfientlig politik inte längre var möjlig." (Myrman, 1973, s 202). Rekryteringen av "arbetsvilliga" vid strejker och lockouter försvårades av att fackföreningarna vände sig till alla arbetarkategorier (även till dem som saknade yrkesutbildning) och att de tidigt inrättade fonder

för att understödja medlemmarna vid arbetskonflikter och arbetslöshet. Så skedde t ex inom Metallarbetareförbundet 1895. Genom att acceptera den liberala självhjälpsprincipen kunde medlemmarnas ekonomiska motståndskraft höjas väsentligt (Lindgren, 1938, s 309ff). Ur facklig synvinkel var det betydelsefullt, eftersom Sverige länge tillhörde länderna med högst konfliktfrekvens. Syftet var flerfaldigt: att underlätta medlemsrekryteringen, att minska medlemsomsättningen och att motverka strejkbryteri. En följd av detta, som gör sig gällande än idag, är att svenska fackföreningar, till skillnad från exempelvis brittiska, inte enbart organiserar sysselsatta löntagare utan också arbetslösa. Vidare har facken i Sverige välfyllda konfliktfonder, i kontrast till facken i Storbritannien, Frankrike och Italien. Under perioder av hög konfliktfrekvens har dessa fonder fungerat som ett viktigt incitament för fackligt medlemskap genom att traditionen i Sverige påbjuder även oorganiserade löntagare att lägga ned arbetet vid strejker och lockouter. Under 1910-talet blev det om inte annat nödvändigt av det enkla skälet att SAF gjorde det till praxis att lockouta såväl fackmedlemmar som oorganiserade arbetare (Swenson, 2002, s 76f).

Lockouten blev redan från början Verkstadsföreningens favoritvapen, precis som hos de danska arbetsgivarna. Innan den svenska verkstadsindustrin fick sitt första riksavtal 1905 ägde omfattande lockouter rum 1903 och 1905. Det var mer än ett år innan Decemberkompromissen mellan LO och SAF kom till stånd 1906. Här finns en parallell till förloppet i Danmark, där järnindustrins arbetsgivare efter en landsomfattande lockout 1897 ingick ett avtal med fackföreningarna, det "lille Septemberforlig", två år före Septemberforliget mellan danska LO och arbetsgivareföreningen, världens första huvudavtal. I båda länderna gick verkstadsbranschen således i bräsch för utvecklingen mot ett centraliserat förhandlingssystem. Likaså fanns i båda länderna en hårdför arbetsgivargruppering, inte minst inom verkstadsindustrin, inriktad på att i grunden besegra de socialistiska fackföreningarna (för Danmark, se t ex Due, Madsen & Jensen, 1999, s 94f, 97f). Varken i Danmark eller Sverige blev den strategin framgångsrik. Här kom den allmänna opinionen, bl a som den kom till uttryck i den borgerliga pressen, att spela en viktig roll genom sin avvisande inställning till de mest militanta arbetsgivarna (för Danmark, se t ex Tjørnehøj, 1999, s 337f, för Sverige Hallendorff, 1927, s 16f, Lindgren, 1938, s 612ff samt Casparsson, 1947, s 103, 106ff, 118ff, 126ff, 135ff, 199, 233f, 256).

Avsaknaden av en repressiv stat. Liberalernas betydelse

Flera omständigheter medverkade till att de skandinaviska arbetsgivarna nästan helt och hållet fick lita till sin egen kollektiva styrka i form av centraliserade

arbetsgivarföreningar med långtgående befogenheter visavi medlemsförbunden och de enskilda företagen. I Danmark och Norge hade småföretagen vid sekelskiftet 1900 en framträdande plats inom industristrukturen, men inte ens de svenska storföretagen lyckades på egen hand utveckla en framgångsrik strategi för att effektivt bemöta fackförbundens omsorgsfullt planerade och samordnade strejker. De saknade inte bara de amerikanska och tyska storföretagens storlek och resurser utan även möjligheten att stödja sig på en stat som uppträdde starkt repressivt gentemot fackföreningarna (Kjellberg, 1983, s 211f). De amerikanska storföretagen vägrade erkänna fackföreningarna ännu vid 1930-talets början och stöddes av otaliga domstolsingripanden och andra anti-fackliga åtgärder från myndigheternas sida.

De svenska företagens sårbarhet framgår av strejkstatistiken: av 490 arbetskonflikter med känd utgång 1895–1902 segrade arbetarna helt i 243 och arbetsgivarna i 63, medan 184 konflikter slutade med ömsesidiga eftergifter (*Arbetsstatistik E:I* s 333). I både Sverige och Danmark gick arbetsgivarna in för en centralistisk strategi för att effektivt kunna bemöta en arbetarpart som genom landsomfattande fackförbund åstadkom lönehöjningar vid det ena företaget efter det andra i en uppåtgående spiral. Sedan det visat sig omöjligt att i grunden besegra fackföreningarna på det lokala planet genom att använda strejkbrytare återstod ingen annan utväg än riksavtal inom varje bransch. Därmed kunde lönerörelserna samordnas till en enda tidpunkt så att arbetsgivarnas samlade styrka inom branschen ifråga påverkade utgången. Dessutom samordnades förhandlingarna med alla de olika fackförbunden inom branschen, så att man inte ständigt riskerade nya arbetskonflikter. Att arbetsgivarna insisterade på branschsamordning blev ett viktigt incitament för fackförbunden att förverkliga industriförbundsprincipen.

Under 1900-talets tre första decennier (fram till 1920-talets slut) intog den svenska staten en förhållandevis passiv hållning på arbetsmarknaden. Det gynnade framför allt de fackliga organisationerna och bidrog till den relativa maktbalans som periodvis rådde mellan arbete och kapital. Lagen om frivillig medling, en av de mycket få nya lagarna, kom till stånd 1906 genom samarbete mellan den liberala regeringen, LO och det småföretagsdominerade Centrala Arbetsgivarförbundet, CA (Westerståhl, 1945, s 294ff). Under lång tid skulle liberalernas ställningstaganden blockera de många konservativa försöken att bygga ut arbetslagstiftningen.

Dessutom ville arbetsgivarna behålla viss handlingsfrihet, även under gällande kontraktperiod, och såg helst att staten inte uppträdde alltför aktivt. Så var dock inte alltid fallet. Under verkstadskonflikten 1905 utsattes VF för hård

press från den konservativa regeringen att återgå till förhandlingsbordet. Bakgrunden var den s k unionskrisen, som slutade med att Sveriges union med Norge upplöstes samma år. De svenska arbetsgivarna hade all anledning att hålla staten borta från sina mellanhavanden med fackföreningarna. Vid sidan av Tyskland har de nordiska länderna fortfarande den mest vidsträckta lockouträtten i Västeuropa (Kjellberg, 1983, kapitel 4). I flera länder är lockouter förbjudna – eller så måste arbetsgivarna betala ut lön till de lockoutade.

