
Anders Kjellberg: Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige

Arkiv förlag, Lund, 1997

Under den senaste tioårsperioden har det fackliga organisationsmönstret i Sverige genomgått stora förändringar. Det visar sociologen Anders Kjellberg i sin bok *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*.

Från slutet av 1910-talet fram till 1986 ökade andelen fackligt anslutna löntagare i Sverige i stort sett oavbrutet till närmare 86 procent. Under perioden 1987–91 sjönk däremot organisationsgraden för landet som helhet med cirka 4 procentenheter, vilket var något helt nytt för svenska förhållanden. Minskningen var störst bland privatanställda, yngre löntagare i storstäderna. Under första hälften av 1990-talet ökade anslutningen åter kraftigt och närmade sig 1980-talets toppnivå för att sedan svagt vända nedåt igen. Sett i ett längre perspektiv fluktuerar medlemsantalet betydligt mer än tidigare. Dessutom har direktanslutningen till a-kassan ökat kraftigt. Ändå befinner sig Sverige i täten bland en liten grupp fackligt välorganiserade industriländer i världen.

Vad ligger då bakom det senaste decenniets stora förändringar i Sverige och hur skall de internationella variationerna förklaras? Hur har det svenska organisationsmönstret utvecklats med avseende på olika löntagargrupper, avtalsområden, regioner och kön? Vad är bestämmande för valet av fackligt medlemskap respektive direktanslutning till a-kassan? Är det t ex individuella eller kollektiva motiv som styr? Dessa frågor står i centrum för Kjellbergs studie, som har tillkommit inom ramen för tre projekt finansierade av Rådet för arbetslivsforskning.¹ Författaren har tagit sig an en ange-

lägen uppgift, eftersom det hittills har saknats en samlad studie av denna viktiga del av det svenska arbetslivets utveckling under det senast årtiondet. Det internationellt komparativa perspektivet gör boken ännu mer välkommen. Tillsammans med Kjellbergs tidigare skrifter om arbetsmarknadsrelationernas utveckling under 1900-talet erbjuder boken ett bra stoff för universitetsundervisning och studiecirkelverksamhet.²

Boken består, förutom inledning och sammanfattning, av fem utredande och analyserande kapitel. I kapitel två jämförs den svenska organisationsutvecklingen med andra industriländers. Kapitel tre bygger på en statistisk studie av den fackliga organisationsgradens förändringar i Sverige 1975–96. Underlaget utgörs av Statistiska Centralbyråns båda serier ULF (Undersökning av levnadsförhållanden) och AKU (Arbetskraftsundersökningarna). Kombinationen möjliggör en detaljerad bild av de kort- och

1. De tre projekten är: "Fackliga medlemmar och organisationer under 1990-talet", "Fackliga medlemmar och organisationer under 1990-talet – en uppföljning" samt "Individer, kollektiv och fackliga organisationer".

2. Se t ex Kjellberg A (1983) *Facklig organisering i tolv länder*. Arkiv, Lund; Kjellberg A (1992) "Can the Model Survive" i Ferner A & Hyman R (eds) *Industrial Relations in the New Europe*. Oxford; Kjellberg A (1997) "Hur formades de svenska tjänstemännens organisationsmönster?" i Johansson L (red) *Fackliga organisationsstrategier*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm; samt Kjellberg A (1998) "Sweden: Restoring the Model?" i Ferner A & Hyman R (eds) *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford.

långsiktiga förändringarna med avseende på region, sektor, bransch, arbetare/tjänstemän, kön, ålder m m. Kapitel fyra belyser den tilltagande direktanslutningen till arbetslöshetskassorna under 1980- och 90-talen och diskuterar bl a vilka löntagarkategorier som direkt ansluter sig. Fyra a-kassor inom den privata sektorn har närmare studerats, nämligen de hos SIF, HTE, Metall och Handels. I kapitel fem behandlas motiven för att organisera sig fackligt respektive att stå utanför. Underlaget utgörs av en intervjuundersökning som författaren gjorde under 1993 tillsammans med kollegan Lars Gunnarsson. De intervjuade är vanliga medlemmar, fackligt aktiva och icke medlemmar på ett antal utvalda arbetsplatser i Stor-Stockholm inom SIFs, Metalls och Handels avtalsområden. I kapitel sex diskuteras slutligen hur facket bör förändra sin verksamhet för att kunna motsvara medlemmarnas behov och förväntningar.

