

# Vad är grejen med facket?

Om fackföreningar och partsmodellens  
roll för demokrati och välstånd



# Innehåll

Om författaren.....	2
<b>FÖRORD.....</b>	<b>3</b>
<b>INLEDNING .....</b>	<b>4</b>
Rapportens innehåll .....	4
<b>FACKETS ROLL I CIVILSAMHÄLLE OCH POLITIK .....</b>	<b>6</b>
Fackföreningarna och partipolitiken.....	6
Korporatism.....	7
Fackföreningarna och politisk delaktighet .....	8
Fackföreningarna och kampen för demokratin .....	8
Framtidsfrågor .....	9
<b>FACKLIG ORGANISERING.....</b>	<b>10</b>
Internationellt sjunkande organisationsgrad .....	10
Vad förklarar organisationsgraden? – Rational choice.....	10
Gent-systemet .....	10
Medlemsavgiftens betydelse.....	11
Kollektivavtalens betydelse .....	12
Privata vs offentliga .....	12
Politikens betydelse.....	13
Framtidsfrågor .....	13
<b>FACKET OCH MAKTFÖRDELNINGEN MELLAN ARBETE OCH KAPITAL .....</b>	<b>14</b>
Makt och rikedom på samhällsnivå .....	14
Makten på företag och arbetsplatser.....	15
Facket och arbetsfreden .....	16
Varför har arbete tappat makt till kapital? .....	16
Framtidsfrågor .....	17
<b>FACKET OCH LÖNEBILDNINGEN .....</b>	<b>18</b>
Fackföreningarna och minimilönerna.....	18
Fackföreningarna och lönespridningen .....	18
Framtidsfrågor .....	19
<b>OMSTÄLLNINGEN AV ARBETSLIVET .....</b>	<b>20</b>
Löntagarnas trygghet och omställning .....	20
Näringslivets omställning.....	21
Framtidsfrågor .....	22
<b>FACKFÖRENINGARNA OCH PARTSMODELLEN INFÖR FRAMTIDEN .....</b>	<b>23</b>
<b>REFERENSER.....</b>	<b>24</b>

Fotograf: Ola Hedlin



Carl Melin  
Forskningsledare, Futurion

### **Om författaren**

Carl Melin är forskningsledare och samhällsanalytiker på Futurion. Han är civilekonom i grunden och doktorerade 2000 i statskunskap vid Uppsala universitet med en avhandling om lobbying och opinionsbildning. Carl har en mångårig erfarenhet av opinionsanalys, omvärldsbevakning och politisk kommunikation. Han har skrivit ett antal böcker om väljarbeteende och politiska värderingar.

# Förord

Sverige är på många sätt ett föregångsland. I en rapport av professor Jesper Strömbäck (Futurion 2017:6) konstateras att Sverige ligger i topp-5 bland länder i en majoritet av jämförelser och i topp-10 i nästan samtliga. De andra nordiska länderna ligger också högt upp i samma jämförelser. Även om våra länder självklart har utmaningar kan vi konstatera att vi lever i en del av världen som klarar sig mycket bra.

Frågan är då vad som skiljer oss från andra delar av världen. Ett utmärkande drag är arbetsmarknadens parter självbestämmanderätt. Vi har ett arbetsliv där arbetsgivare och fackföreningar tillsammans kommer överens i frågor som i andra länder inte sällan sköts av staten. Arbetsmarknadens parter kommer till förhandlingsbordet med olika förslag, men med ambitionen att hitta praktiska lösningar som både är bra för företagen och för löntagarna. En fungerande partsmodell på arbetsmarknaden och möjligheter till omställning är en del av den svenska modellen.

Fackförbundet Unionen bedriver sedan en tid ett demokratiutvecklingsprojekt som både handlar om hur Unionen kan utveckla sin interna demokrati och om organisationens roll i samhället. Inom ramen för denna satsning har Futurion fått i uppdrag att göra en sammanställning av forskning och annan kunskap om fackföreningarnas betydelse för demokrati och välbefinnande.

Kunskapssammanställningen, som redovisas i denna rapport, visar att starka fackföreningar bidrar positivt både till att stärka demokratin i stort, till bättre villkor för löntagarna och till ett ökat ekonomiskt välbefinnande. Tvärtom vad en del debattörer hävdar så konstateras det också att starka fackföreningar är en tillgång för företagen och andra arbetsgivare. Det finns också ett samband mellan fackföreningarnas styrka och deras ansvarstagande. I de fall där facket är svagt och på tillbakagång agerar det ofta mer konfliktinriktat och som ett snävare särintresse för medlemmarna medan starka fack ofta verkar på ett mer samarbetsinriktat sätt som gynnar både medlemmarna och samhället i stort.

”

**Partsmodellen är en styrka för framtiden när det gäller omställningsförmåga och välbefinnandeutveckling.**

Partsmodellen, ibland kallad den svenska arbetsmarknadsmodellen, är en framgångsberättelse och flera internationella bedömare och andra forskare lyfter fram den som en förklaring till varför Sverige har hanterat automatisering och andra samhällsförändringar bättre än andra länder. New York Times använde rubriken ”The robots are coming, and Sweden is fine” och konstaterade att det är tillit mellan arbetsmarknadens parter och de svenska trygghets- och omställningssystemen som i mycket har gjort Sverige till ett föregångsland.

Arbetslivet förändras ständigt och även om Sverige har goda förutsättningar går det inte att luta sig tillbaka. Förändringarna ställer stora krav på både politiken och arbetsmarknadens parter. Det finns däremot inget som tyder på att den svenska partsmodellen med starka fackföreningar är ett hinder för detta. Tvärtom är modellen en styrka för framtiden när det gäller omställningsförmåga och välbefinnandeutveckling.

Fotograf: Ole Hedin

# Inledning

Ensam är inte stark. Det fackliga löftet handlar om att inte sälja sin arbetskraft till ett lägre pris än vad man kommit överens om med sina arbetskamrater. Om inte löftet hålls kommer arbetsgivare att kunna pressa ned löner och arbetsvillkor för alla. På sätt och vis innebär det fackliga löftet en slags priskartell på arbete. I teorin innebär det därför en inskränkning av en helt fri arbetsmarknad och kan även bidra till att höja arbetslösheten eftersom priset på arbete blir högre än på en fri marknad.