Den svenska staten var avsevärt mindre repressiv gentemot fackföreningarna och klart mer folklig än de auktoritära staterna på kontinenten. Till skillnad från i många andra länder har fackföreningar och strejker aldrig varit förbjudna efter näringsfrihetens införande, om man bortser från att avtalsstridiga strejker förklarades illegala genom 1928 års lagstiftning (Therborn et al., 1979, s 9ff, Göransson, 1988, s 162ff, 207ff, Lundh, 2002, s 63, 66, 85, Nycander, 2002a, s 8off). Med undantag av Åkarpslagen infördes praktiskt taget ingen anti-facklig lagstiftning. I skarp kontrast till i bl a USA blev inga strejkande arbetare eller demonstranter dödade av polis eller militär bortsett från Ådalen 1931, som är en helt unik händelse i svensk historia. Som del av en bredare folklig rörelse för allmän rösträtt och medborgerliga rättigheter kom den svenska arbetarrörelsen aldrig att utgöra en egen isolerad sfär som i Belgien eller Nederländerna, vilka brukar kallas ”pelarsamhällen”, med syftning på deras uppdelning i olika politiska och religiösa världar. Inte heller upplevde de skandinaviska arbetarrörelserna att de befann sig i ett belägringstillstånd, alierade från ett repressivt samhälle (Castles, 1978, s 14f). I Sverige organiserade radikala liberaler och socialdemokrater, tillsammans med företrädare för frikyrko- och nykterhetsrörelserna, under 1890-talet s k folkriktsdagar som påtryckning på den konservativa regeringen. Socialdemokratin stödde de liberala regeringarna 1905–06 och 1911–14, samt deltog som koalitionspartner i den av liberaler ledda regeringen 1917–21, då allmän rösträtt för män och kvinnor kom till stånd (1918–21). Kampen för den efter europeiska förhållanden mycket sena rösträtten utgjorde således en viktig bakgrund för alliansen mellan arbetarrörelsen och liberalerna.

Liberalernas ledare Karl Staaff menade att det var fel att lagstifta om fackföreningarnas ställning innan arbetarna hade full rösträtt (Nycander 2002b). Det passade den svenska fackföreningsrörelsen väl, eftersom det var genom kollektivavtal och egen styrka som man ville säkra sina rättigheter. Med lagstiftning löpte man dessutom risken att få sin handlingsfrihet inskränkt som i t ex USA, Storbritannien och Tyskland. Inte ens lagar avsedda att skydda förenings- och förhandlingsrätten var här någon garanti. Den amerikanska Wagnerlagen, som

tillkom under 1930-talets New Deal, vändes så småningom *mot* fackföreningarna. Den har successivt genomgått så stora förändringar att den idag på flera sätt försvårar facklig organisering och används för att "avregistrera" fackföreningar. Det var kombinationen av lagstiftning och massmobilisering som gav den fackliga organiseringen en kraftig skjuts framåt under 1930- och 40-talen (Kjellberg, 1983, s 177ff). Då mobiliseringen upphörde och den politiska konjunkturen vände låg vägen öppen för att förändra såväl lagstiftningen som lagtillämpningen i restriktiv riktning. En första början togs sedan republikanerna vannit kongressvalet 1946. Fackföreningsrörelsen gjorde allt för att stoppa Taft-Hartley-lagen, som 1947 antogs mot den demokratiska presidentens veto (Fahlbeck, 1988, s 34ff). Den anti-fackliga potentialen hos lagen framträdde fullt ut först sedan fackföreningarna försvagats av arbetslöshet, mindre vänligt sinnade regeringar (republikanerna vann presidentvalet 1952) och negativt inställda domare i högsta domstolen (Nycander, 1998, s 58ff).

Det närmaste man i Sverige kommer 1930-talets amerikanska arbetslagstiftning är 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. Den drevs fram av de privatanställda tjänstemännens centralorganisation, DACO, för att bryta arbetsgivarernas ovillighet att förhandla med dessa gruppers fackliga företrädare. Lagen tillfredsställde dock inte de tjänstemannaorganisationer (bl a SIF) som önskade fullständiga fackliga rättigheter och kollektiv reglering, inte bara av de allmänna anställningsvillkoren utan också av lönesättningen. Trots Saltsjöbadsandans seger på LO-SAF-området fortsatte SAF att i ytterligare ett tjugotal år driva en antagonistisk linje gentemot tjänstemannaorganisationerna (De Geer, 1986, s 274ff). Det bidrog till svårigheterna att parterna inbördes var djupt splittrande om hur ett eventuellt närmande skulle ske. Först 1957 undertecknades huvudavtalet mellan SAF och SIF. Senare tillkom huvudavtal med SALF och HTF. Civilingenjörerna i CF vann erkännande som reguljär facklig motpart till SAF först mot slutet av 1960-talet. Däremot har den danska arbetsgivarföreningen DA fortfarande inte ingått några huvudavtal med tjänstemannaorganisationer utanför LO. Det betyder att de saknar reguljära kollektivavtal med följd att arbetsrättens konfliktregler tills vidare inte är tillämpliga för deras vidkommande. I Sverige är däremot alla tjänstemannaorganisationer avtalsslutande parter fullt ut, vilket innebär att förhandlingarna om nya avtal ibland sker under varsel om strejk och andra stridsåtgärder, men också att fredsplikt råder under avtalsperioderna.

Varken avsaknaden av repressiva lagar eller existensen av en lagstiftning ämnad att understödja tjänstemännens förenings- och förhandlingsrätt var således tillräckligt för att säkra deras fackliga rättigheter i lönefrågor. Ytterligare ett antal hinder fanns att övervinna, inte minst inom offentlig sektor, där eröv-

randet av fullständiga fackliga rättigheter i många fall var en utdragen process.

Om vi går tillbaka till sekelskiftet 1900 bemöttes fackföreningarna, som Svante Nycander framhållit, positivt av liberala politiker som Karl Staaff. Till sammans med Branting kritiserade han häftigt Åkarpslagen (Casparsson, 1947, s 459ff). Och i egenskap av advokat försvarade Staaff strejkandes rätt att ta avstånd från strejkbrytare, bl a i ett uppmärksammat mål under 1890-talet (Nycander, 2002a, s 94f, Nycander, 2000b).