Hur har då det fackliga organisationsmönstret utvecklats i Sverige i ett internationellt komparativt perspektiv? Den svenska särställningen belyses här genom några jämförelser av andelen organiserade löntagare år 1995, då Sverige hade cirka 85 procent anslutna. Finland och Danmark låg också högt, 75 respektive 78 mot cirka 56 procent i Norge. De kontinentaleuropeiska siffrorna för samma år var betydligt lägre: Belgien cirka 55 procent, Italien 37, Storbritannien 33, Tyskland 29 och Frankrike endast 9 procent. I Japan och USA var 24 respektive 15 procent fackligt organiserade. Sverige skiljer sig också i fråga om den långsiktiga trenden. Under 1960-talet var tillströmningen till de fackliga organisationerna stor i hela västvärlden, men sjönk sedan i många länder. I Sverige fortsatte dock ökningen till strax efter 1980-talets mitt.

Hur skall då skillnaderna mellan länderna förklaras? De nordiska ländernas höga organisationsnivåer, med Norge undantaget,

leder onekligen tanken till att de fackliga a-kassorna har en avgörande roll i sammanhanget. Det finns dock inget klart samband mellan facklig a-kassa och hög anslutning, menar Kjellberg. Även Belgien har fackliga a-kassor, men har inte högre anslutningsgrad än Norge, där arbetslöshetsförsäkringen sedan 1938 är förstatligad. Likaså varierar anslutningsgraden bland länder utan fackliga a-kassor, från Frankrike med 9 procent till Norge med 56. Dessutom kan man, som numera är allmänt bekant, direktansluta sig till a-kassan i Sverige.

Författaren anser ändå att fackliga a-kassor bidrar till att göra facket attraktivt. Det gäller kanske i ännu högre grad systemet med konfliktfonder, till vilka man inte kan ansluta sig direkt. Större vikt tillmäter han emellertid förekomsten av utbyggda och väl fungerande fackliga arbetsplatsorganisationer (decentralisering). Liksom i sina tidigare skrifter betonar Kjellberg att den höga fackliga organisationsgraden i Sverige bygger på kombinationen av centralisering – i form av centrala kompromisser och avtal – och decentralisering. En förutsättning för detta är att även arbetsgivarna är välorganiserade. Kollektivavtalens giltighet är här också utsträckt till de oorganiserade, vilket gör att lönerna blir konkurrensneutrala. Den svenska fackföreningsrörelsen styrka ligger också i att den är både horisontellt och vertikalt välintegrerad. Till skillnad från t ex Storbritannien, Frankrike och Italien har Sverige sedan gammalt en fungerande samverkan mellan centralorganisationer, förbund, lokalavdelningar och arbetsplatsorganisationer. Dessutom är de svenska fackföreningarna socialt och ideologiskt-politiskt relativt homogena genom existensen av särskilda organisationer för arbetare och tjänstemän samt frånvaron av konkurrerande religiösa eller politiska riktningar.

Kjellberg betonar starkt boken igenom att organisationsgraden inte bestäms av enstaka orsaksfaktorer utan av många sammanhängande relationer mellan olika aktörer och institutioner. Därför bör såväl internationella komparationer som studier av utvecklingen över tid i ett land baseras på det Kjellberg kallar Industrial Relations-system. Med det avses:

”en rad institutionella förhållanden (förhandlings- och avtalssystemet, den arbetsrättsliga lagstiftningen, de fackliga organisationernas karaktär och uppbyggnad m m), men också olika aktörers strategier och styrkeförhållandena dem emellan” (s 38).

Internationella jämförelser visar att det existerar nationellt specifika mönster av Industrial Relations, som har skapats i en lång historisk process i samspel med samhället i övrigt, t ex den sk svenska modellen.

