

Lars-Olof Pettersson

Facklig framtid handlar om förnyelse och förändring

Facket har tappat medlemmar, organisationsgrad och framför allt inflytande under senare år. Den fackliga kartan ritas om, oavsett om organisationerna vill det eller inte, men de kan också göra en hel del själva för att stärka sina positioner. Om LO bryter sin organiserade samverkan med Socialdemokraterna öppnas helt nya möjligheter för löntagarna. Framtiden kommer att kräva mer av samverkan vertikalt branschvis, än horisontellt utifrån klasstillhörighet. Det är några av slutsatserna som kan dras av de senare årens fackliga utveckling.

Lars-Olof Pettersson, konsult,
Rådhusgruppen City, Stockholm.
lars-olof@radhusgruppen.se

Sacos ordförande Anna Ekström utnämndes till generaldirektör för Skolverket under förra året. Hennes efterträdare blev Juseks dåvarande ordförande Göran Arrius. Ordföranden i SKTF (som bytte namn till Vision), Eva Nordström, efterträdde Sture Nordh som ordförande i TCO. Wanja Lundby-Wedin lämnar som ordförande för LO och när

detta skrivs finns det åtminstone fyra kandidater som kan efterträda. Såväl Saco som TCO och LO byter alltså ordförande inom en relativt kort tidsperiod. Det borde ha varit ett gyllene tillfälle att se över den fackliga strukturen.

Men den ambitionen saknas.

Vi kommer fortfarande att ha "världens mest segregerade fackföreningsrörelse" för att tala med vår främste forskare på området, Anders Kjellberg (2009, s 11). Under de fackliga guldåren delade löntagarna upp sig i arbetare, tjänstemän och akademiker, en uppdelning som fortfarande gäller.

Akademikernas organisation

Saco befinner sig i vinnarpositionen. Fler och fler går igenom högskolestudier. Saco-förbundens struktur med centrala kanslier och mer eller mindre obefintliga lokalkontor gör att avgiften kan vara låg jämfört med förbund som har en ombudsmannatung lokalorganisation. Akademikernas arbetslöshetskassa har inte heller drabbats av de avgiftsökningar som regeringens allt hårdare beskattning av arbetslöshetskassorna inneburit. Akademikernas egen arbetslöshetskassa har gynnats i konkurrensen med övriga kassor. Sedan gammalt har akademikernas arbetslöshetskassa ett studievillkor i verksamhetsområdet, vilket i praktiken innebär att alla som påbörjat akademiska studier, oavsett inom vilket yrke de praktiserar, kan söka inträde i den kassa som har den lägsta arbetslöshetsavgiften.

Saco-förbunden är framgångsrika. Det gäller såväl de små nischade yrkesförbunden för arbetsterapeuter, sjukgymnaster och veterinärer som stora yrkesförbund för läkare, ingenjörer och civilekonomer. Men breda organisationer riktade till flera yrkesgrupper med olika utbildningar, till exempel Akademikerförbundet SSR, Jusek, DIK och SRAT, har också växande medlemsskaror och gjort att konkurrensen mellan de fackliga organisationerna skärpts och skapat ytterligare framgångsrika koncept.

Framgångarna till trots är andelen akademiskt utbildade som väljer att ansluta sig till ett Saco-förbund inte särskilt hög. Om man räknar på yrkesverksamma akademiker på arbetsmarknaden och motsvarande grupp som är medlemmar i Saco-förbunden blir det omkring var fjärde person. Tendensen är snarast vikande. Marknadsandelen är alltså ganska låg och framgångarna beror i huvudsak på att antalet akademiker ökar kraftigt. För 20 år sedan hade mindre än var fjärde person i åldern 25–64 år eftergymnasial utbildning, idag närmar vi oss 40 procent.

Den fackliga rollen att upprätthålla professionens status är väl utvecklad inom framför allt tydliga yrkeskårer, till exempel Läkarförbundet, där det blir i det närmaste en total medlemsanslutning. Frågan är dock om läkarna själva ser förbundet som en facklig organisation. Värnet för professionen byggs på av många fackliga organisationer så att den även omfattar karriärrådgivning och förbättrad yrkeskompetens. Flera förbund väljer att ansluta egenföretagare och har särskilda förmåner för dessa. Detsamma gäller chefer, där många Saco-förbund ägnar betydande möda åt att organisera just dem som har underställd personal. Konkurrensen från Ledarna, den största organisation som står fri från de tre huvudorganisationerna, är tydlig när det gäller just chefer.

Längst har sannolikt Akademikerförbundet SSR gått genom att bilda Svensk Chefsförening, en organisation inom förbundet enbart för chefer. Man ger ut böcker om etik för chefer, har särskilda nätverk, förhandlare inriktade enbart på

chefer bland mycket annat. Men många andra organisationer har en liknande vurm för landets chefer. Om cheferna visste vilka tjänster som fackliga organisationer kan förse dem med skulle sannolikt en betydligt större andel chefer bli fackliga medlemmar.

Ledarna

Ledarna var den organisation som först träffade så kallade sifferlösa avtal och det blev ett ramaskri från andra fackförbund. Det väckte också stor uppmärksamhet när förbundets ordförande, Annika Elias, hävdade att Ledarna varken var en facklig organisation eller ett arbetsgivarförbund: ”Vi rör oss i gränsmarkerna. Jag brukar leka med begreppet att Ledarna är en tredje part” (Andersson 2007).

Sprunget som det är ur Sveriges Arbetsledarförbund, Salf, har organisationen åkt jojo ut ur och in i TCO, men är sedan lång tid tillbaka ett helt självständigt förbund. Salf är dock medlemmar i PTK och OFR, de samverkansorgan som finns för fackliga tjänstemannaförbund på den privata och offentliga sektorn. Förbundet hävdar idag att man har 87 000 medlemmar och finns över hela arbetsmarknaden. Merparten saknar faktiskt högskoleutbildning; endast var tredje har minst två års högskoleutbildning, vilket torde göra en anslutning till Saco omöjlig.