Å andra sidan skulle en fri arbetsmarknad inte vara en fungerande marknad då olika aktörer har olika styrka och tillgång till information. Forskningen visar att fackliga organisationer i realiteten ofta förbättrar arbetsmarknadens funktionssätt och minskar omsättningen bland anställda och reducerar icke-motiverade löneskillnader. Fackföreningarnas positiva effekter för samhället är inte heller begränsade till lönebildningen.<sup>1</sup>

Fackföreningar kan även ses som en lösning på det klassiska "collective action"-problemet. Det vill säga att om alla agerar utifrån ett kortsiktigt egenintresse så förlorar alla på det. På en arbetsmarknad med perfekt konkurrens mellan potentiella löntagare skulle priserna på arbete förmodligen pressas nedåt – i alla fall om det inte föreligger konkurrens om jobben – och lönerna skulle hållas lägre. Forskning visar också att det finns ett samband mellan facklig organisering och löneutveckling.<sup>2</sup> Lönestagnationen för låg- och medelinkomsttagare i flera länder kan till stor del förklaras av försvagade fackföreningar.<sup>3</sup>

Incitamentet för att engagera sig fackligt är inte solidaritet för att hjälpa andra utan snarare solidaritet för att det ligger i ens eget intresse att vara solidarisk. Det lönar sig inte, i alla fall inte långsiktigt, att bara tänka på sig själv.

Fackföreningsrörelsen, som vi idag känner den, är i mycket en produkt av industrisamhället. Historiskt var arbetskraften helt oorganiserad och i många samhällen även legalt knuten till olika arbetsgivare inom jordbruket, exempelvis genom slaveri eller livegenskap.

I många länder – inklusive Sverige – skedde framväxten av en stark fackföreningsrörelse parallellt med framväxten av den politiska demokratin. Ofta var det samma rörelser och företrädare som drev krav på rösträtt och på rätten till facklig organisering och bättre arbetsvillkor. Under större delen av 1900-talet – framförallt under efterkrigstiden – sammanföll också framväxten av en stark fackföreningsrörelse med ökat välstånd och ökade reallöner för de flesta löntagare.

Det finns skäl att anta att de fackliga organisationerna har haft stor betydelse för olika länders demokratiska utveckling men även för ekonomiska förhållanden. Den här kunskapssammanställningen handlar om just detta. Vilken betydelse har fackföreningsrörelsen haft – och har idag och i framtiden – för demokratin och det ekonomiska välståndet?

## Rapportens innehåll

I de kommande kapitlen sammanfattas forskning och andra insikter kring fackföreningarna och dess betydelse. Sammanfattningsvis visar forskningen att starka fackliga organisationer på det stora hela bidrar till att stärka demokratin och till ett högre välstånd. Det har också gjort att flera institutioner som tidigare varit kritiska till fackföreningsrörelsen har omprövat detta.<sup>4</sup>

Den här rapporten har inte ambitionen att svara på frågor. Syftet är att redovisa och sammanställa kunskapsläget kring fackföreningarnas roll och betydelse. Det finns ingen strikt avgränsning i tid och rum, exempelvis vilken tidsepok eller vilka länder som olika forskare har studerat, men fokus ligger på det som är relevant att förstå idag och i framtiden för Sverige och liknande länder. Det gör att fokus kommer att vara på nutid och på utvecklade demokratier vilket inte innebär att insikterna saknar relevans för att förstå vad fackföreningar kan betyda för andra typer av länder.

Tyvärr är forskningen om facket och dess betydelse begränsad. Mycket av den snäva fackföreningsforskningen är historisk och handlar om enskilda organisationers bildande och arbete. På samma sätt finns historisk och nutidshistorisk forskning om enskilda

1 Se bland annat Freeman & Madoff 1979 "Two Faces of Unionism", Freeman & Medoff 1984 "What Do Unions Do", Harcourt & Wood 2004 "Trade unions and democracy" samt Doucouliagos et al 2017 "The Economics of Trade Unions".

2 Willman et al 2016 "UK Trades Unions and the Problems of Collective Action" och där anförda referenser. Teorin om collective action-dilemmat kommer främst från Olson 1965 "The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups". Se även Hermansson 1990 "Spelteorins nytta: om rationalitet i vetenskap och politik".

3 Rosenfeld et al 2016 "Union decline lowers wages of nonunion workers: The overlooked reason why wages are stuck and inequality is growing" och där anförda referenser.

4 Exempelvis är det möjligt att jämföra skrivningar i OECD Employment Outlook 2017 & 2018 med motsvarande dokument från 1980-talet.

arbetsmarknadskonflikter.<sup>5</sup> Å andra sidan har vi mycket av den ekonomiska forskningen som, i alla fall tidigare, främst betraktat fackföreningar som en slags utbudskarteller som bidragit till arbetslöshet och en sämre fungerande arbetsmarknad. Utöver detta finns det en hel del skrivet om exempelvis hur högerpolitiker bekämpat fackföreningarna i USA, om korporatism och olika länders lönebildning. Den typen av fallstudier är ofta intressanta och ger insikter, men de är ofta mer beskrivande än analyserande.

I rapporten lyfts det i slutet av varje kapitel fram ett antal frågeställningar. Dessa tar både upp ämnen som kan ligga till grund för ytterligare forskning men kan även utgöra underlag för en diskussion kring hur fackföreningsrörelsen bör hantera olika framtidsutmaningar.

5 Exempelvis Schiller 1968 "Storstrejken 1909 Förhistoria och orsaker", Broström (red) 1980 "Storkonflikten 1980" och Milne 1994 "The Enemy within: Thatcher's Secret War Against the Miners".