De statistiska resultaten talar för att det har skett en polarisering av den internationella fackliga organisationsutvecklingen. I några länder, främst de nordiska, har andelen fackligt anslutna ökat, men i de flesta länder har den minskat. Baseras däremot komparationen på respektive lands Industrial Relations-system framgår det tydligt att organisationsgraden inte visar samma sak i olika länder. Som exempel tar Kjellberg Sverige och Frankrike, som är varandras motsatser. Mot Sveriges exceptionellt höga organisationsgrad står Frankrikes extremt låga. Till skillnad från de svenska fackföreningarna eftersträvar inte de franska en så hög medlemsanslutning som möjligt, utan är mer en organisation för fackligt aktiva. Vid behov kan de många konkurrerande fackföreningarna mobilisera oorganiserade i mycket högre grad än i Sverige. Skillnaderna beror främst på att det svenska Industrial Relations-systemet bygger på självreglering med kollektivavtal och det franska på statsreglering med lagstiftning. I Tyskland,

Italien och Nederländerna, för att ta ett annat exempel, är det företagsråden som representerar såväl organiserade som oorganiserade arbetare på arbetsplatsnivå. Därmed saknas ett viktigt incitament till facklig organisering.

Utvecklas då olika Industrial Relations-system mot konvergens eller divergens? Kjellberg hävdar att den pågående internationaliseringen av ekonomi och politik inte nödvändigtvis behöver innebära att de nationella Industrial Relations-systemen konvergerar. Olikheterna i de nationella systemen innebär i stället att maktförskjutningen mellan parterna (till arbetsgivarnas fördel) får olika genomslagskraft i olika länder. Kollektivavtalens täckningsgrad visar t ex lika lite som den fackliga organisationsgraden på någon konvergerande tendens. Däremot kan man också i detta avseende tala om ökad polarisering mellan olika ländergrupper, vilket även Franz Traxler har påpekat.³ Den största minskningen av kollektivavtalens täckningsgrad har länder med låg organisationsgrad och en långt gången decentralisering, som inte är kombinerad med centrala och generellt gällande överenskommelser, t ex USA, Japan och Storbritannien. I övrigt är kollektivavtalens täckningsgrad hög och i Sverige mycket hög, idag 94 procent.

Talar då inte den allmänna avregleringen och decentraliseringen på arbetsmarknaden för konvergens av arbetsmarknadsrelationerna? Nej, säger Kjellberg. Det är också här lätt att göra alltför grova generaliseringar. Decentraliseringen av arbetsmarknadsrelationerna har inte utvecklats i samma takt eller

3. Traxler F (1996) "Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries", *European Sociological Review*, 1996:3.

antagit samma former i de olika industri-länderna. Arbetsorganisation och anställningsvillkor färgas alltid av olika länders specifika institutionella förhållanden, beroende på såväl lagstiftningen som de fackliga organisationernas karaktär. Därför efterlyser författaren mer forskning om vad som egentligen händer på den lokala nivån. Det kan t ex ligga i storföretagens intresse att behålla olikheterna. Direkta och indirekta inflytandeformer i företagen kan också vara bra eller dåligt för facket beroende på vilka strategier man har. Överhuvud taget betonas aktörernas roll i utvecklingen.

Under vissa perioder genomgår Industrial Relations-systemen paradigmskiften, dvs ”radikalt förändrade institutionella arrangemang”. I likhet med Price och Bain⁴ anser Kjellberg att dessa ytterst är orsakade av socio-politiska förändringar, där samspelet mellan huvudaktörerna stat, arbetsgivare och löntagare och de maktresurser de förfogar över är avgörande. Enligt författaren talar dock inget historiskt exempel för att paradigmskiftena sker samtidigt, överallt eller har samma innebörd. Detta skulle ytterligare tala för divergens.

Kjellbergs plädering för Industrial Relations-system som jämförelsegrund för internationella komparationer är mycket övertygande och utgör också bokens största vetenskapliga förtjänst. Ändå blir hans diskussion om konvergens och divergens något oklar. Detta bottenar i att begreppen konvergens/divergens inte ges någon distinkt bestämning i det som avser analysobjektet, dvs Industrial Relations-system. Jag saknar ett resonemang om hur konkreta likheter och skillnader länder emellan skall i såväl det långa som korta perspektivet relateras till den givna analysnivån, dvs systemnivån. Frågan är således vad som skall betraktas som essentiella likheter och skillnader. En sådan dis-

kussion bör utgå från ett samhällsteoretiskt perspektiv, något som varit mer närvarande i Kjellbergs tidigare studier.

Därmed övergår jag till den statistiska undersökningen av de svenska organisationsmönstrets utveckling. Denna visar bl a på flera intressanta långsiktiga trender. För privatanställda i storstadsområdena, arbetare såväl som tjänstemän, minskade organisationsgraden under hela 1980-talet med undantag för de kvinnliga arbetarna, för vilka nivån steg något. Man kan säga att utvecklingen under senare delen av 1980-talet bland löntagare i allmänhet, och för privatanställda manliga arbetare i synnerhet, förbådades i storstadsområdena, där konjunktursvängningar och förändringar i näringsstruktur varit större än på andra håll.