Däremot välkomnades fackföreningarna inte av alla liberala *arbetsgivare*, åtminstone inte till en början. Med hjälp av personliga arbetsavtal lyckades Theodor Adelswärd år 1900 slå sönder Metalls avd 72 i Åtvidaberg (Göransson, 1955). Sedan en ny avdelning bildats tvingades även denna på fall efter det att arbetarna vräkts från sina bostäder. År 1904 lades den definitivt ned sedan arbetarna vägrat underteckna personliga avtal och fått söka arbete på annat håll. Den blockad mot Adelswärds smedja som Metallarbetareförbundet utlyst redan 1902 pågick fram till 1905, då ett modernt verkstadsföretag med andra ägare etablerade sig i Åtvidaberg och övertog lokalerna. Adelswärd vägrade också erkänna den 1898 bildade Träarbetareavdelningen och tvingade arbetarna att acceptera personliga kontrakt (Landin, 1958). I slutet av 1902 avskedades avdelningens ordförande. Så småningom tänkte Adelswärd om. Den 1 maj 1905 undertecknades det första kollektivavtalet. Samma år tog Adelswärd initiativet till SAFs första branschförbund¹⁶, Sveriges Träindustriförbund, och blev dess förste ordförande (Walldén, 1955, s 92ff). Hans båda träföretag, som representerade dåtidens storindustri inom träförädlingen (325 arbetare i Åtvidaberg), hade inträtt i SAF december 1904. Att det nu var nödvändigt för arbetsgivarna inom branschen att organisera sig motiverades med att det fanns avdelningar av Träarbetareförbundet vid nästan alla fabriker av betydelse. Som åtskilliga andra arbetsgivare fick Adelswärd ”lära om” och acceptera fackföreningar och kollektivavtal. Men som politiker agerade Adelswärd på ett helt annat sätt än då han uppträdde som fackföreningskrossare. Sedan han vid flera tillfällen varit vänsterns kandidat blev han 1905 invald i andra kammaren på en moderatliberal lista. I riksdagen talade han sig varm för antagandet av 1906 års medlingslag, förslagen av den liberala regeringen. Vidare bekämpade han det konservativa förslaget att kriminalisera arbetarpressens meddelanden om strejkbrytare, blockader mm (lex Hildebrand). Adelswärd menade att det var skenheligt att kritisera arbetarna för detta när arbetsgivarna samtidigt hade sina listor på svartlistade arbetare. Han hade i sin arbetsgivarorganisation själv varit med om att besluta om sådana åtgärder (Westerstahl, 1945, s 307). 1911 blev

16. Verkstadsföreningen stod utanför SAF ända fram till 1917.

Adelswärd finansminister i den andra Staaffska ministären, där han förberedde propositionen till 1912 års arbetarskyddslag (Rosengren, 1918).

Även en annan, sedermera framstående, liberal, R F Berg, deltog i en mycket uppmärksammas föreningsrättsstrid. Den fackförening som hade bildats vid cementfabriken i Lomma 1889 krossades fullständigt genom vad som har kallats "den första verkliga lockouten i vårt land" (Karlbohm, 1941, s 167ff). Även vid Skånska Cementbolaget i Limhamn försökte ingenjör Berg förhindra bildandet av en fackförening. Arbetarna uppmanades där att vid en särskild omröstning 1898 under myndigheternas överinseende rösta mot bildandet av en fackförening och istället lägga sin röst för vad som i Sverige kallas en "gul fackförening" och i USA en *company union* (Uhlén, 1949, s 151ff). Limhamn, som med fast hand styrdes av missionsförbundaren Berg, påminde för övrigt starkt om en amerikansk *company town*. Det blev trots allt majoritet för en fackförening (245 mot 200). Innan "cementkungen" accepterade fackföreningen fullt ut lät han under åren 1901–02 ersätta icke önskvärda arbetare med medlemmar av det icke-socialistiska Svenska Arbetareförbundet. I likhet med Adelswärd svängde Berg senare om helt och blev en varm förespråkare för samarbete med fackföreningarna (Lohse, 1963, s 51, Thörnberg, 1922). Han var 1902 den drivande kraften bakom bildandet av en arbetsgivarorganisation i Malmö och deltog senare aktivt i SAFs verksamhet. R F Berg var ledamot av Malmö stadsfullmäktige 1883–1907 (vice ordförande 1907). Hans liberala inställning visade sig bl a i att han 1902 tillhörde initiativtagarna till en kommunal arbetsförmedling, vars styrelse fick lika många arbetstagar- som arbetsgivarrepresentanter bland vilka fanns en kvinna från vardera lägret (Mellvig, 1945, s 195ff). Vidare tog han initiativet till Skåneavdelningen av det liberalerna närstående Centralförbundet för socialt arbete. År 1907 blev Berg en av de första medlemmarna i Frisinnade föreningen i Malmö (Mellvig, 1945, s 202). Samma år var han borgerlighetens Malmö kandidat i ett fyllnadsval till andra kammaren, men besegrades av socialdemokraten Värner Rydén.

Det finns också exempel på liberala arbetsgivare med en redan från början välvillig inställning till facklig organisering. Ägaren till Norrahammars bruk, J W Spånberg, uppmuntrade arbetarnas engagemang i nykterhetsrörelsen och den på orten starka rösträttsföreningen. Arbetarna utsåg Spånberg till sin kandidat inför valet till folkriksdagen 1892. Mycket tyder på att Spånberg hoppades att arbetarna inte skulle influeras av socialistiska idéer så länge de med stor energi deltog i olika aktiviteter inom en liberal rörelsevärld (Ericson, 1987, s 194ff). Varken då gjutarna eller metallarbetarna bildade fackföreningar (1895 resp. 1896) lade företagsledningen några hinder i vägen. Å andra sidan vägrade

företaget in i det längsta att förhandla om kollektivavtal, för att istället helst sluta avtal med varje enskild arbetare. Inte förrän 1904 ingicks ett avtal med Metallavdelningen. I sin avhandling om arbetarrörelsens tidiga historia i Jönköping, Huskvarna och Norrahammar påpekar Hans-Olof Ericson att politisk och social radikalism av liberalt snitt inte behöver få konsekvenser för samma personers agerande i egenskap av företagsledare, vilket även lyser igenom i själva riksdagsarbetet. Med Ericsons ord:

Spånbergs politiska radikalism som riksdagsman¹⁷ håller egentligen bara måttet i fråga om rösträtts-, förenings- och yttrandefrihetsfrågorna. Men sedd i sin helhet är Spånberg, precis som Tham¹⁸, i sitt riksdagsmannaskap i första hand industriledare och kapitalist. (Ericson, 1987, s 200)

”Tham” syftar på civilingenjör Wilhelm Tham, direktör för ett av tidens stora företag, Huskvarna vapenfabriks AB. Han erbjöd de 1902 bildade Metall- och Gjutareavdelningarna att bekosta förstamajmusiken. De arbetare som ville demonstrera fick ledigt från arbetet. Inför 1903 års lockout uppmanade Tham t o m arbetarna att ansluta sig till ortens fackföreningar, men då utgick han från att Svenska Arbetareförbundet åtnjöt störst sympatier (Ericson, 1987, s 94ff, 190ff). Hans förhoppningar grusades emellertid. I samband med verkstadskonflikten 1905 gjorde Tham allt för att ge arbetarna mod ”att afkasta det socialistiska oket”. Han övervägde att krossa de lokala fackföreningarna och på politiska grunder gallra ut misshagliga arbetare. Enligt vad Tham själv uppgav var taktiken att ”söndra och härska”, och Svenska Arbetareförbundet var en viktig bricka i spelet. Av företagets ca 1 130 arbetare arbetade hela 950 under konflikten, varav 700 oorganiserade och 250 medlemmar av Svenska Arbetareförbundet (Myrman, 1973, s 172f). Tham tillhörde utan tvekan den hårdföra falangen inom Verkstadsföreningen. Under året sjönk medlemsantalet i Metallavdelningen från 161 till 122. Det skulle dröja ända till 1916–17 innan det började stiga på allvar för att 1919–20 nå ca 1 100. Under 1913 hade man t o m övervägt att lägga ned avdelningen, då den endast hade ett 60-tal medlemmar (Jonsson, 1952, s 61f, 149).