# Fackets roll i civilsamhälle och politik

Inom demokratiforskningen ägnas stort intresse åt olika icke-offentliga organisationers – ofta kallade civilsamhället – betydelse för en levande och fungerande demokrati. Bland dessa organisationer märks kyrkor och olika folkrörelser, såsom ideella medlemsorganisationer, samt ekonomiska intresseorganisationer dit det går att räkna fackföreningarna. Tillsammans med fria medier, oberoende domstolar och fria universitet utgör dessa institutioner viktiga delar av den liberala demokratin.

Alla dessa institutioner anses bidra till att stärka demokratin samtidigt som de kan utgöra en begränsning av majoritetsstyret. De stärker demokratin genom att de skapar kanaler för debatt, konflikthantering, representation och engagemang samtidigt som de utgör oberoende maktcentra som ibland kan upplevas som hinder av den som äger den politiska makten. Det är ingen slump att auktoritära och totalitära partier och regimer ofta försöker försvaga denna typ av oberoende maktcentra.

Demokratiteoretikern Robert Dahl har skrivit om den pluralistiska demokratins dilemma. Demokrati förutsätter politisk jämlikhet men samtidigt också att medborgare kan organisera sig och försöka påverka. Det senare innebär att vissa grupper – de facto – får ett större inflytande än andra. Välorganiserade intressen får mer inflytande än oorganiserade. Facklig organisering innebär att de intressen som fackföreningarna företräder – exempelvis bättre ekonomiska villkor för medlemmarna – får ett större inflytande än annars. Kritiker av intressegrupper i allmänhet eller fackföreningar i synnerhet kan därför hävda att organisationerna på så sätt innebär en begränsning av den politiska jämlikheten. Andra hävdar däremot att det är lättare att organisera kapital än arbete och att fackföreningar därför bidrar till ökad jämlikhet – särskilt om de organiserar människor som annars skulle ha litet inflytande. I och med att fackföreningar – i alla fall historiskt – främst har organiserat människor med lägre inkomster och svag politisk makt har de även bidragit till ett jämlikare samhälle.<sup>6</sup>

## Fackföreningarna och partipolitiken

Det finns skillnader både mellan och inom länder gällande fackföreningars roll i det politiska systemet.

Skillnaderna har både historiska och organisatoriska orsaker. I flera länder har fackföreningar utgjort viktiga delar av politiska partier och ibland till och med – som i Sverige – varit med och bildat politiska partier. I dessa länder kan därför vissa fackliga organisationer betraktas som aktörer som inte enbart försöker verka gentemot partipolitiken utan som även utgör aktörer inom partierna. Detta gäller framförallt för partier till vänster och för fackföreningar som i huvudsak organiserar arbetare. Ofta märks detta också i partinamnet såsom Labour, Arbeiderpartiet eller Socialdemokratiska arbetarepartiet. Men det finns även exempel på kommunistiska och kristdemokratiska fackföreningar och där samarbetet skett med sådana partier.<sup>7</sup> Tjänstemännens fackliga organisering är ofta yngre än arbetarnas och skedde inte parallellt med etableringen av olika politiska partier. Det är ett av flera skäl till varför denna typ av ”facklig-politisk” samverkan främst gäller arbetarnas fackliga organisationer. Sådan samverkan underlättas naturligtvis också om medlemmarnas politiska åsikter är relativt homogena vilket vi återkommer till.

Organisatorisk samverkan och ideologisk närhet mellan partier och intresseorganisationer är inte något unikt för fackföreningar. I Sverige har det exempelvis funnits nära band mellan lantbruksrörelsen och Centerpartiet och även mellan frikyrkor och Kristdemokraterna. Även om det inte handlar om formell organisatorisk samverkan finns det ofta nära personliga band som bland annat påverkar rekrytering. Över tid har dock dessa band försvagats. Det går dock även i dag se nära relationer mellan näringslivsorganisationerna och de borgerliga partierna.

Men samarbetet mellan partier och fackliga organisationer är inte begränsat till fack för arbetare eller till socialdemokratiska partier. I USA ingår i praktiken flera tjänstemannafack i den koalition som partiet Demokraterna utgör. Det är framförallt fackföreningar som organiserar offentliganställda tjänstemän som arbetar nära Demokraterna, exempelvis lärarnas fackliga organisationer.<sup>8</sup>

Förutsättningarna för att bedriva fackligt arbete påverkas till stora delar av den lagstiftning som finns i ett land. Politikerna kan både direkt och indirekt

6 Se bland annat Dahl 1983. "Dilemmas of Pluralist Democracy". Frågan om intressekampen mellan arbete och kapital återkommer i ett senare avsnitt.

7 Bernaziak et al 2014 "European trade unionism: from crisis to renewal?".

8 Schlozman 2015 "When Movements Anchor Parties: Electoral Alignments in American History".



underlätta eller försvåra både medlemsvärvning och fackligt arbete. Det är säkert en bidragande faktor till att det finns få exempel på fackföreningar som är helt opolitiska i den meningen att de helt avstår från att ta ställning i politiska frågor, exempelvis gällande arbetsmarknadspolitik eller strejkrätten. Gentemot en fientlig statsmakt befinner sig fackföreningarna i underläge. USA är ett bra exempel på vad sådan lagstiftning kan leda till, exempelvis en kraftigt sjunkande organisationsgrad. Vi kan även se att fackliga organisationer i underläge ofta väljer ett mer konfliktorienterat agerande.<sup>9</sup>

Men fackföreningarnas roll som politiska aktörer är inte begränsad till frågor som rör möjligheterna till facklig organisering. Tvärtom har fackföreningar ofta valt att engagera sig i andra frågor som de anser vara viktiga för medlemmarna. Det handlar både om arbetsmiljöfrågor och arbetsrättsliga regler men även exempelvis skatter. Fackföreningar med tydliga bransch- och yrkesintressen har ofta agerat i sådana frågor. Det är inte ovanligt att fackföreningar som organiserar industrianställda har verkat för att det ska finnas en stor tillgång till billig energi.<sup>10</sup>