Den lägre andelen fackligt anslutna i storstadsområdena är ett förhållandevis nytt fenomen. Under perioden 1975–1990/91 tredubblades klyftan till landet i övrigt. Denna skillnad bör dock, enligt Kjellberg, ställas mot den mycket kraftiga ökningen av anslutningsgraden hos arbetare inom de privata service-näringsarna utanför storstadsregionerna. En konstant tillväxt i organisationsnivån har även offentliganställda arbetare i hela landet, främst kommunalanställda. Dessa löntagar-grupper består till största delen av kvinnor. Det är också de kvinnliga löntagarna som uppvisar den mest iögonfallande ökningen under perioden 1975–95 i sin helhet. För dem kan man nämligen konstatera en stadigt stigande trend som gäller generellt, dvs för alla åldersgrupper, regioner och sektorer.

4. Price R & Bain G (1989) ”The Comparative Analysis of Union Growth” i *Recent Trends in Industrial Relations Studies and Theory*. Proceedings of the 8th Annual Congress of the International Industrial Relations Association. Brussels.

Enligt Kjellberg korresponderar utvecklingen av det fackliga organisationsmönstret väl med de långsiktiga förändringarna av arbetslöshetsnivån. Såväl sjunkande organisationsgrad som ökande direktanslutning till a-kassan under 1980-talet visar på en "klara sig själv-mentalitet", som växte fram hos löntagarna till följd av den extremt låga arbetslöshetsnivån. Utvecklingen under 1990-talets första hälft, då både organisationsgrad och direktanslutning steg, förklaras likaså med den drastiska ökningen av arbetslösheten till en för svenska förhållanden mycket hög nivå. Tydligast har detta samband varit för yngre privatanställda löntagare utan fast anställning i storstadsområdena. Den generella ökningen bland kvinnliga löntagare synes dock ha en mer sammansatt förklaring. Arbetarkvinnorna är t ex de som tydligast uttrycker solidariska värderingar i fråga om fackets verksamhet.

Beträffande direktanslutningen till a-kassorna har denna tilltagit dramatiskt sedan mitten av 1980-talet, särskilt bland de privatanställda yngre tjänstemännen. Av HTFs och SIFs a-kassemedlemmar var vid årsskiftet 1996/97 28 respektive 16 procent direktanslutna i hela landet, jämfört med endast 4 procent bland Metalls kassemedlemmar. Under 1990-talet har direktanslutningen dock ökat kraftigt även inom vissa grupper och regioner på arbetarsidan, vilket främst märks inom Handels med 14 procent direktanslutna 1996. I Stor-Stockholmsområdet har direktanslutningen inom Metall ökat från 6 procent 1993 till 23 procent 1996.

Direktanslutningen är klart överrepresenterad bland medlemmar på klubbblösa arbetsplatser. Detta är särskilt tydligt inom SIFs Stockholmsavdelning, där inte mindre än hälften av a-kassemedlemmarna i de klubbblösa företagen är direktanslutna. Problemet gäller inte endast småföretag. Av-

vecklingen av fackklubbar inom Metalls Stockholmsavdelning är omfattande också till följd av avindustrialiseringen i regionen, vilket inte bådär gott för den fackliga rekryteringen i framtiden. Huvuddelen av de direktanslutna har inte varit organiserade tidigare. Risken är dock stor att de direktanslutna i framtiden kommer att rekryteras även ur de fackanslutnas led, menar Kjellberg. Den höga arbetslösheten i Sverige medför bl a att många organiserade långtidsarbetslösa tappar kontakten med den lokala fackliga verksamheten, vilket kan leda till utträde.

Intervjuundersökningen i Stor-Stockholmsområdet bland Metalls, SIFs och Handels medlemmar visade att löntagarna numera har en mer prövande inställning till medlemskap än tidigare. Man vill ha direkt nytta av att tillhöra facket och förväntar sig att organisationen på alla nivåer skall visa resultat och ha en fungerande kontakt med medlemmarna. De allra flesta anser att facket är till för att tjäna den kollektiva nyttan, inte den individuella. De sociala relationerna på arbetsplatsen, i hemmet och även i övrigt spelar fortfarande stor roll för beslutet att gå med i facket. Varaktig god arbetstillgång har främst legat bakom besluten att lämna facket, särskilt hos tjänstemännen. Endast hos arbetarna är missnöjet med fackavgiftens storlek ett skäl till utträde.