17. Wilhelm Spånberg företrädde första kammarens minoritetsparti 1889–92 och Liberala Samlingspartiet 1900–02 (andra kammaren). Som exempel på hur Spånberg hamnade långt ut på liberalernas högerflygel och med enfaset hävdade arbetsgivarintressen kan nämnas av olycksfallsförsäkringsfrågan, där han kom på kollision med Staaffs för arbetarna mer förmånliga förslag då frågan behandlades av riksdagen 1900–01 (Carlsson, 1953, s 345ff).

18. Wilhelm Tham satt i första kammaren 1887–91. Han var Sveriges ombud vid arbetarskyddskonferenser i Berlin 1890 och Bryssel 1897 samt ordförande i den statliga förliknings- och skiljedomskommittén 1900–1901, varvid han tog initiativet till en förlikningsmannainstitution för den svenska arbetsmarknaden (*Svenska Män och kvinnor*, s 495, Westerståhl, 1945, s 264f).

Åren 1902–03 grundades tre riksomfattande arbetsgivarorganisationer i Sverige, i tur och ordning Sveriges Verkstadsförening (VF) 1902, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) 1902, samt Centrala Arbetsgivareförbundet (CA) 1903. Gemensamt för VF och SAF var att de företrädde storföretagen inom industrin, medan CA omfattade hantverket och de små arbetsgivarna inom framför allt byggbranschen. Vid denna tid var den fackliga föreningsrätten långtifrån etablerad i Sverige. Endast CA accepterade redan från början kollektivavtalet, till skillnad från storindustrins företagare i SAF och VF bland vilka meningarna var delade (Hallendorff, 1927, s 49f, Lohse, 1963, s 45ff, Schiller, 1967, s 22). Inom verkstadsindustrin, särskilt bland de större verkstäderna, var det sällsynt att man försökte hindra facklig organisering, men det var inte detsamma som att man utan vidare var villig att erkänna fackföreningarna som förhandlingspart och ingå kollektivavtal (Lindgren, 1938, s 297ff, 438ff).¹⁹ Den statliga non-interventionspolitiken innebar att föreningsrätten blev en maktfråga mellan arbetsmarknadens parter, såväl lokalt som centralt (jfr Adlercreutz, 1954, s 230f). På central nivå försökte VF, genom sitt beslut i maj 1903 att förbjuda medlemsföretagen att ingå kollektivavtal om minimilöner, ta tillbaka vad flera större verkstäder redan gått med på flera år tidigare. Enligt Adlercreutz kunde det med fog uppfattas som att själva kollektivavtalen och därmed också fackföreningarna ifrågasattes (Adlercreutz, 1954, s 238). Efter kraftmätningen 1905 godtog VF slutligen minimilöneprincipen i Verkstadsavtalet. Likaså erkändes föreningsrätten. Även SAF accepterade föreningsrätten 1905, i varje fall indirekt genom att godkänna kollektivavtalsmetoden (Adlercreutz, 1954, s 243, Schiller, 1967, s 27f). Föreningsrätten skrevs in i Decemberkompromissen mellan LO och SAF 1906. Våren 1906 vägrade SAF att godkänna lockouten vid Mackmyra sulfittfabrik med motiveringen att bolaget nekat arbetarna rätten att tillhöra en fackförening (Schiller, 1967, s 27f).

Sen men snabb industrialisering sammanfallande med socialdemokratins genombrott

Den svenska befolkningens etniska och religiösa homogenitet förhindrade, tillsammans med den sena men snabba industrialiseringen, framväxten av politiskt och religiöst konkurrerande fackliga centralorganisationer. I bl a Frank-

19. Vid Kockums i Malmö godtogs Metallarbetareförbundet för första gången som förhandlingspart av ett större verkstadsföretag, men det skedde först efter en fem månader lång strejk 1897–98. Vid Asea i Västerås skedde motsvarande genombrott 1898, vid Göteborgs mekaniska verkstad 1899 och vid Motala Verkstad år 1900 (Lindgren, 1938, s 287ff, 390ff, 401ff). I Malmö och Västerås accepterade arbetsgivaren minimilöner, men inte i Göteborg och Motala.

rike, Italien, Portugal, Spanien och Nederländerna har den fackliga splittringen motverkat en hög organisationsgrad. Det i Sverige tidsmässiga sammanfallandet mellan en snabb industrialisering och det socialistiska genombrottet förhindrade borgerliga och religiösa strömningar från att vinna något större insteg i arbetarklassen. Trots att de tidiga svenska fackföreningarna var liberalt orienterade yrkesfackföreningar fick de inget avgörande inflytande över den fackliga rörelsens vidare utveckling och många av de liberala fackliga ledarna anslöt sig snart själva till den socialistiska ideologin. Det socialdemokratiska partiet (1889) bildades ungefär samtidigt som industrialiseringen sköt fart på allvar och fackförbunden började uppstå. Inom det 1888 grundade Metallarbetareförbundet innebar verkstadsindustrins snabba expansion att skrämässigt präglade yrkesarbetaregrupper redan från början hamnade i minoritet. Då moderna borgerliga partier ännu inte uppstått drogs industriarbetarna tidigt in i en socialdemokratisk rörelsevärld.²⁰ Från socialdemokratiskt håll var man angelägen om en bred facklig rekrytering för att kunna utnyttja den politiska storstrejken som ett effektivt vapen i rösträttskampen (Simonson, 1985, s 91ff). Vidare främjade socialdemokratins genombrott, tillsammans med den sena men snabba industrialiseringen, framväxten av en jämlikhetsideologi på de snäva yrkesintressenas bekostnad. Ett tecken på det är att industriförbundsprincipen tidigt vann insteg i de tyngsta svenska fackförbunden. Allt detta underlättade en bred facklig organisering som, till skillnad från i Storbritannien och USA, i hög grad innefattade de mindre kvalificerade arbetarna.