Det finns även exempel där fackföreningar inte endast har agerat som civilsamhällsaktörer utan även blivit en mer eller mindre integrerad del av den offentliga förvaltningen. Ett sådant exempel är den svenska arbetslöshetsförsäkringen som regleras – och till stora delar finansieras – av staten men som administreras av fackföreningsrörelsen. Det är heller inte något unikt svenskt utan det förekommer liknande arrangemang för till exempel de tyska välfärdssystemen.<sup>11</sup>

### Korporatism

Inom statsvetenskapen har ofta begreppet korporatism använts för att beskriva ett samhälle där de organiserade intressena och staten verkar i nära samarbete. Det ovan nämnda exemplet på den svenska a-kassan kan ses som en slags korporatism. Historiskt har denna varit stark i Sverige och arbetsmarknadens parter har ofta varit företrädade i myndighetsstyrelser och i statliga utredningar. Över tid har dock detta blivit mindre

vanligt och när det fortfarande förekommer sitter ofta partsföreträdarna formellt sett på personliga mandat snarare än som organisationsföreträdare. Den svenska avkorporatiseringen skedde i huvudsak på initiativ av arbetsgivarsidan som menade att den främst gynnade fackföreningarna och deras intressen.<sup>12</sup>

Det finns olika uppfattningar om huruvida täta band mellan fackföreningar och politiken är bra för fackföreningarna eller inte. Det är också svårt att jämföra länder eftersom det i samma land kan finnas både fackföreningar som står nära politiska partier (exempelvis LO) och de som partipolitiskt obundna (TCO och Saco). Det finns argument som talar för att fackföreningarna kan utöva inflytande genom partipolitiken – såsom LO genom Socialdemokraterna – men samtidigt kan detta utgöra begränsningar när andra partier har makten. Om en regering eller ett politiskt parti kan ta stödet från en viss facklig organisation för given – eller tvärtom betraktar organisationen som en politisk motståndare – kan det innebära en begränsning. Det finns skäl att anta att fackföreningar som har goda relationer med flera partier har lättare att göra sin röst hörd. Förmodligen påverkas också fackföreningarnas förmåga att samarbeta med enskilda partier av medlemmarnas åsikter. Om den övervägande majoriteten av medlemmarna sympatiserar med ett visst parti är det mer okomplicerat att uttala samarbete än om så inte är fallet.

I Sverige har LO-förbundens samverkan med Socialdemokraterna legitimerats av att en stor majoritet av medlemmarna röstat på det partiet. Det senaste riksdagsvalet verkar vara första gången som en majoritet av LO-medlemmarna inte har röstat på Socialdemokraterna.<sup>13</sup> På samma sätt har andra mittenvänsterpartier (centre-left) ofta vunnit en stor väljarandel bland fackligt anslutna arbetare.<sup>14</sup> Detta kan jämföras med fackliga organisationer för tjänstemän och akademiker vars medlemmar haft en större politisk bredd. I Sverige har TCO-medlemmarna i de flesta val röstat ungefär på samma sätt som väljarna i stort medan Saco-medlemmarna röstat mer borgerligt.<sup>15</sup>

9 Nycander 1998 "Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen".

10 I Sverige märks exempelvis Pappersindustriarbetarnas engagemang för kärnkraften. Då papperstillverkning kräver stora mängder energi blir priset och tillgången till denna viktig för medlemmarnas försörjning. Ett annat exempel är HTF som organiserade de anställda på finlandsfärjorna som kampanjade för att behålla Åland som skattefri zon för taxfreeförsäljning.

11 Mer om dessa så kallade gent-system i avsnittet om facklig organisationsgrad.

12 SAF 1991 "Farväl till korporatism", Rothstein 1992 "Den korporativa staten" och Hermansson et al 1997 "Vad blev det av den svenska korporatismen".

13 Preliminära undersökningar ger Socialdemokraterna ett stöd på 41 procent bland LO-medlemmarna. I alla tidigare riksdagsval där detta studerats har över hälften av de röstande LO-medlemmarna röstat på S. Så sent som 2002 var det 58 procent. På 50- och 60-talet var andelen kring 80 procent. Se bland annat Oscarsson & Holmberg 2016 "Svenska väljare".

14 Det gäller exempelvis Labour i Storbritannien och Demokraterna i USA. Även där har dock dessa partiers andel bland medlemmarna sjunkit som en effekt av att arbetarklassväljare blivit relativt sett mer konservativa medan högutbildade blivit relativt sett mer vänsterorienterade. I USA finns dock också en tydlig skillnad mellan arbetarklass som är med i en fackförening och de som inte är det. De förra röstar i betydligt högre utsträckning på Demokraterna. Se bland annat <https://rewire.news/article/2018/08/13/want-white-working-class-voters-support-democrats-strengthen-unions/>

15 Se bland annat Oscarsson & Holmberg 2016 "Svenska väljare".

Däremot verkar fackföreningarnas inflytande ha ett samband med organisationernas styrka och möjlighet att "leverera". Starka fackföreningar med hög organisationsgrad som kan leverera arbetsfred och ingå hållbara överenskommelser verkar vara attraktiva förhandlingsparter för både arbetsgivare och för politiska partier och regeringar. Även här saknas det dock forskning.