Tjänstemännens organisation

En stor grupp akademiker ansluter sig till något av TCO-förbunden. Det gäller sjuksköterskor, journalister och lärare som har egna TCO-förbund, men det gäller också civilingenjörer, socionomer och ekonomer.

På de vanliga kontorsarbetsplatserna blir de traditionella tjänstemannajobben allt färre. För allt fler krävs akademisk utbildning, vilket skärper konkurrensen mellan TCO och Saco. TCO-förbundens medlemstal har under senare år minskat och smällen var hård 2007 när förändringen i medlemsavgifterna till arbetslöshetskassan slog igenom och närmare 50 000 medlemmar lämnade TCO-förbunden.

TCO domineras i mycket högre grad av ett förbund – Unionen – än de andra centralorganisationerna. Av TCO-förbundens medlemmar tillhör 40 procent Unionen, vilket gör att TCO i praktiken är i händerna på vad det förbundet vill med centralorganisationen och hur man själv utvecklas. Unionen är en skapelse som förenar industritjänstemännen från Sif och motsvarigheten för den privata tjänstesektorn, HTF. Förbundet bildades inte i första hand för att ta vara på stordriftsfördelar. I stället var det problemen att dra gränsen mellan tjänstesektor och industrisektor, vilket ledde till konflikter mellan förbunden, som var det huvudsakliga motivet för sammanslagningen. Unionen har under sina första år

konsoliderat den koloss man är med en halv miljon medlemmar. Främst satte man avtryck i avtalsrörelsen senast då man valde att gå före andra fackförbund när man slöt avtal inom industrin. I början av 2012 hävdades det att Unionen gått om Kommunal som landets största fackförbund: "Unionen har med stor sannolikhet gått om Kommunal som Sveriges största fackförbund", skrev förbundets tidning *Kollega* den 4 januari 2012. Det är dock en sanning med modifikation. Unionen räknar in pensionärerna i sitt medlemsantal medan Kommunal har en särskild organisation för sina 150 000 pensionärer.

Det är inte främst de stora vertikalförbunden – Unionen, Vision och ST – som drabbats hårdast av den vikande medlemsutvecklingen inom TCO. Men eftersom närmare två av tre medlemmar tillhör dessa tre förbund blir förändringarna i dem helt avgörande.

Endast två yrkesförbund inom TCO kan mäta sig med varandra i storlek, Lärarförbundet och Vårdförbundet, och där har utvecklingen varit mer positiv. Frågan är dock hur utvecklingen för dessa förbund kommer att se ut på sikt. Vårdförbundet har redan anslutit sig till akademikernas arbetslöshetskassa. Lärarförbundet utkämpar förvisso en hård kamp med Saco-förbundet Lärarnas Riksförbund, men i de stora utbildningspolitiska frågorna är förbunden beroende av varandra.

Arbetarnas organisation

Mest problematisk är naturligtvis situationen för LO. Förbunden i LO tappar medlemmar, både genom strukturförändringarna på arbetsmarknaden och sjunkande organisationsgrad. För inte så länge sedan tillhörde mer än 2 miljoner personer LO-förbunden och organisationsgraden var uppemot 90 procent. Idag organiserar man 1,5 miljoner medlemmar och i stora grupper, inte minst bland ungdomar, är mindre än hälften organiserade.

Fortfarande är organisationsgraden hög i arbetarleden inom industrin, drygt 80 procent, men det är trots allt en nedgång med 5 procentenheter på fem år. Värre har det gått inom byggverksamheten där organisationsgraden sjunkit från 81 till 72 procent under samma period. Inom parti- och detaljhandeln beräknas drygt hälften av arbetarna vara organiserade och i hotell- och restaurangverksamheten så få som var tredje person. Totalt är två av tre privatanställda arbetare fackligt organiserade och drygt fyra av fem offentliganställda. Av alla anställda under 30 år är mindre än hälften fackligt organiserade.

Det är med andra ord en facklig medlemskris i Sverige, och det är främst LO som drabbats. Att det skedde en dramatisk förändring 2007 är oomtvistat. Den då nytillträdde alliansregeringen ökade beskattningen av arbetslöshetskassorna dramatiskt, samtidigt som skattereduktionen för såväl fackavgiften som avgiften till arbetslöshetskassan togs bort. Enbart avgiftshöjningen för arbetslöshetsför-

säkringen innebar till exempel för hotell- och restauranganställdas del 264 kronor mer per månad, byggnadsarbetarna 250 kronor och IF Metalls medlemmar 247 kronor. Däremot ökade avgiften i Akademikernas arbetslöshetskassa bara med 150 kronor. Skillnaden i avgift har accentuerats ytterligare under senare år. Idag betalar en hotell- och restauranganställd 360 kronor i månaden medan en akademiker endast betalar 90 kronor. Det är alltså tvivelsutan så att LO-förbunden drabbades hårt av de höjda avgifterna. Samtidigt försämrades också arbetslöshetsförsäkringen. Den blev med andra ord sämre och dyrare.

Medlemsraset i samband med att avgiften höjdes kan inte förklara ett mer långsiktigt vikande medlemstal i LO. Till en del beror det på strukturförändringar på arbetsmarknaden; det blir färre och färre arbetare, helt enkelt. Men det är också en effekt av att fler arbetare finns i små, privata tjänsteföretag i storstäderna. Organisationsgraden har alltid varit lägre i storstäderna. De fackliga organisationerna har dessutom svårare att nå ut till småföretag där det ofta saknats en facklig kontaktperson på arbetsplatsen. Dessutom är privat tjänstesektor svårare att nå än industri- och byggsektor.

Det går att räkna upp många ursäkter för att LO tappar medlemmar, men det går inte att bortse från faktum: LO-förbunden organiserar en allt mindre andel av löntagarna på arbetsmarknaden. Och prognoserna för svensk arbetsmarknad talar inte för en vändning av denna tendens. Även om LO lyckas vända medlemskurvan på kort sikt torde organisationen aldrig mer representera annat än en minoritet av landets organiserade löntagare.