I USA inleddes den fackliga organiseringen tidigare än i det sent industrialiserade Sverige. De flesta fackförbunden, t ex det 1876 bildade järn- och stålarbetareförbundet, organiserade endast yrkesarbetare, medan den stora majoriteten stod utanför de fackliga organisationerna. Därtill kom en etnisk skiktning som i hög grad korrelerade med arbetarnas yrkesstatus. De mest kvalificerade yrkesarbetarna var i allmänhet födda i USA. Invandrare som kommit i ett tidigt skede (tyskar och irländare) dominerade bland övriga yrkesarbetare. De senast anlända (främst från Syd- och Östeuropa) innehade tillsammans med de svarta mindre kvalificerade arbeten inom massproduktionsindustrin. Inom den 1886 bildade centralorganisationen AFL (American Federation of Labor) dominerade yrkesfackförbunden helt.²¹ Till skillnad från de svenska fackförbunden avvisade de alla tankar på att organisera de mindre kvalificerade arbetarna. Tillsammans med den kraftiga strömmen av immigranter underlättade det stora antalet oor-

20. Det första moderna borgerliga partiet, Frisinnade Landsföreningen, bildades först 1902, tretton år efter det socialdemokratiska partiet. De borgerliga partier som förekom dessförinnan kan liknas vid klubbar av riksdagsmän.

ganiserade arbetare rekryteringen av strejkbrytare, särskilt som industrins mekanisering gjorde yrkesarbetarna allt lättare att ersätta. Därtill kom de svårigheter som drabbade fackföreningarna genom den starkt repressiva statliga politiken.

Hög eller låg fackanslutning – ett samspel av faktorer

Efter denna genomgång av omständigheter som påverkar den fackliga anslutningen kan vi konstatera att det handlar om ett flertal faktorer som inte kan ses isolerade från varandra. Tillsammans bildar de specifika mönster av *industrial relations*, som ofta varierar starkt mellan olika länder och har rötter långt tillbaka i tiden. Hit hör en rad institutionella förhållanden såsom kollektivavtalssystemets uppbyggnad och täckningsgrad, den arbetsrättsliga lagstiftningen, de fackliga organisationernas inriktning och grad av centralisering etc, men också olika aktörers strategier och styrkeförhållandena dem emellan (för en precisering se Kjellberg, 2002, s 255ff). Styrkeförhållandena beror i sin tur på aktörernas ekonomiska och organisatoriska resurser och det ideologisk-politiska klimatet i samhället. Strategier och maktförhållanden påverkar naturligtvis hur relationen mellan arbetsmarknadens parter utvecklas i termer av samarbete eller konfrontation.

I åtskilliga avseenden kan *industrial relations*-systemen i Sverige och USA beskrivas som varandras motsatser. Den fragmentariska utbredning som utmärker de fackliga organisationerna i USA motverkades i Sverige av partsrelationernas tidiga centralisering. De amerikanska fackens extremt svaga ställning inom de privata servicenäringarna medför att varje ökning av dessa näringars sysselsättningsandel ger relativt stort utslag på den genomsnittliga organisationsgraden. I Sverige får förändringar av arbetskraftens sammansättning inte på långt när lika stora konsekvenser till följd av de fackliga organisationernas förhållandevis jämna utbredning. En rad egenskaper, som samspelar med varandra, skiljer det amerikanska *industrial relations*-systemet från det svenska, bl a:

- avtalssystemets och fackföreningarnas decentralistiska karaktär och fragmentariska utbredning
- frånvaron av arbetsgivarföreningar och därmed också av centrala avtal om föreningsrätt mm

21. Ett av mycket få industriellt organiserade AFL-förbund var United Mine Workers (UMW), vilket fick en hög anslutning bland gruvarbetarna. För att kunna genomföra 1930-talets stora organiseringskampanjer bland de mindre kvalificerade arbetarna lämnade industrifackförbunden AFL och bildade en egen centralorganisation, Congress of Industrial Organizations (CIO).

– partsrelationer som präglas av konflikt och konfrontation snarare än av samarbete och kompromisser

– en lång tradition av statlig reglering av förenings- och förhandlingsrätten (1935 års Wagnerlag och dess efterföljare) och av omfattande statlig repression mot fackföreningarna i form av domstolsförelägganden, polis- och militäringripanden mm. Kort sagt, statsreglering snarare än partsreglering. Dessutom gav Wagnerlagen avsevärd makt åt den federala regeringen att i detalj reglera *labor relations* på de enskilda arbetsplatserna, närmare bestämt genom National Labor Relations Board (Fahlbeck, 1994, s 321ff). Det kan synas paradoxalt med tanke på de amerikanska frihetsidealen. En annan paradox är att lagstiftningen som låg till grund för domstolarnas talrika ingripanden mot fackföreningar (se nedan) motiverades med en *laissez-faire*-liberal ideologi

– arbetslagstiftningens regler om att föreningsrätten endast skyddas om en majoritet av löntagarna på den enskilda arbetsplatsen röstar för en fackförening. Ofta tar denna process åtskilliga månader och det är vanligt att arbetsgivarna använder tiden till att med olika medel övertala de anställda att rösta nej. Redan själva 50-procentsregeln är en orsak till fackföreningarnas fragmentariska utbredning i USA. Den utnyttjas i växande utsträckning av företagen för att ”avregistrera” befintliga fackföreningar

– ett stort antal domstolsförelägganden (*injunctions*) som förbjöd strejker och andra fackliga stridsåtgärder, särskilt om syftet var att få till stånd nationella kollektivavtal (Norberg, 2002, s 125ff, 129f, 137f). Sympatikonflikter var förbjudna redan före 1890 års anti-trustlagstiftning (Norberg, 2002, s 100f), vilket medverkat till det amerikanska *industrial relations*-systemets starkt decentralistiska karaktär. Domstolsingreppen motiverades med att de fackliga organisationerna försvårade mellanstatlig handel och kunde liknas vid konkurrensbegränsande karteller. Således kom den lagstiftning som ursprungligen var riktad mot storföretagens monopolistiska agerande att i massiv skala användas mot fackföreningarna. Slutligen satte 1932 års Norris-La Guardia-lag stopp för domstolarnas (miss)bruk av lagarna. Att en sådan lagtillämpning kunde fortgå under mer än 40 års tid kan tillskrivas den långtgående maktindelning som är inbyggd i den amerikanska konstitutionen, med syfte att skydda de egendomsägande grupperna. Med 1947 års Taft-Hartley-lag gavs domstolarna åter möjlighet att utfärda *injunctions* (Fahlbeck, 1988, s 83, 210, 215f). Samtidigt återinfördes förbudet mot sympatikonflikter, vilka varit tillåtna under en kort period (sedan 1935; Fahlbeck, 1988, s 215f)

– en politiskt svag arbetarrörelse i ett samhälle med starka marknadsliberala strömningar (särskilt under Reagan-epoken), markerad av frånvaron av arbetarpartier. Arbetarna behövde aldrig formera sig som social kraft för att erövra allmän rösträtt. I t ex Massachusetts var ca 80–90 procent av den manliga befolkningen röstberättigad redan i slutet av 1700-talet (Berggren, 1966, s 83). Moderna borgerliga partier framträdde avsevärt tidigare än i Sverige och hade därför helt andra möjligheter att vinna arbetarnas sympatier. Dessutom lyckades det demokratiska partiet så småningom suga upp den på bönder och arbetare baserade populistiska rörelse som var riktad mot storföretagens dominerande ställning i samhället