Det finns däremot studier som visar att stora organisationer – inklusive fackföreningar med många medlemmar – tar ett större samhällsansvar än vad svagare organisationer gör. I forskningen om intresseorganisationer är en återkommande fråga om olika organisationers "särintressen" står i kontrast till "allmänintresset". Den svenska statsvetaren PerOla Öberg har i en studie av svenska intresseorganisationer visat att stora organisationer – i hans fall fackföreningsrörelsen i Sverige – gynnar allmänintresset eftersom det i grunden inte finns någon konflikt mellan en så stor grupp som "löntagarna" och allmänheten.<sup>16</sup>

### Fackföreningarna och politisk delaktighet

En annan aspekt på fackföreningarnas roll i politiken ligger på individ- snarare än på organisationsnivå. Det handlar om att organisera, utbilda och mobilisera människor så att dessa får en större politisk delaktighet än vad de annars skulle få. Människor som blir fackligt aktiva tenderar också att bli mer aktiva i andra samhällssektorer. Vi kan inte vara säkra på att det inte är människor som ändå skulle bli samhällsengagerade som också engagerar sig fackligt men forskning visar att fackföreningar – allt annat lika – har en mobiliserande effekt. Effekten är troligen allra störst bland löntagare som annars skulle haft lägst samhällsengagemang. Det finns därför skäl att anta att fackföreningar som organiserar lågutbildade grupper har en större betydelse för att öka deras engagemang än vad de som organiserar högutbildade har. Detta då vi vet att utbildning och andra socioekonomiska faktorer har stor betydelse för människors deltagande. På så sätt bidrar alltså fackföreningarna till en ökad politisk jämlikhet på individnivå.<sup>17</sup>

Effekten verkar heller inte vara begränsad till fackligt förtroendevalda utan det kan även räcka med att vara medlem. Studier visar på ett samband mellan fackligt medlemskap och valdeltagande. Det finns forskning som visar att sjunkande organisationsgrad har lett till ett lägre valdeltagande bland de som inte längre

är medlemmar. Orsakssambandet är dock inte helt uppenbart. Det kan både handla om att människor som i grunden känner en större samhörighet med samhället och andra människor, i högre utsträckning både väljer att rösta och att bli medlemmar i en fackförening. Men det kan också – vilket bland annat amerikanska studier visar – handla om att fackföreningar har en förmåga att mobilisera sina medlemmar till att gå och rösta, vilket är vanligt förekommande i till exempel USA.<sup>18</sup>

### Fackföreningarna och kampen för demokratin

De flesta av de västeuropeiska länder som idag är demokratier blev detta i samband med industrialiseringen. Industrialiseringen innebar också en framväxt av starkare fackföreningar. Många av de fackliga organisationer som bildades företrädde också befolkningsgrupper som saknade demokratiska fri- och rättigheter. För dessa gick därför kampen för politiska och fackliga rättigheter hand i hand. Det är också den främsta historiska förklaringen till de täta banden mellan fackföreningar och politiska partier som finns i flera länder. Den svenska forskaren Göran Therborn har visat att det framförallt var arbetarklassens fackliga organisationer och politiska rörelser närliggande dessa – exempelvis socialistiska partier – som i många länder var avgörande för införandet av allmän rösträtt. Detta även om kraven också hade stöd från exempelvis liberala partier.<sup>19</sup>

En annan positiv demokratisk effekt av fackföreningarna kan vara att övergångarna från de fördemokratiska samhällena till något annat blev fredliga och i högre grad ledde till stabila demokratier. I civilsamhället är medlemmarna vanligen jämlika och får lära sig mötesteknik och andra interdemokratiska arbetsformer vilket är en förberedelse för medborgarskap och deltagande. Det leder också till att de aktiva har bättre förmåga att bygga upp, bibehålla och verka inom en demokrati. Om vi ser till de länder som demokratiserades under början av 1900-talet så verkar demokratin ha varit mer uthållig gentemot antidemokratiska rörelser när dessa sedan växte sig starkare på 20- och 30-talet. De nordeuropeiska länderna, Tyskland undantaget, förblev demokratier medan de sydeuropeiska länderna ofta föll tillbaka i diktaturer. Bland annat har statsvetaren John Stephens visat på fackföreningarnas betydelse både för att driva på och behålla de europeiska demokratierna men också att denna tes verkar gälla även yngre demokratier, som exempelvis i

16 Öberg 1994 "Särintresse och allmänintresse – korporatismens ansikten".

17 Se bland annat Freeman & Madoff 1979 "Two Faces of Unionism", Petersson et al 1989 "Medborgarnas makt", Harcourt & Wood 2004 "Trade Unions and Democracy", D'Art & Turner 2007 "Trade Unions and Political Participation in the European Union: Still Providing a Democratic Dividend?" och Nycander 2008 "Makten över arbetsmarknaden".

18 <http://nymag.com/intelligencer/2018/01/democrats-paid-a-huge-price-for-letting-unions-die.html>

19 Therborn 1977 "The Rule of Capital and the Rise of Democracy".

Latinamerika.<sup>20</sup> Den fria polska fackföreningen Solidaritet hade också en viktig roll för demokratiseringen av Polen.<sup>21</sup>

Det Stephens och andra visar är att fackföreningarna hade stor betydelse för att konsolidera demokratin när denna var ung. Däremot saknas det kunskaper om fackföreningarnas betydelse för att skydda demokratin i länder som sedan lång tid varit demokratiska. Vi ser idag hur den liberala demokratin utmanas, främst i de tidigare kommunistdiktaturerna i Östeuropa, men inte bara där. Auktoritära rörelser vill begränsa friheten för media, universitet och domstolar men även försvåra för civilsamhällesaktörer som fackföreningsrörelsen. Utifrån det vi vet om utvecklingen under 1900-talet finns det goda skäl att anta att fackföreningarna kan ha en viktig roll för att försvara demokratin. Frågan är dock hur den rollen ser ut och vad organisationerna kan och bör göra.

### **Framtidsfrågor:**

- Vilken roll kan fackföreningar ha för att säkra och utveckla den liberala demokratin när den är utsatt för hot från exempelvis auktoritära populisterna?
- Hur kan fackföreningarna skola sina medlemmar, och inte bara förtroendevalda, i demokratiskt arbete?
- Måste fackföreningarna bli mer konfrontatoriska om de politiska partierna försvårar facklig organisering och möjligheten att företräda medlemmarna?
- Var går gränsen när ett fackförbund går att betrakta som allmän- eller särintresse? Handlar det bara om medlemstal eller finns det fler faktorer?

20 Se bland annat Stephens 1989 "Democratic Transition and Breakdown in Western Europe, 1870–1939: A Test of the Moore Thesis" och Rueschemeyer et al 1992 "Capitalist Development and Democracy".