Men LO har andra stora problem. Sedan arbetsgivarna på den privata arbetsmarknaden bestämt sig för att lämna de centrala avtalsförhandlingarna har uppgiften att samordna LO:s förhandlingsverksamhet blivit komplicerad. På olika sätt har förbunden gjort stora ansträngningar för att hålla samman under avtalsförhandlingarna. Gång efter annan har emellertid sprickorna blivit tydliga. Det har exempelvis gällt förbundens strävan att lägga ut särskilda kvinnopotter i avtalen, men också i synen på vilka förbund som ska vara löneledande. Man försöker hitta vägar att hålla samman, men svårigheterna är stora när förbunden spretar åt olika håll. I sanningens namn torde det vara en tidsfråga innan de samordnade förhandlingarna både i teorin och i praktiken kommer att handla om informationsutbyte.

Under avtalsförhandlingarna 2011 blev revorna i sammanhållningen alltför stora. Inom industrin tecknades ett nytt Industriavtal och LO-förbunden IF Metall, GS och Livs skrev under avtalet, medan Pappers valde att ställa sig utanför industriförbundens samarbete. När LO skulle samordna sina krav i avtalsrörelsen kunde man för första gången inte enas om de gemensamma avtalskraven. De industriförbund som valt att underteckna det nya Industriavtalet kunde inte ställa sig bakom LO-kravens konstruktion på den så kallade jämställdhetspotten.

Det som är kontroversiellt i det nya Industriavtalet är, för att använda LO-tidningens beskrivning, att det ger ”en tydlig särställning för industriavtalet, stramare förhandlingsregler, slutbudsmedling och utvecklade befogenheter för de opartiska ordförandena”. Skrivningarna om Industriavtalets särställning innebär att det avtalet ”har prioritet och andra avtal och samarbeten som parterna ingår i måste vara förenliga med de intressen som bär upp industriavtalet” (Jacobsson & Öberg 2011). Det uppfattades av en del förbund som en rejäl dolkstöt mot LO-samordningen. Från arbetsgivarsidan är det också syftet. Man vill helt enkelt inte att avtal inom industrin ska bilda golv som andra organisationer sedan kan kliva på, inte heller att andra LO-förbund utanför industrin ska binda industriförbunden i avtalsförhandlingarna.

Genom Industriavtalet har de LO-förbund som finns inom ramen för Industriavtalet knutit allt starkare band med varandra och med Sveriges Ingenjörer och Unionen, organisatoriskt inom ”Facken inom industrin”. Det är ingen tvekan om att förbunden investerar mycket tid, kraft och resurser i denna organisation. Man gör ekonomiska prognoser, kartlägger löneutvecklingen nationellt och internationellt samt driver, förutom traditionella avtalsfrågor, exempelvis frågan om kompetensutveckling. Men även bland industriarbetarna blev det en splittring genom att Pappers inte skrev under det nya Industriavtalet.

Om det ska bli lönsamma industriarbetsplatser även i framtiden är det nödvändigt med ett långtgående samarbete. Det förutsätter i långa stycken också samarbete med arbetsgivarna inom industrin. Det finns gemensamma intressen att exempelvis utveckla kompetens samt förnya produktion och produkter så att konkurrenskraften kan stärkas. Även om industrin numera sysselsätter en mindre del av arbetsmarknaden, cirka 13 procent, så är den strategiska positionen fortfarande i stort sett lika stark. Dessutom är det en stor andel av tjänstesektorn som är direkt beroende av industrins utveckling.

Vid sidan av industrin, närmast som en replik till industriarbetarnas organisation, har sex LO-förbund inom bygg och service valt att utveckla ett alldeles eget koncept, 6F (Byggnads, SEKO, Elektrikerna, Fastighets, Transport och Målareförbundet). Syftet med samarbetet är att fackförbunden ska bli starkare och slagkraftigare, bli tydligare i samhällsdebatten och göra det möjligt att hålla lägre medlemsavgifter. Man strävar efter gemensam administration och lokalgemenskap men också att genomföra avtalskonferenser tillsammans. Om facken inom industrin har fokus på utveckling och konkurrenskraft, så har 6F sitt fokus på rättvis fördelning och hur samhällssituationen i stort påverkar arbetstagarna. Inför avtalsrörelsen 2012 har förbunden gjort en rapport med utgångspunkt från vad företrädarna för de sex förbunden anser. Man slår fast att om LO ska ”klara av att rekrytera de medlemmar som idag vänder förbunden ryggen, krävs tydligare facklig kamp – och resultat”. Förbundsordförandena inom 6F menar att

samarbetet innebär ”att en ny maktbalans uppstår inom LO som alla tjänar på” (Danielsson Öberg 2011). I klartext pekar man alltså på att det pågår en maktkamp inom LO, att genom att positionera ett antal förbund, 6F alltså, så kan man vara en motpol till IF Metall och Kommunal. Tydligare än så kan egentligen inte disharmonin inom LO beskrivas.

Men knappt hade de sex förbunden börjat sitt samarbete så blev det sprickor även i den fasaden. Medan fem av förbunden valde att söka kanslisamverkan i Byggnads lokaler, där gemensamma administrativa verksamheter ska skötas i ett gemensamt bolag, bestämde sig Transport för att finnas kvar på sin plats och endast delta i samarbetets opinionsbildande verksamhet. De fem förbunden har bekräftat samarbetet genom ett ömsesidigt ägaravtal om lokalsamordning och gemensam administration de närmaste sju åren. Om banden inom 6F knyts allt hårdare kommer LO i praktiken att samordna ett industrikluster, ett bygg- och servicekluster, ett stort kommunalt förbund och övriga förbund inom tjänstenäringarna. Det är en uppgift som inte kräver särskilt stor organisation.