– fackliga organisationer inriktade på *job control*, dvs på att slå vakt om rådande yrkesstruktur, snarare än att medverka till ”utvecklande arbeten” (som i Sverige). Detta drag går tillbaka på yrkesfackförbundens fullständiga dominans fram till 1930-talet. Dessa förbund var i regel helt inriktade på yrkesarbetarna och motsatte sig övriga arbetares organisering, ibland t o m genom strejkbryteri riktat mot de mindre kvalificerade arbetarnas organiseringsförsök (Foner, 1973, s 202)

– en hård konkurrens mellan de fackliga organisationerna, vilka ofta ger sig in på varandras rekryteringsområden, varför det förekommer talrika s k jurisdiktionsstrider. Det påminner delvis om förhållandena i länder med politiskt-religiöst splittrad fackföreningsrörelse, som Frankrike och Italien

– en hög andel företag som föredrar lågkostnadsstrategier framför avancerade produktionsmetoder samtidigt som amerikanska fackföreningar varit framgångsrika med att få upp medlemmarnas löner och tillvarata deras sociala rättigheter jämfört med i ”fackföreningsfria” företag. Det senare hänger samman med avtalssystemets och fackens fragmentariska utbredning. Tillsammans med de båda föregående punkterna har det underblåst:

– en strävan hos en växande andel arbetsgivare att undvika fackliga organisationer

I samtliga dessa avseenden avviker förhållandena i Sverige på ett för den fackliga anslutningen gynnsamt sätt. Medan den lokala nivån dominerar i USA kännetecknas svenska *industrial relations* av en kombinerad centralisering (riksavtal) och decentralisering (arbetsplatsklubbar). Arbetsgivarorganisationernas framträdande roll i Sverige och den långa traditionen av partssamarbete saknar motsvarighet i USA. Där är de viktigaste aktörerna snarast de enskilda företagen och staten. Det är därför inte förvånande att storlockouten, de

svenska arbetsgivarnas favoritvapen, lyst med sin frånvaro i USA. Den starkt inskränkta rätten till sympatikonflikter skapade redan från början en arbetsrättslig situation diametralt motsatt den svenska. Därmed förhindrades lokala konflikter att på svenskt vis trappas upp till landsomfattande kraftmätningar mellan centraliserade parter. De amerikanska arbetsgivarna har föredragit att bemöta strejker med strejkbrytare, som skyddades av en omfattande statlig och privat våldsapparat, istället för att genom lockouter utvidga konflikterna till fler arbetsplatser för att sätta press på fackförbundens strejkkassor. Historiskt sett har den statliga repressionen spelat en framträdande, för att inte säga avgörande, roll för att vågskålen skulle väga över till arbetsgivarnas fördel. Inte sällan var syftet att helt bli av med fackföreningarna. Efter andra världskriget har mer sofistikerade metoder tillämpats, ofta med hjälp av konsultfirmor specialiserade på att bekämpa fackföreningar. Kort sagt, en decentralistisk strategi i kontrast till de svenska arbetsgivarnas traditionellt centralistiska. Dessutom är lockouträtten enligt amerikansk lagstiftning betydligt mer inskränkt än i Sverige (Fahlbeck, 1988, s 131, 197f, 306 not 1).

I Sverige var den vidsträckta lockouträtten, framför allt rätten till sympatilockouter, en förutsättning för den tidiga utvecklingen mot centraliserade partsrelationer och centrala kompromisser. Även under andra perioder har arbetsgivarna varit pådrivande i centralistisk riktning. Mot 1900-talets slut skedde en strategisk helomvändning. Arbetsgivarna hade fortfarande initiativet, men nu gick man in för en fullständig decentralisering av lönebildningen. Det fick följder för inställningen till statlig reglering av konflikträtten. Istället för att som tidigare slå vakt om rätten till sympatilockouter föreslog SAF 1996 förbud mot alla sympatikonflikter (Kjellberg, 2001a, s 172f, 183, 191f, 195 och särskilt 263f).

Under långa perioder har de amerikanska domstolarna och myndigheterna uppträtt starkt repressivt gentemot fackföreningarna, men från 1930-talet har staten slagit vakt om föreningsrätten genom flera lagstiftningsinitiativ. I Sverige har man från statligt håll vanligen uppmuntrat parterna att själva reglera sina mellanhavanden och att centralisera den interna organisationen (avsåg från 1930-talet främst de fackliga organisationerna) via parts- och självreglering. En grundläggande förutsättning för de principiellt viktiga kompromisserna (alltifrån 1905 års Verkstadsavtal till 1997 års Industriavtal) har varit den relativa styrkejämvt som rått på den svenska arbetsmarknaden. Den har i sin tur underlättats av de fackliga organisationernas breda medlemsrekrytering, deras inrättande av konflikt- och arbetslöshetsunderstöd och inte minst av den svenska statens icke-repressiva förhållningssätt och den allmänna opini-

onens stöd. Dessa omständigheter bidrog till att arbetsgivarna för det mesta misslyckades med att rekrytera strejkbrytare i tillräcklig omfattning under de avgörande åren omkring sekelskiftet 1900. Användandet av strejkbrytare medförde vanligen spända situationer och i vissa fall även våldsamheter, men utan all likhet med de blodiga sammandrabbningar och strider som kantat den amerikanska fackföreningsrörelsens historia. För att skydda strejkbrytarna, som ofta själva var beväpnade, satte bolagen och myndigheterna i USA in en hel arsenal bestående av beväpnade vakter och detektiver (ofta från Pinkertons detektivbyrå), borgargarden, bolagens egna privatarméer, hela arméer av vice-sheriffer, polis, delstatsmilis samt federala trupper. Milisen beordrades av delstatens guvernör och de federala trupperna av presidenten efter begäran av guvernören, men det förekom också att de inkallades mot guvernörens vilja.

Under 1930-talets fackliga genombrott inom bl a bilindustrin användes sittstrejken som ett nytt, effektivt vapen för att förhindra strejkbryteri. Genom att ockupera fabrikerna var fackföreningarna inte längre helt beroende av strejkvakter utanför grindarna. Redan efter några år (1939) förklarades sittstrejken som illegal av högsta domstolen (Kjellberg, 1983, s 264 not 52).

Klyftan i facklig anslutning har alltmer vidgats mellan USA och Sverige. Detsamma gäller överhuvudtaget mellan länderna med högst och de med lägst organisationsgrad. Inte heller inom EU kan någon konvergens i facklig anslutning urskiljas. Avståndet mellan å ena sidan Sverige, Finland och Danmark och å den andra övriga EU-länder har tvärtom ökat. Varken Storbritannien eller Tyskland har idag en organisationsgrad som överstiger 30 procent. Avsaknaden av internationell konvergens på detta och andra områden inom arbetslivet kan komma att ställa de fackliga organisationerna i Sverige inför svåra dilemman efter en EMU-anslutning. Från arbetsgivarhåll har framförts en rad förslag (förändrad arbetsrätt, ändrade socialförsäkringar, ökad arbetskraftsinvandring etc) som kan vinna ökad aktualitet om den svenska lönebildningen visar sig fungera otillfredsställande vid ett EMU-medlemskap. Sverige förfogar då inte längre över de penningpolitiska medel som enligt många har spelat en central roll för den ekonomiska återhämtningen under de senaste tio åren.