21 Se bland annat Szafraniec 2008 "From Totalitarianism to Democracy".

# Facklig organisering

Det finns stora skillnader i organisationsgrad mellan olika fackliga organisationer. Dels finns det skillnader mellan länder men även mellan olika branscher och typer av arbetsgivare. I de flesta länder är organisationsgraden högre på större arbetsplatser och högre inom offentlig sektor än inom privat. Dessutom har den historiskt varit högre bland arbetare än bland tjänstemän, särskilt privatanställda tjänstemän. Över tid har dock detta förändrats och i Sverige ser vi nu det omvända förhållandet, nämligen att tjänstemän har en högre organisationsgrad än vad arbetare har.<sup>22</sup>

## Internationellt sjunkande organisationsgrad

Även om det finns enstaka undantag är den långsiktiga internationella trenden att den fackliga organisationsgraden sjunker. I de flesta länder har den antingen sjunkit eller legat relativt konstant under lång tid. I de nordiska länder där organisationsgraden varit hög (Sverige, Danmark och Finland) har den minskat något medan den har varit mer stabil i Norge där den hela tiden varit lägre (drygt 50 procent). I andra länder som exempelvis USA, Japan och Tyskland har den sjunkit över lång tid medan den i Östeuropa och även Turkiet har kollapsat helt. De östeuropeiska länderna är dock speciella då det under kommunistperioden inte var frivilligt utan i realiteten ofta obligatoriskt att vara medlem i en fackförening. Efter kommunismens fall blev det därför naturligt att associera fackföreningarna med det gamla styret samtidigt som organisationerna själva saknade erfarenhet av att rekrytera medlemmar på frivillig grund.<sup>23</sup>

I några fall blir jämförelser mellan länder mer komplicerade och då inte minst förändringar över tid. I USA har exempelvis organisationsgraden varit relativt stabil bland offentligtanställda medan den minskat stort i den privata sektorn. I USA påverkas också detta av att en stor del av industriproduktionen har flyttat från delstater med relativt hög organisationsgrad inom industrin till delstater med låg organisationsgrad, dessutom ofta med så kallade "right to work"-lagar som försvårar det

fackliga arbetet. Det handlar alltså inte så mycket om att organisationsgraden har sjunkit på arbetsplatser där den varit hög som att jobben har flyttat till andra ställen där den är närmast obefintlig.<sup>24</sup>

## Vad förklarar organisationsgraden? – Rational choice

Under lång tid var den dominerande samhällsvetenskapliga förklaringsmodellen *rational choice*. En modell som kan ses som en utveckling av den nationalekonomiska teorin om marknader med utbud och efterfrågan. Utifrån den teorin är det i huvudsak egenintresset som avgör hur en person agerar i en given situation. Utifrån en kostnads- och intäktsanalys avgör sedan en person hur den ska agera, exempelvis vilket parti den ska rösta på, om den ska tacka ja till ett arbete eller exempelvis välja att bli medlem i en fackförening och betala medlemsavgiften.<sup>25</sup>

Teorin om *rational choice* har dock utmanats under de senaste decennierna av bland annat de så kallade institutionalister som menar att modellen är orealistisk och att människor ofta agerar på sätt som inte går att förklara utifrån strikt rationella modeller. Bland annat har olika institutioner betydelse och kan påverka ramarna för hur individer väljer att agera. Institutioner – som även kan vara informella – kan exempelvis förklara varför individer ibland kan lösa exempelvis så kallade "fångarnas dilemma" där alla aktörer – om de agerar utifrån ett strikt egenintresse – blir förlorare.<sup>26</sup>

## Gent-systemet

En faktor som flera forskare menar är ett tydligt exempel på institutionernas betydelse är det så kallade Gent-systemet. Det är ett system som finns i flera länder – inklusive Sverige – och som innebär att arbetslöshetsförsäkringen administreras av de fackliga organisationerna. När skillnaden mellan facklig organisationsgrad ska jämföras mellan olika länder är det tydligt att länder med Gent-system har betydligt högre organi-

22 Kjellberg 2017 "Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige".

23 Se bland annat Bernaziak et al 2014 "European trade unionism: from crisis to renewal?" och Kjellberg 2017 "Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige".

24 Nycander 1998 "Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen". Se även Farber & Western 2001 "Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973-1998" som hävdar att det snarare än strukturella faktorer än organiseringsförmåga som förklarar den sjunkande organisationsgraden i USA.

25 Flera nationalekonomiska klassiker beskriver teorin och den är nära sammankopplad både med Adam Smith och – under 1900-talet – Chicagoskolan med tänkare som Milton Friedmann och Gary Becker. Se Allingham 2002 "Choice Theory: A Very Short Introduction" för en kort sammanfattning.

26 Se exempelvis North 1990 "Institutions, Institutional Change and Economic Performance", Hermansson 1990 "Spelteorins nytta: om rationalitet i vetenskap och politik och Ostrom 1991 "Review: Rational Choice Theory and Institutional Analysis: Toward Complementarity". Fångarnas dilemma handlar om två medbrottslingar som förhörs separat och den som erkänner först får strafflindring medan den andre då får ett hårdare straff. Det bästa för båda är att ingen erkänner men för den enskilde är det alltid bättre att erkänna än att inte göra det.

sering än länder som saknar detta. Medan den fackliga organisationsgraden sjönk i de flesta västländer utan Gent-system under den sista delen av 1900-talet så var det oförändrat eller till och med ökande i länder med detta system.<sup>27</sup> Länder som i övrigt är mycket lika – som Sverige och Norge – har stora skillnader i organisationsgrad och det främsta skälet till att den är betydligt lägre i Norge anses vara avsaknaden av ett Gent-system.<sup>28</sup>

Gent-systemet går att beskriva som ett inslag av korporatism i den svenska statsförvaltningen. Även om systemet har historiska rötter då arbetslöshetskassorna till en början organiserades av fackföreningar så har de arbetsuppgifter som idag i de flesta andra länder administreras av staten eller andra offentliga organisationer.<sup>29</sup> Effekten av systemet är dock tydligt positivt för fackföreningarnas möjlighet att värva och behålla medlemmar.<sup>30</sup> Noterbart är däremot att det verkar saknas forskning om varför Gent-systemet har en så positiv effekt på organisationsgraden. Det är ju inte så att du riskerar att förlora arbetslöshetsersättning om du "bara" är medlem i arbetslöshetskassan och inte i en fackförening.