Skulle det bli lättare att samordna avtalsförhandlingarna? Kommer LO att gå stärkt ur en sådan positionering? Det är svårt att se en sådan riktning. Tvärtom torde motsättningarna mellan de olika sektorerna bli än mer accentuerade. I någon mening väljer inte förbunden själva hur utvecklingen kommer att bli. Det finns samhällsförändringar som inte påverkas av hur LO-förbunden organiserar sig. Till det hör den allt starkare samhörigheten mellan olika kategorier av anställda i olika sektorer. Den utvecklingen betingas av ökad intressegemenskap mellan de anställda, men är också en följd av att tjänstemännen blivit en allt större andel av arbetsmarknaden i alla sektorer.

Problemen är emellertid stora även inom förbunden. Längre var LO-förbundens styrka den lokala förankringen, ombudsmannaservicen på lokal nivå och den nära förankringen i medlemmarnas vardag. Ombudsmän och förtroendevalda som kände sina medlemmar och deras arbetsplatser, hade detaljkunskap om avtalen och lärde sig hantera arbetsrättsliga frågeställningar var ovärderliga för medlemsnyttan. Men det är dyrt att upprätthålla den servicen. Därför minskar antalet lokalkontor, man drar ihop verksamheten till regioner, centraliserar aktiviteter och försöker rationalisera verksamheten så gott det går utan att tappa all lokal förankring. Resultatet kan bli att man fortfarande tvingas ta ut höga medlemsavgifter (där orättvisa avgifter till arbetslöshetskassan är en del) men tappar den lokala förankringen.

För 20 år sedan fanns närmare 50 avdelningar inom Byggnads, där mätningsombudsmännen utgjorde merparten av personalen på kontoren. Nu är förbundet på väg mot att ersätta lokalavdelningarna med sex regionkontor och mätnings- och granskningsavgifterna ligger numera inbakade i medlemsavgiften. När Metall och Industrifacket bildade det gemensamma IF Metall hade Metall drygt 100

lokalavdelningar, varav flera var så kallade fritidsavdelningar, det vill säga saknade ombudsmän. Vid sammanslagningen enades man om att begränsa antalet till 52, fortfarande ett betydande antal. GS-facket, det sammanslagna förbundet för grafiker, skogs- och träarbetare, har 15 avdelningar. Kommunal har en helt annan uppbyggnad av den lokala verksamheten med 21 avdelningar, i princip länsvis, men som från och med 2012 kommer att bli 13, och drygt 400 sektioner med indelning i verksamhetsområden, samt kommun- och landstingsanställningar.

Den lokala närvaron varierar alltså i hög grad. Men det som utgör själva grunden för facklig verksamhet inom de flesta LO-förbund, klubbverksamheten på arbetsplatserna, finns det ingen som kan ge svar om hur den utvecklas. Miss-tanken är dock att det skett en betydande återlätning av den lokala aktiviteten och att antalet fackliga förtroendemän minskat kraftigt. En klubbstyrelse läggs ner därför att intresset inte varit tillräckligt stort och ersätts av en kontaktperson, en kontaktperson som går i pension har ingen efterträdare och på nystartade arbetsplatser går det inte att hitta någon som vill ta på sig den fackliga rollen. Det är lätt att måla upp en situation där det blir allt glesare mellan dem som vill delta i det fackliga arbetet på basplanet. Och det är den verkligt allvarliga krisen för facket. Den centrala styrkan har byggt på att man kunnat räkna med stöd ute på arbetsplatserna när man tagit ställning i till exempel förhandlingarna. Den ryggraden krävs om facket åter ska bli att räkna med.

Facklig-politisk samverkan

Hur kan det komma sig att fackliga organisationer samverkar med ett politiskt parti? Den frågan är relevant utifrån vad som gäller på dagens arbetsmarknad. För att förstå varför måste man anlägga ett historiskt perspektiv.

Det var från början fackliga organisationer som bildade det Socialdemokratiska partiet. De fackliga företrädarna såg ett behov av att agera politiskt. Det här var långt före demokratin genombrott och alla hade således inte rösträtt. Att införa allmän och lika rösträtt var med andra ord det som stod högst på dagordningen för de fackliga organisationerna och det nybildade Socialdemokratiska partiet. Till yttermera visso var det partiet som definierade behovet av en samlad facklig kraft och bildade därför Landsorganisationen i Sverige (LO) som arbetarnas förenade kamporgan. Detta var långt innan det fanns några organisationer för tjänstemän, tvärtom sågs dessa som arbetsgivarens förlängda arm. Den dubbla symbiosen – facket bildar partiet som bildar LO – utgör naturligtvis en stark koppling mellan organisationerna.

När LO bildades beslutade man att alla medlemsorganisationer också skulle kollektivanslutas till partiet. Det kom dock aldrig att verkställas och det var där- efter fritt för organisationerna att själva besluta vilken form det facklig-politiska samarbetet skulle ta. Kollektivanslutningen levde kvar till 1987, då det formats

en majoritet i riksdagen bestående av Vänsterpartiet och de borgerliga partierna som hotade med att sätta stopp för det. I det läget valde LO att självmant avskaffa kollektivanslutningen och samarbetet antog andra former.

Fortfarande är samarbetet av betydande omfattning. LO och förbunden ger ekonomiska bidrag till Socialdemokratiska partiet. Ledande fackliga företrädare hör till den innersta kretsen av styrande inom partiet. Under valrörelserna bistår LO partiet med personella resurser, annonser och annat valmaterial. Den politiska verksamheten inom LO och dess förbund är således omfattande. Det ger LO möjligheter till inflytande över det Socialdemokratiska partiets politik. Att det samtidigt utgör ett hinder att få inflytande över andra politiska partier och utgör en bromskloss i samarbetet med andra fackliga organisationer talas det mindre om.

Alla vet att det nära samröret med Socialdemokraterna är LO:s akilleshäl och att det kommer att luckras upp, förr eller senare. Under tiden gör ledningen allt för att betona samhörigheten och på olika sätt knyta sig allt hårdare till partiet. Senast var det LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin som på DN debatt skrev att LO vill ”utveckla den facklig-politiska samverkan för att passa våra medlemmar även i framtiden” och att politiken måste bygga på ”en korrekt bild av vilken politik som krävs för att gynna löntagarnas intressen” (Lundby-Wedin 2011).