Ur ett hundraårsperspektiv har arbetsmarknaden genomgått avsevärda förändringar. Majoriteten av löntagarna är numera tjänstemän. I Sverige utgör de även majoriteten av fackmedlemmarna. Som vi sett tillämpade de svenska fackföreningarna redan tidigt en bred medlemsrekrytering, men till bilden hör också att Sverige har världens mest klassuppdelade fackliga rörelse. Inte minst för tjänstemännen har detta underlättat identifikationen med den egna fackföreningen, samtidigt som det stärkt sammanhållningen inom varje grupp

(arbetare, akademiker, övriga tjänstemän). Vidare är mer än varannan svensk fackmedlem idag en kvinna, varav merparten finns inom privat eller offentlig service. De internationella variationerna är dock betydande, särskilt när det gäller tjänstemännens och kvinnornas fackliga anslutning. Detsamma kan sägas om de nationella *industrial relations*-systemen, som ofta kännetecknas av betydande kontinuitet långt tillbaka i tiden. I den meningen är avståndet mellan sekelskiftena 1900 och 2000 inte så stort. Det är befogat att tala om en kombination av kontinuitet och förändring.

Förkortningar

AFL	American Federation of Labor
AKU	Arbetskraftsundersökningarna
Byggnads	Svenska Byggnadsarbetareförbundet
CA	Centrala Arbetsgivareförbundet
CF	Civilingenjörsförbundet
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DACO	De Anställdas Centralorganisation
EMU	Ekonomiska och monetära unionen
Fastighets	Fastighetsanställdas förbund
FF	Försäkringsanställdas förbund
FI	Facken inom industrin
FSA	Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter
FTF	Försäkringstjänstemannaförbundet
Handels	Handelsanställdas förbund
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
Jusek	Förbundet för jurister, civilekonomer, systemvetare, personalvetare och samhällsvetare
Kommunal	Svenska Kommunalarbetareförbundet
Livs	Svenska Livsmedelsarbetareförbundet
LO	Landsorganisationen
LR	Lärarnas Riksförbund
LSR	Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
Metall	Svenska Metallindustriarbetareförbundet
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund (idag Ledarna)
Seko	Facket för Service och Kommunikation
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
Skogsträ	Skogs- och Träfacket
SKTF	Sveriges Kommuntjänstemannaförbund
SN	Svenskt Näringsliv
SOM	Samhälle Opinion Massmedia
SR	Statstjänstemännens Riksförbund
SSR	Akademikerförbundet SSR (bl a socionomer och personalvetare)
ST	Statstjänstemannaförbundet
SULF	Sveriges Universitetslärarförbund
SYACO	Sveriges Yngre Akademikers Centralorganisation
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
Transport	Svenska Transportarbetareförbundet
VF	Sveriges Verkstadsförening

Referenser

- Adlercreutz, A. (1954). *Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria*. Lund: C W K Gleerup.
- AKU: Specialkörningar av facklig organisationsgrad mm samt Tilläggstabeller 136–137 och 136AX–CX. Stockholm: SCB.
- Allvin, M. & Sverke, M. (2000). "Do new generations imply the end of solidarity? Swedish unionism in the era of individualization". *Economic & Industrial Democracy*, 21, 71–95.
- Andreasen, M-L., Kristiansen, J. & Nielsen, R. (Red.; 1999). *Septemberforliget 100 år*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Arbetsstatistik E:I: Arbetsinställelser under åren 1903–1907*. Stockholm: K. Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik 1909.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. (1999). "Kritik eller tystnad: En studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandenas betydelse för arbetsmiljökritik". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 3, 189–206.
- Berggren, H. (1966). *Förenta staternas historia*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Boeri, T., Brugiavini, A. & Calmfors, L. (Red.; 2001). *The Role of Unions in the Twenty-First Century*. Oxford: Oxford University Press.
- Bruhn, A. (1999). *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro: Örebro universitet.
- Calmfors, L. (2002). *EMU:s effekter på lönebildningen*. SOU 2002:16, Bilaga 2. Stockholm.
- Carlsson, S. (1953). *Lantmannapolitiken och industrialismen*. Stockholm: Lantbruksförbundet.
- Casparsson, R. (1947). *LO under fem årtionden 1898–1923*. Stockholm: Tiden.
- Castles, F. (1978). *The Social Democratic Image of Society. A study of the achievements and origins of Scandinavian Social Democracy in a comparative perspective*. London: Routledge & Kegan Paul.
- De Geer, H. (1986). *SAF i förhandlingar. Svenska Arbetsgivareföreningen och dess förhandlingsrelationer till LO och tjänstemannaaorganisationerna 1930–1970*. Stockholm: SAF.
- Due, J., Steen Madsen, J. & Strøby Jensen, C. (1999). "Septemberforliget – et strategisk valg". I Andreasen et al 1999, 85–112.
- Dølvik, J. E. & Waddington, J. (2002), "Private sector services: challenges to European trade unions". *Transfer*. Vol 8, nr 3, 356–376.
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan.
- Ekonomiska utsikter hösten 2002* (LO-ekonomerna). Stockholm: LO.
- Ericson, H-O. (1987). *Vanmakt och styrka. Studier av arbetarrörelsens tillkomst och förutsättningar i Jönköping, Huskvarna och Norrahammar 1880–1909*. Lund: Arkiv.
- Fackföreningarnas roll i ett framtida Europa*. Rapport från ett seminarium den 5 mars 2002. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Fahlbeck, R. (1988). *Industrial Relations i USA*. Lund: Juristförlaget.
- Fahlbeck, R. (1994). "The Demise of Collective Bargaining in the USA: Reflections on the Un-American Character of American Labor Law". *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. Vol. 15, nr 2, 307–334.
- Flink, I. (1978). *Strejkbryteriet och arbetets frihet. En studie av svensk arbetsmarknad fram till 1938*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Foner, P. (1973). *History of the Labor Movement in the United States*. Vol. III. New York: International Publishers.
- Furåker, B. & Berglund T. (2001). "Anställdas syn på sin relation till fack och arbetsgivare". *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1, 5–14.