Även om arbetslöshetsersättningssystemen vanligen omfattar huvuddelen av arbetsmarknaden så finns det exempel på hur fackliga organisationer kan bidra till att förbättra den genom exempelvis tilläggsförsäkringar. Den svenska a-kassan, liksom liknande system i andra länder, har ofta någon form av tak som innebär att försäkringen i praktiken är "sämre" för grupper med högre inkomster.<sup>31</sup> I Sverige behöver du inte vara höginkomsttagare utan taket gör att även många medelinkomsttagare har ett begränsat inkomstskydd vid arbetslöshet. Flera fackliga organisationer, framförallt på tjänstemanna- och akademikersidan, har därför olika former av tillägg till den offentliga arbetslöshetsförsäkringen. Ofta ingår en del i medlemsavgiften, men genom kollektiv upphandling finns det ofta möjlighet att komplettera försäkringen till en kostnad som är lägre än om försäkringen tecknats individuellt. På sätt och vis utgör dessa inkomstförsäkringar en modern variant på Gent-systemet som framförallt är anpassat för medel- och höginkomsttagare. Forskaren Anders Kjellberg som har specialiserat sig på att studera facklig organisationsgrad menar också att inkomstförsäkringarna bidragit till att göra det fackliga medlemskapet mer attraktivt.<sup>32</sup>

Flera fackföreningar har ett bredare erbjudande än det strikt fackliga. Gent-systemet är ett exempel på att de fackliga organisationerna också organiserat arbetslöshetskassor och även idag är olika försäkringslösningar, ofta som tillägg till de offentliga systemen, en vanlig del av det fackliga erbjudandet. Fackliga försäkringar kan både vara sådana som ingår i medlemsavgiften, villkor som framförhandlats i kollektivavtal och betalas av arbetsgivarna eller individuella försäkringar där facket genom kollektiv upphandling håller nere avgifterna. Detta är mycket vanligt i Sverige men förekommer även i många andra länder. Medlemslån med lägre räntor är också ett exempel på att fackliga organisationer genom upphandlingar kan underlätta för medlemmarna.<sup>33</sup>

Det finns även exempel på fackföreningar som erbjudit sina medlemmar andra typer av förmåner som exempelvis tillgång till billiga resor, semesterbyar och liknande. Det verkar dock ha varit vanligare tidigare. Skälet kan ha varit att medlemmarna annars inte skulle ha möjligheten till detta på marknadsmässiga villkor. Vare sig det handlar om försäkringar eller annat verkar fackliga erbjudanden utöver det "strikt fackliga" ofta handla om att tillgodose behov hos medlemmarna som de inte själva har möjlighet till och där arbetsgivarna eller det offentliga inte heller förser dem. Kanske kommer kompetensutveckling vara ett sådant område i framtiden?<sup>34</sup>

### Medlemsavgiftens betydelse

Även om det i Sverige är möjligt att vara medlem i en arbetslöshetskassa utan att vara medlem i en facklig organisation så verkar de flesta vara medlem i antingen ingen eller i båda två. "Priset" för att vara med i en arbetslöshetskassa påverkar därför i realiteten även det upplevda priset för att vara med i facket. När avgifterna till arbetslöshetskassorna höjdes dramatiskt i Sverige 2007 samtidigt som avdragsrätten för fackföreningsavgiften försvann så sjönk också organisationsgraden kraftigt, från 77 till 71 procent mellan 2006 och 2008. Under 2008 differentierades avgifterna ytterligare utifrån arbetslösheten inom de olika arbetslöshetskassorna. Det gjorde att det blev dyrare att vara medlem i en kassa för arbetare än i kassorna för tjänstemän och akademiker. Det verkar ha varit en starkt bidragande faktor till att LO-förbunden fortsatte att förlora medlemmar. På tjänstemannansidan vände dock nedgången

27 Scruggs 2002 "The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970-1996".

28 Se bland annat Rothstein 1992 "Den korporativa staten: intresseorganisationer och statsförvaltning i svensk politik".

29 Rothstein 1992 "Den korporativa staten: intresseorganisationer och statsförvaltning i svensk politik".

30 Det kan förklara varför kritiker av fackföreningsrörelsen argumenterar för att arbetslöshetskassorna ska skiljas från fackföreningarna. Antingen genom ett "förstatligande" eller genom privata aktörer. Se exempelvis Eriksson & Segerfeldt 2011 "Mångfald i arbetslöshetsförsäkringen".

31 Under 2018 är det taket 80 procent av en inkomst på ca 25 000 kronor i månaden.

32 Se bland annat <http://www.dagensarena.se/innehall/facket-lockar-fler-tjansteman-arbetare>

33 Se bland annat [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_180223.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_180223.pdf) och <https://www.theguardian.com/money/2009/mar/23/union-membership-benefits>

34 Flera fackföreningar driver frågan om rätten till kompetensutveckling. Se bland annat <http://cfoworld.se/unionen-vill-ha-bättre-kompetensutveckling>

och vi har där sedan dess sett en ökande organisationsgrad.<sup>35</sup> Trots invändningarna mot *rational choice* i det föregående avsnittet är det uppenbart att priset på det fackliga medlemskapet har betydelse för organisationsgraden.