Problemet för LO är att dess förbund inte ens företräder en majoritet av de organiserade löntagarna. Det kan alltså inte vara LO:s privilegium att ge en bild av vad som gynnar löntagarnas intressen. Tvärtom är den bilden mer mångfacetterad än på länge och beroende på vilket perspektiv man anlägger går det att se flera olika, på många sätt motsatta bilder. Det finns arbetare med goda förtjänstmöjligheter och trygg anställning, det finns de med de mest otrygga anställningsvillkor. Det finns högskoleutbildade med låga förtjänster och små karriärmöjligheter, det finns akademiker som redan under sin första arbetsmånad tjänar mer än vad de flesta löntagare någonsin kommer att ha i inkomst under sitt arbetsliv. Det finns företagare som sliter för varje krona i intäkt och ändå inte kommer upp i en normal timlön. Men det finns också företagare som har goda förtjänster och möjligheter till ett rikt liv. Det som framför allt inträffat under de senaste 20 åren är att en växande grupp står utanför arbetsmarknaden, antingen i arbetslöshet, sjukdom eller förtidspension. Visst finns klassamhället kvar, det är i högre grad LO-medlemmar som befinner sig längst ner på inkomststegen. Men riktigt så enkelt är det trots allt inte – det finns vinnare och förlorare i alla delar av arbetsmarknaden.

Det finns ett bredare löntagarperspektiv än enbart LO:s. Därför blir knytningen mellan LO och Socialdemokraterna ett problem även för partiet. Frågan är vilken dragningskraft partiet får hos tjänstemän och akademiker om de upplever att partiet inte är tillräckligt lyhört för de förändringar som inträffar på arbetsmarknaden och de behov och önskemål som just dessa grupper har.

Försöken från Socialdemokraterna att fånga upp tjänstemän och akademiker har varit fåfänga, på gränsen till obegripliga. Våren 2011 skulle man sätta sig i gemensamma överläggningar för att penetrera pensionssystemet, något som både TCO och Saco tackade nej till. En utredning föreslog att en biträdande partisekretär skulle tillsättas för att hålla kontakten med framför allt tjänstemännen, ett förslag som med säkerhet inte kommer att förverkligas. TCO, Saco och dess medlemsförbund är partipolitiskt neutrala och kommer självklart inte att prioritera Socialdemokraterna framför något annat parti, alldeles särskilt som partiet är långt från makten och en stor majoritet av förbundens medlemmar röstar på den borgerliga alliansen.

Problemet för partiet är dessutom att antalet LO-röster i riksdagsvalen har halverats mellan 2002 och 2010. Dels minskade medlemsantalet med omkring en halv miljon. Men andelen LO-röster som röstade på Socialdemokraterna har också minskat avsevärt. LO-rösterna betyder allt mindre för Socialdemokraternas möjligheter att vinna val och kan samtidigt vara ett sänke i förhållande till andra grupper på arbetsmarknaden. Av TCO-medlemmarna röstade var fjärde och av Saco-medlemmarna färre än var femte på Socialdemokraterna. Risken är alltså att den hårda knytningen gör att LO och Socialdemokraterna leder varandra på en lång ökenvandring vid sidan om makt och inflytande.

Det kan vara frestande för fackliga företrädare att ta en genväg till makten genom partiet. Långsiktigt kommer det inte att vara hållbart på den moderna svenska arbetsmarknaden. För att skapa en annan ordning i relationerna bör LO:s ordförande lämna det Socialdemokratiska partiets verkställande utskott och möjligheterna till övrig samverkan ses över. LO-förbundet Kommunal har tagit steg i den riktningen. Utan att överge mål och värderingar har man beslutat att inte kandidera till politiska poster som innebär dubbla lojaliteter. Ledande företrädare inom Kommunal har ställt sig utanför centrala förtroendeuppdrag i partiet och man arbetar målmedvetet med att påverka också andra politiska partier i frågor som är viktiga för förbundets medlemmar. Man kan också peka på konkreta resultat av en sådan lobbyverksamhet. Andra LO-förbund lever kvar i den fåfänga tron att politiskt inflytande endast kan gå genom det Socialdemokratiska partiet.

Den globala krisen

Detta avsnitt bygger på uppgifter hämtade ur en publikation redigerad av Craig Phelan (2007): *Trade union revitalisation – Trends and prospects in 34 countries*.

Krisen för fackliga organisationer är inte svensk utan den finns över hela världen. Det gäller länder med helt olika utvecklingsnivå, varierande facklig tradition och styrka. De fackliga organisationerna är egentligen helt olika från land till land. De är inbäddade i nationella system av politiska taggtrådshinder

och ekonomiska institutioner. Deras struktur och till och med mål reflekterar ländernas unika historiska utveckling i vilka de verkar. Varje lands fackföreningsrörelse representerar distinkta och ständigt föränderliga platser i nationella politiska och juridiska traditioner, dess system för relationer mellan parterna och arbetsmarknaden. Därför möter varje fackförening helt varierande uppsättningar av möjligheter och utmaningar.

Mot den bakgrunden är det än märkligare att den fackliga rörelsen över hela världen har gått bakåt. Den amerikanska fackföreningsrörelsen har aldrig varit stark och har förlorat ytterligare under de senaste 20 åren, mellan 1983 och 2006 sjönk organisationsgraden från 20 till 13 procent, och i Australien under i stort sett motsvarande period från 50 till 22 procent. I Europa gick den österrikiska fackföreningsrörelsen från 52 till 33 procent, den tyska från 34 till 25 procent, den brittiska från 55 till 29 procent och den holländska från 36 till 22 procent.