- Göransson, G. (1955). *Avdelning 140 Åtvidaberg. Svenska Metallindustriarbetareförbundet. En historisk återblick 1905–1955*. Linköping.
- Göransson, H. (1988). *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument*. Lund: Juristförlaget.
- Hallendorff, C. (1927). *Svenska Arbetsgivarföreningen 1902–1927*. Stockholm: Norstedts.
- Handels (2001). *Förbundsstyrelsens förslag. Handels kongress 2001*. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Hotell & Restaurang (2001). *Förbundets utvecklingsarbete. Kongress 2001*. Stockholm: Hotell- och Restauranganställdas förbund.
- Industrifacket (1999). *Ungdomsrådslag 1999*. Stockholm: Industrifacket.
- Jerneck, M. (1986). *SAFs framtidssyn: förutsägelser, målsättningar och dilemman*. Stockholm: SAF.
- Jonsson, S. (1952). *Metall i Huskvarna 50 år*. Jönköping.
- Jörberg, L. (1961). *Growth and Fluctuations of Swedish Industry 1869–1912*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Karlbom, T. (1941) *Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundets historia*, Band 1. Stockholm: Tiden.
- Kjellberg, A. (1983). *Facklig organisering i tolv länder*. Lund: Arkiv.
- Kjellberg, A. (1998). "Sweden: Restoring the Model?" I A. Ferner & R. Hyman (Red.), *Changing Industrial Relations in Europe* (s 74–117). Oxford: Blackwell, 74–117.
- Kjellberg, A. (1999). "Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv". *Arbeiderhistorie 1999: Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek*. Oslo, 57–83.
- Kjellberg, A. (2000a). "Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark". I F. Ibsen & S. Scheuer (Red.), *Septemberforliget og det 21. århundrede*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 53–68.
- Kjellberg, A. (2000b). "The multitude of challenges facing Swedish trade unions". I Waddington, J. & Hoffmann, R. (Red.) *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*. Bryssel: ETUI (European Trade Union Institute), 529–573.
- Kjellberg, A. (2001a). "Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år". I C. Strøby Jensen (Red.), *Arbejdsgivere i Norden: En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland och Danmark*. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet, 155–284.
- Kjellberg, A. (2001b). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv.
- Kjellberg, A. (2001c). "Klass, etnicitet och facklig organisering". I A. Holmgren (Red.), *Klassamhället. Förändring, splittring och facklig vanmakt*, LO idédebatts skriftserie, nr 3 i serien "Vadå klassamhälle?" Stockholm: LO, 76–103.
- Kjellberg, A. (2002). "Fackliga organisationer och industrial relations". I L. Hansen & P. Orban (Red.) *Arbetslivet*, Studentlitteratur: Lund, 227–267.
- Kommunal (2001). *Rapport från Projekt medlemsrekrytering*. Stockholm: Svenska Kommunalarbetareförbundet.
- Konjunkturinstitutet (2002). *Lönebildningen. Samhällsekonomiska förutsättningar i Sverige 2002*. Stockholm: Konjunkturinstitutet.
- Labour Market Trends* juli 2000.
- Landin, E. (1958). *Svenska träindustriarbetareförbundet, avdelning 47 Åtvidaberg 1898–1958*. Linköping.
- Lindbom, T. (1938). *Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidigare historia 1872–1900*. Stockholm: Tiden.
- Lindgren, J. (1938). *Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia* Band I. Stockholm: Tiden.
- LO (1999). *Röster om facket och jobbet*. Stockholm: LO.
- Lohse, L. (1963). *Arbetsgivarnas inställning till föreningsrätt, arbetarskydd och arbetstid i statsvetenskaplig belysning*. Stockholm: SAF.

- Lundenmark, T. & Nilsson, C. (2001). *Slaget om riksavtalet. En berättelse om tillkomsten av Förhandlingsrådet och en ny modell för samspel på arbetsmarknaden*. Stockholm: Förhandlingsrådet.
- Lundh, C. (2002). *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2000*. Stockholm: SNS Förlag.
- Lundqvist, T. (1998). *Arbetsgivarna efter 1945 – arbetskraftsbrist och kartellstrategi. Verkstadsföreningen samt Bryggeriarbetsgivareförbundet och SAF*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Lundqvist, T. (2000). *Arbetsgivarpolitik under full sysselsättning. En ekonomisk-historisk studie av Verkstadsföreningen 1946–1983*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Mellvig, F. (1945). *Industriking och idealist: boken om R.F. Berg*. Malmö: Malmö bokhandel.
- Metall (1999). *Beslutsbok till Metalls kongress 1999*. Stockholm: Svenska Metallindustriarbetareförbundet.
- Myrman, Y. (1973). *Maktkampen på arbetsmarknaden 1905–1907. En studie av de icke-socialistiska arbetarna som faktor i arbetsgivarpolitiken*. Stockholm: Stockholm Studies in Politics.
- Nergaard, K. (1999). *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Oslo: Fafo.
- Norberg, P. (2002). *Arbetsrätt och konkurrensrätt. En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*. Lund: Juristförlaget.
- Nycander, S. (1998) *Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen*. Stockholm: SNS Förlag.
- Nycander, S. (2002a). *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. Stockholm: SNS Förlag.
- Nycander, S. (2002b). "När liberalerna kämpade för facket". *Arena* nr 5 2002, 38–41.
- Rosengren, H. (1918). "Axel Theodor Adelswärd". I *Svenskt Biografiskt Lexikon*. Del 1. Stockholm: Bonniers, 96–101.
- Schiller, B. (1967). *Storstrejken 1909. Förhistoria och orsaker*. Göteborg: Akademiförlaget.
- Simonson, B. (1985). *Socialdemokratin och maktövertagandet. SAP:s politiska strategi 1889–1911, Meddelanden från Historiska institutionen i Göteborg* nr 28.
- Svensk Hotellrevy*, nr 5, 2002.
- Svenska män och kvinnor*. Del 7. Stockholm: Bonniers 1954.
- Swenson, P. (2002). *Capitalists against Markets. The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. Oxford: Oxford University Press.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (Red; 2002). *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Lund: Arkiv.
- TCO (2000). *De styrda och de fria. Den tudelade tjänstesektorn*. Stockholm: TCO.
- Therborn, G., Kjellberg, A., Marklund, S. & Öhlund, U. (1978). "Sverige före och efter socialdemokratin: en första översikt". *Arkiv* nr 15–16, 3–36.
- Thörnberg, E. H. (1922). "Rudolf Fredrik (Fritz) Berg". I *Svenskt Biografiskt Lexikon*. Del 3. Stockholm: Bonniers, 395–399.
- Tjørnehøj, H. (1999). "Den store kamp". I Andreassen et al 1999, 325–350.
- Uhlén, A. (1949). *Facklig kamp i Malmö under sju decennier*. Malmö: Framtiden.
- Union members in 1999*. BLS News Release 19 januari 2000. Washington: Bureau of Labor Statistics.
- Walldén, G. (1955). *Med Sveriges Träindustriförbund under 50 år*. Stockholm: Sveriges Träindustriförbund.
- Westerstahl, J. (1945). *Svensk fackföreningsrörelse*. Stockholm: Tiden.
- Åmark, K. (1986). *Facklig makt och fackligt medlemskap. De svenska fackförbundens medlemsutveckling 1890–1940*. Lund: Arkiv.