Med ändrad näringsstruktur och nya flexibla former för organiseringen av produktion och arbete har villkoren för fackligt medlemskap kraftigt förändrats under de senaste årtiondena. Gränserna mellan tjänstemän och arbetare har t ex börjat suddas ut. De informella grupperna på arbetsplatsen får också allt större betydelse för den sociala gemenskapen och identifikationen bland löntagarna. Trots detta fortsätter fackföreningsrörelsen att arbeta utifrån tayloristiska, hierarkiska principer. Kjellberg betonar

därför starkt att facket måste knyta an till de informella sociala relationerna på arbetsplatsen och lägga mindre vikt vid formalia och byråkrati. Fungerande arbetsplatsorganisationer förefaller även i framtiden vara den viktigaste länken i det fackliga arbetet. Här har Sverige en god organisatorisk grund att bygga på. Det krävs dock en förändring, så att fackföreningsrörelsen skall kunna fungera som en underifrån målstyrd folkrörelse och inte uppfattas som en serviceinstitution, myndighet eller försäkringsorganisation, betonar författaren.

En annan utveckling som påkallar förändring är att kvinnornas andel av löntagarna har ökat kraftigt sedan 1975. Av alla fackligt anslutna aktiva löntagare är 52 procent kvinnor. LO och SACO har 48 procent kvinnor och TCO hela 60 procent. Det kvinnodominerade Kommunal har ersatt Metall som största LO-förbund. Samtidigt är antalet kvinnor högt också bland dem som valt att lämna facket. Även om kvinnorna utgör den starkaste gruppen, dominerar fortfarande den manliga fackliga kulturen. Kvinnornas erfarenheter måste därför tas som utgångspunkt för en förnyelse av det fackliga arbetet, menar Kjellberg. Könskvotering till förtroendeposter, kvinnliga nätverk och tjejtträffar är några av författarens konkreta förslag för att bryta mansdominansen. Facket står således inför uppgiften att anpassa sin verksamhet, så att man får fortsatt stöd hos arbetarkvinnorna och återvinner de manliga arbetarnas förtroende. Vidare måste facket vara lyhört för de yngre löntagarnas krav.

Kjellberg har skrivit en gedigen och faktpäckad bok, vilket också ställer stora krav på framställningen. Boken är visserligen språkligt välskriven, men detaljerna skymmer ibland helheten. Det hade varit önskvärt med en fylligare inledning, där problem-

ställningen hade markerats tydligare och de analytiska utgångspunkterna hade presenterats. På så sätt hade resultatredovisning och diskussion kunnat bli mer problemstyrda och överskådliga. Till helhet och sammanhang hade också en utförligare bakgrund om arbetslivets genomgripande förändring under de senaste årtiondena bidragit. Ett problem som t ex inte diskuteras, men som påverkar förutsättningarna för att arbeta fackligt, är utvecklingen mot större flexibilitet i anställningsförhållanden och arbetstider.⁵ Dessa frågor, som får allt större tyngd i avtalsförhandlingarna, synes också påverka fackföreningsrörelsens horisontella och vertikala integration. Det framgick tydligt av årets avtalsrörelse, inte minst genom konflikten mellan förbund och avdelningar inom Pappers. Till bakgrunden hör den ökade samordningen av avtalsförhandlingarna med inkomstpolitiska förtecken.⁶

Till de många redan nämnda förjänsterna med boken skall läggas att Kjellberg genomgående relaterar analys och resultat till det svenska och internationella forskningsläget, inklusive sina egna studier. Boken har därmed fått karaktären av en syntes med högt kunskapsvärde, vilket stimulerar läsaren till att själv se intressanta uppslag till ny forskning på området. För detta arbete fick Anders Kjellberg 1998 års Rudolf Meidner-pris.

Docent **Annette Thörnquist**

Historiska institutionen
Göteborgs universitet

5. Se t ex Aronsson G & Göransson S (1997) "Mellan tids- och resultatkontraktet" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1997:2.

6. Angående avtalssystemets utveckling se t ex Elvander N (1997) "Regeringen och avtalsrörelserna under 1990-talet" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 1997:4.