Det är svårt att förstå varför det har blivit så här. Den förklaring som ligger närmast till hands är att globaliseringen av världsekonomin har gjort mycket av den fackliga verksamheten impotent. Man har helt enkelt inte hittat nycklarna till framgångsrik påverkan när företagen flyttar produktion mellan länder, konkurrensen med låglöneländerna hårdnat och utbildningsnivån i många utvecklingsländer förbättrats kraftigt. När konkurrensen skärps mellan löntagare i olika länder och kollektivt agerande inte självklart är en framgångsfaktor mister den fackliga legitimiteten en del av sin sälta.

Jag tror att förståelsen för den globala fackliga krisen är nödvändig för att förstå även den svenska krisen. Även om det går att skylla en del av tappet på helt inhemska faktorer, som de höjda avgifterna främst till arbetslöshetskassan, så har trenden varit tydlig. Det gäller såväl i Sverige som i andra länder; facket tappar mark och det är en trend som inte är isolerad till något enskilt land.

Fackliga huvuduppgifter

De fackliga huvuduppgifterna kan sammanfattas i fyra punkter:

1. Att vara motpart till arbetsgivarna och i det värvet kan de fackliga organisationerna bara vara en spegling av produktionens organisering.
2. Att vara ett försäkringsbolag åt individerna för att bland annat underlätta omställning och förändring.
3. Att påverka samhällsstrukturen och den politiska agendan.
4. Att verka för bransch- och sektorssamarbete.

Att vara motpart

Den primära fackliga uppgiften är naturligtvis att träffa avtal med motparten om löner och anställningsvillkor. Det var länge en central uppgift. Förhandlingarna fördes mellan LO, PTK och SAF. De centrala överenskommelserna blev

med tiden allt mer omfattande och förbunden hänsköt ofta tvistefrågor från förbunds-nivån till central nivå. Avtalen innehöll regler om tidpunkter för löneökningar, men också hur de grupper som saknade löneglidning eller förtjänstutveckling skulle få garanterad kompensation för detta, så kallade LUG och FUG. Dessa centrala avtal är idag en historisk företeelse.

Arbetsgivarna valde redan på 1980-talet att lämna de centrala förhandlingarna och överlåta på förbunden att träffa överenskommelser. På båda sidor om förhandlingsbordet har man emellertid gjort sitt bästa för att behålla greppet om lönebildningen. På LO-sidan öppet genom samverkan i de krav som ställs och inom Svenskt Näringsliv har det demonstrerats när något medlemsförbund gjort upp vid sidan av den centrala samordningen. Avtalen har emellertid idag en helt annan innebörd än tidigare.

Enligt Medlingsinstitutets rapport om lönebildningen (Medlingsinstitutet 2011) har 6 procent av löntagarna en avtalskonstruktion med generell utläggning. Fler, 8 procent, har avtal där lönebildningen sker lokalt utan centralt angivet utrymme. Faktum är att 40 procent av arbetskraften finns på arbetsplatser där kollektivavtalen saknar garantier för den individuella löneutvecklingen. I praktiken används inte de här avtalens möjligheter. Många chefer, inte minst inom den offentliga sektorn, tycker det är obekvämt att sätta individuella löner, att premiera vissa medarbetare framför andra. Men utvecklingen är sannolikt obönhörlig: det självklara, att varje position i arbetslivet besätts med en individ, kommer att få allt större konsekvenser i lönebildningen för allt fler yrkesgrupper.

Utvecklingen har gått snabbt, även om många arbetsgivare kanske tycker att det gått alltför långsamt. Men för 20 år sedan hade vi inte hört talas om sifferlösa avtal. För tio år sedan var det en konstruktion som förkastades av de allra flesta och idag är det accepterat för många tjänstemän och akademiker.

Fackliga organisationer kan påverka lönebildning och utfallet av avtalsrörelser. De har inflytande på hur fördelningen av produktionsresultatet ska bli. Men att tro att de skulle kunna ha det avgörande bestämmandet över detta är att tilltro facket alltför mycket. Tvärtom är det produktionens organisation och arbetsuppgifternas art som bestämmer hur löneutvecklingen ska gå till. Den fackliga organiseringen kan bara vara en spegling av den produktion som bedrivs. Visst har fackliga organisationer en möjlighet att besluta om sin egen organisering och verksamhet, men syftet med facklig verksamhet är trots allt att tillvarata medlemmarnas intressen i deras egenskap av löntagare med en arbetsgivare som motpart.

Graden av utbytbarhet blir en viktig faktor när arbetsgivaren ska sätta lönen för en individ. Därmed blir den fackliga uppgiften i allt större utsträckning att bistå de enskilda medlemmarna så att de ska få goda individuella villkor.

Att vara försäkringsbolag

Tidigt såg fackföreningsrörelsen att det fanns ett behov av försäkringar som skulle ge inkomster vid sjukdom och arbetslöshet, samtidigt som man också engagerade sig för goda pensionsvillkor. Fackliga organisationer, primärt organiserade för att ge bistånd i förhandlingarna med arbetsgivarna, blev i allt högre grad också den organisation som engagerade sig för medlemmarnas väl och ve även när de *inte* arbetade.

I allt större utsträckning har försäkringarna och pensionsvillkoren tagits över av staten. De fackliga organisationerna har numera mest tilläggsförsäkringar av olika slag, möjligheter att teckna förmånliga hemförsäkringar etc. Däremot har man i avtalsförhandlingarna lyckats teckna förbättringar i sjukförsäkringsvillkoren, tillägg till den allmänna pensionen och särskilda arbetsskadeförsäkringar. Under senare år har även omställningsförsäkringar tecknats för flertalet sektorer på arbetsmarknaden. För privata tjänstemän har Trygghetsrådet funnits en längre tid, den statliga Trygghetsstiftelsen innebär att statstjänstemän har goda villkor vid omställningar och för privatanställda arbetare existerar TSL som ett omställningsorgan. Det senaste tillskottet är omställningsfonden på det kommunala området. På något område har även en särskild kompetensutvecklingsfond bildats.

Den demografiska utvecklingen talar inte för att staten kommer att kunna ta ett större åtagande när det gäller löntagarnas ersättningar vid pension, sjukdom eller arbetslöshet. Här kommer ett växande område att finnas, en blandning mellan det privata och det kollektiva som sannolikt kommer att växa i betydelse. Parterna på arbetsmarknaden kommer att kunna ta ett allt vidare ansvar om de har förmågan att formulera gemensamma intressen. Arbetsmarknadens utveckling kommer allt mer att präglas av uppgifter som kräver färsk kunskaper – att trygga tillgången på arbetskraft som har sådana kunskaper torde utgöra ett område där parterna kan ha ett gemensamt intresse om de bara kan enas om formerna för en sådan kompetensutveckling.

Regeringen har aviserat att den kommer att göra allvar av tanken på en obligatorisk arbetslöshetsförsäkring med inkomstrelaterad ersättning. Hotet om en minskad anslutning till fackförbunden om det inte längre är en medlemsbaserad försäkring har väckt ont blod hos många fackförbund. LO har tagit fram en särskild utredning om hur man vill se en framtida arbetslöshetsförsäkring (LO 2011). LO står fast vid att det ska vara en frivillig försäkring byggd på medlemskap. LO menar vidare att ersättningen ska höjas, på sikt till 90 procent, avgiften ska vara låg, det vill säga staten ska betala huvuddelen av ersättningen, det ska inte finnas någon bortre parentes i möjligheterna att få ersättning och den högsta dagpenningen ska höjas så att flertalet löntagare får 80, på sikt 90, procent av lönen.

Att det inte kommer att bli som LO vill torde stå klart. Hur skulle det kunna bli i stället? Enligt min mening finns det trots allt goda skäl att göra arbetslös-

hetsförsäkringen, i likhet med pension och sjukersättning, obligatorisk. Samtidigt borde de fackliga organisationerna överlåta ansvaret för administrationen av arbetslöshetsförsäkringen på staten. De fackliga organisationerna borde i stället kunna erbjuda bättre inkomst-, omställnings- och kompetensförsäkringar som komplement, antingen i kollektivavtalet eller som en del av det fackliga medlemskapet. Det skulle stärka sambandet mellan det fackliga medlemskapet och försäkringen vid arbetslöshet. Idag är sambandet en chimär; dels för att en växande andel löntagare enbart är med i arbetslöshetskassan, dels för att regelverket gör att utrymmet för tolkningar och egna bedömningar i arbetslöshetsförsäkringen är minimalt.

Att påverka

En traditionell facklig uppgift är att påverka den politiska utvecklingen. LO och dess förbund har satsat helt på samverkan med Socialdemokraterna. Det innebär att parti och fackförbund i görligaste mån kommer överens i politiska sakfrågor. Att partiet har ett vidare mandat än LO är emellertid fullständigt klart. Ett politiskt parti måste verka i hela folkets intresse, åtminstone om man gör anspråk på att ha makt att förändra.

Det är naturligtvis legitimt för fackliga organisationer att påverka den politiska agendan. Medlemmarna påverkas av politiska beslut, därför bör även deras fackliga företrädare försöka påverka besluten i en så fördelaktig riktning som möjligt. Hur det arbetet ska bedrivas och vara organiserat, i vilken utsträckning fackliga företrädare själva ska engagera sig politiskt bör organisationerna ansvara för själva. Det finns ingen anledning att moralisera eller göra det omöjligt för fackliga företrädare att verka politiskt.

Frågan är: Hur påverkar man på bästa sätt? Det förefaller något otidsenligt att binda sig till ett parti för att påverka den politiska utvecklingen. Det är framför allt två saker som gör att tiden sprungit ifrån ett sådant upplägg. För det första ser det politiska landskapet helt annorlunda ut. Det förefaller inte särskilt sannolikt att ett politiskt parti kommer att dominera den politiska scenen på samma sätt som för 40 år sedan. För det andra ser det fackliga landskapet helt annorlunda ut. LO och dess förbund är inte alls på samma sätt lika dominerande som de var på 1960-talet. Medlemmarna i LO-förbunden utgör idag mindre än hälften av alla organiserade löntagare, men 1980 var två av tre organiserade löntagare medlem i ett LO-förbund.

De fackliga organisationerna har inte samma kraft att påverka längre. Därtill är tiden alltför fragmentiserad och de ideologiska skiljelinjerna är inte på samma sätt huggna i sten. Att dagens löntagare i större utsträckning är individualister innebär inte att de saknar känsla för solidaritet och gemensamma intressen. Däremot betyder det att arbetet med att påverka de politiska besluten blir mer

koncentrerat till det som handlar om yrkets, professionens, branschens eller mer näraliggande frågor, till exempel ersättningen vid sjukdom och arbetslöshet, och mindre av allmänna politiska ställningstaganden.

Att företräda branschen

Det finns mer och mer som tyder på att löntagare inom samma sektor kommer att ha allt fler gemensamma intressen. Det är en gammal facklig paradgren att företräda den bransch eller sektor man har sina medlemmar inom. Det är inte konstigt att medlemmarna försöker verka för branschens bästa, för att jobben ska finnas kvar och att arbetsförhållandena ska bli så goda som möjliga. Det gäller oavsett om de arbetar på ett varv, inom bilindustrin, på hotell, i byggsektorn eller inom sjukvården.

På den tiden LO-förbunden dominerade många verksamheter ifrågasattes inte att det var just de förbunden som företrädde branschens intressen. Idag är löntagarsidan betydligt mer splittrad på de tre centralorganisationernas förbund. Idag måste såväl LO- som TCO- och Saco-förbunden vara representerade för att man ska kunna företräda det breda löntagarintresset. Att detta pågår finns det olika exempel på, om än på många håll ofullgånget.

OFR är en samarbetsorganisation för TCO- och en del Saco-förbund inom den offentliga sektorn. LO-förbunden är inte med i organisationen men ett tätt samarbete med Kommunal borgar för att det i framtiden kan bli ett än tätare samarbete för alla löntagare i den offentliga sektorn. Omställningsavtalet på det kommunala området var ett genombrott för ett vidgat samarbete. Inom den privata tjänstesektorn har arbetsgivarorganisationen Almega slutit ett samarbetsavtal med tjänstemanna- och akademikerfacken av liknande slag som Industriavtalet. Ännu är inte LO-förbunden med, men sannolikt kommer också samarbetet inom det området att utvidgas. Längst erfarenhet av ett vertikalt samarbete mellan förbund i alla centralorganisationer har man emellertid kommit inom industrin. Industriavtalet bildar stommen i ett långtgående samarbete mellan facken inom industrin.

Slutsatser och förutsägelser

Vad händer om den fackliga organisationsgraden fortsätter att sjunka? Vad betyder det om resultaten av den fackliga verksamheten uteblir? Hur skulle den svenska samhällsutvecklingen se ut om fler sökte bli sin egen lyckas smed?

Det finns forskning inom samhällsvetenskapen som menar att facklig verksamhet är destabiliserande för den ekonomiska utvecklingen. Genom att vara ett särintresse blir de fackliga organisationerna starka företrädare för sina egna medlemmar, men inte för det gemensamma samhällsintresset. Samma forskning pekar dock på den nordiska modellen som ett undantag. Genom den höga orga-

nisationsgraden måste facken i Norden ta ett stort samhällsansvar. Det egna fackliga intresset kommer att sammanfalla med övergripande samhälleliga intressen.

Om organisationsgraden fortsätter att sjunka finns risken att facket även i Sverige kommer att uppträda mer egoistiskt och främja de egna snäva intressena. Det kan bli en besvärande utförsbacke, inte bara för de fackliga organisationerna utan också för den nordiska samhällsmodellen och den långsiktiga ekonomiska utvecklingen. Det kommer att innebära ett större utrymme för små, militanta, grupper som enbart ser till de egna medlemmarnas krav. Många gånger kommer de att kunna få ett starkt stöd för särskilt ömmande frågor. Men det kommer sannerligen inte att främja en harmonisk samhällsutveckling. Det kommer snarare att kännetecknas av kaos och anarki. Starka fackliga organisationer kan därför ses som ett starkt samhällsintresse.

På kort sikt har de grova linjerna dragits upp. Förberedelserna inför kommande avtalsförhandlingar är i full gång. Det väsentliga är utgången av förhandlingarna och om industrin förmår "sätta märke" i löneökningstakten. På lite längre sikt går det att se embryon till nya stridslinjer:

Det horisontella samarbetet mellan olika fack kommer i allt större utsträckning att ersättas av ett vertikalt samarbete inom branscher och sektorer. Det blir viktigare att komma överens inom branschen än mellan olika arbetar-, tjänstemanna- och akademikergrupper.

Den facklig-politiska samverkan och det nära samarbetet mellan LO och Socialdemokraterna utgör ett hinder för LO och dess förbund att utveckla samarbetet med andra organisationer och de facto att påverka den politiska dagordningen. Samarbetet kommer på sikt att upphöra i sin nuvarande form, ju förr desto lättare för LO att återvinna en del av sin fackliga styrka.

Regeringen har aviserat att den inkomstrelaterade ersättningen vid arbetslöshet ska bli en obligatorisk försäkring. Det borde öppna för fackförbunden att avhända sig de myndighetsutövande arbetslöshetskassorna och i stället erbjuda kompletterande försäkringar för inkomst, omställning och kompetensutveckling.

Den internationella fackliga styrkan kommer att avgöras med hänsyn till i vilken utsträckning som de fackliga organisationerna förmår att ta vara på medlemmarnas intressen i en globaliserad ekonomi. Än så länge har den fackliga aktiviteten i alltför stor utsträckning pendlat mellan meningslösa protester mot globaliseringen som sådan och en oförmåga att hantera situationen.

Under alla omständigheter är svensk arbetsmarknad i behov av starka fackliga organisationer. Det handlar om att skapa en arbetsmarknad med plats för var och en, intresseorganisationer som kan medverka till rättvisa villkor och bästa möjliga förutsättningar för varje individ.

Det gäller inte minst förutsättningarna för den framtida välfärdsfinansieringen. Att parterna på arbetsmarknaden kommer att få ta ett allt större ansvar för stora

försäkringsområden är ingen vild gissning. Frågan är dock hur, och det är i det sammanhanget innovativa fackliga organisationer kan spela en betydande roll för att påverka samhällsutvecklingen.

Ett fackförbund är alltid ett kollektiv, men det kommer i allt högre utsträckning, även inom LO-förbunden, att vara de individuella medlemmarnas problem och lösningar som kommer att vara viktiga för att locka medlemmar till förbunden. Fackliga organisationer lever inte på löften om framtiden utan på resultat man åstadkommit. Och för att komma dit måste de fackliga organisationerna allt mer verka på det globala planet.

Den utmaning de tre huvudorganisationernas nyvalda ledare står inför är alltså att både se individen i organisationen och världen som verksamhetsområde. Det är något att bita i!

Referenser

- Andersson B (2007): "Avtalsrörelsen är otidsenlig". *Dagens Nyheter*, 15 april 2007.
- Danielsson Öberg A (2011): *Avtal 2012 – dags för nästa steg*. Stockholm: 6F.
- Jacobsson G & Öberg T (2011): "Nya industriavtalet skakar LO". *LO-tidningen*, 15 april 2011.
- Kjellberg A (2009): *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – ökad social polarisering*. Working Papers 2009:1, Sociologiska institutionen. Lund: Lunds universitet.
- LO (2011): *En arbetslöshetsförsäkring värd namnet*. Stockholm: LO.
- Lundby-Wedin W (2011): "S måste återupprätta tron på politikens möjligheter". *Dagens Nyheter*, Debatt, 24 mars 2011.
- Medlingsinstitutet (2011): *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Phelan C (red) (2007): *Trade union revitalisation – Trends and prospects in 34 countries*. Bern: Peter Lang AG.