Ett problem med fackliga medlemsavgifter är att de kan skapa ett så kallat fripassagerarproblem (*free rider*) där löntagare får tillgång till resultatet av det fackliga arbetet även om de väljer att inte vara fackligt anslutna. På en arbetsplats som omfattas av ett kollektivavtal är det inte möjligt för arbetsgivaren att ge sämre villkor till de som inte är medlemmar i fackföreningen och det kan därför "löna sig" att avstå från att vara medlem och därmed spara in medlemsavgiften. I länder, och på arbetsplatser, där organisationsgraden är hög är detta ett mindre problem eftersom antalet fripassagerare är begränsat. I länder med lägre organisationsgrad är det däremot ett större problem eftersom ett mindre antal medlemmar måste finansiera det fackliga arbetet som även andra drar nytta av. I många delstater i USA finns det därför lagstiftning som innebär att samtliga anställda på arbetsplatser med kollektivavtal måste betala in en avgift till fackföreningen. Dessa lagar har dock ifrågasatts av konservativa politiker och Högsta domstolen har med 5 röster mot 4 förklarat dessa regler som författningsvidriga när det gäller offentligt anställda.<sup>36</sup>

### Kollektivavtalens betydelse

En faktor som också har betydelse för den fackliga organisationsgraden är kollektivavtalens täckningsgrad. Den beror inte bara på den fackliga organiseringen utan även på arbetsgivarnas organisering. Kollektivavtalsmodellen förutsätter att det finns två parter som kan förhandla med varandra och sluta avtal. När organisationsgraden har sjunkit hos både arbetsgivare och anställda – som exempelvis i Tyskland – har det även inneburit en sjunkande kollektivavtalstäckning.

Men kollektivavtalen är inte bara beroende av att det finns en organisering hos parterna utan sambandet verkar åt båda hållen då kollektivavtalsmodellen i sig också har en positiv effekt på organiseringen. I länder där kollektivavtalen reglerar frågor som exempelvis ingångslöner är organisationsgraden högre än i länder där kollektivavtalen har en svagare ställning och dessa frågor beslutas av politiken. Det ömsesidiga sambandet

är dock starkare än så. I länder där kollektivavtalstäckningen är låg finns det ett politiskt tryck att genom exempelvis lagstiftning reglera nivån på minimilöner. Det är ingen slump att frågan om politiskt satta minimilöner har stor betydelse i USA eftersom endast en liten del av arbetskraften omfattas av kollektivavtal. USA är ett extremfall i västvärlden på grund av de svaga fackföreningarna men även i andra länder är det vanligt med lagstiftade minimilöner. Bland annat infördes en lagstadgad minimilön i Storbritannien av Labourregeringen 1999 medan Tyskland – bland annat som en följd av kraftigt sjunkande organisationsgrad – införde detta så sent som 2015. I länder med lagstadgade minimilöner blir det ofta en viktigare facklig uppgift att påverka politiken än att försöka förhandla sig till bättre villkor för medlemmarna. Och förhandlingsverksamhetens begränsade betydelse verkar i sin tur också bidra till svagare fackföreningar. En annan modell är den franska där politikerna väljer att lyfta upp kollektivavtalen till lag. Det gör att Frankrike – med en organisationsgrad på bara 8 procent – har en kollektivavtalstäckning på hela 95 procent.<sup>37</sup>

### Privata vs offentliga

Historiskt var organisationsgraden ofta högre i den privata sektorn än i den offentliga. Innan expansionen av välfärdsstaterna under efterkrigstiden var den typiske offentligt anställda ofta någon form av ämbetsman eller annan typ av tjänsteman som officer, lärare och myndighetsperson. Under efterkrigstiden har dock detta förändrats och idag är organisationsgraden högre i offentlig än i privat sektor. Det finns flera skäl till det. En är förmodligen att offentliga arbetsgivare ofta har fler anställda och det borde då tala för en högre facklig anslutning, på samma sätt som storföretag ofta har en högre anslutningsgrad än vad småföretag har. Men det kan säkert också bero på att offentliga arbetsgivare i de flesta fall har en mindre negativ inställning till facklig organisering än vad privata arbetsgivare har. I USA är organisationsgraden idag betydligt högre inom den offentliga sektorn och bland annat anses lärarfacken utgöra de kanske starkaste fackliga organisationerna.<sup>38</sup> I Sverige har dock organisationsgraden sjunkit mer bland offentligt anställda arbetare än i andra grupper under de senaste åren. Det kan dock anses bero på den så kallade "Kommunalskandalen" snarare än att offentligt anställda generellt sett har blivit mindre intresserade av att vara med i facket.<sup>39</sup>

35 Kjellberg 2009 "The Swedish Ghent system and trade unions under pressure" och Kjellberg 2018 "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund". Se även <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:300408/FULLTEXT01.pdf>

36 Se bland annat <https://www.bbc.com/news/business-44633482>. Argumentet för att det skulle vara författningsvidrigt är bland annat att offentligt anställdas villkor är att betrakta som en "politisk" fråga och att det därför strider mot yttrandefriheten att tvinga medlemmar att betala in en avgift för att finansiera arbete med dessa.

37 Se bland annat Kjellberg 2018 "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" och <https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/minimiloner-och-alternativa-fackforbund-6910590>

38 Se bland annat Nycander 1998 "Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen" och Kjellberg 2018 "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund".

39 <https://arbetet.se/2017/02/27/allt-farre-arbetare-ar-med-i-facket/>

## Politikens betydelse

Fackföreningarnas styrka beror i mycket på möjligheten att organisera medlemmar, teckna avtal, vidta stridsåtgärder men även förmågan att påverka opinionen och olika beslutsfattare. Alla dessa faktorer påverkas av hur lagstiftningen ser ut i ett land. Ovan har exempelvis närvaron av ett Gent-system nämnts men det finns även andra lagar som kan påverka organisationsgraden. Det finns länder där fackföreningarna själva inte äger rätten att vidta stridsåtgärder utan det måste avgöras i omröstningar bland medlemmarna eller de anställda och detsamma gäller även rätten att teckna kollektivavtal. I realiteten kommer alltså den fackliga organisationsgraden att påverkas av den politik som förs och det är också uppenbart att politiker som ser fackföreningarna som motståndare – vilket exempelvis konservativa partier i USA och Storbritannien gör – kommer använda lagstiftningen till att försvåra för facket.<sup>40</sup>

### Framtidsfrågor:

- Hur kan fackliga organisationer balansera behovet av att företräda medlemmar med alla slags politiska värderingar med att konfrontera partier som genom lagstiftning vill försvaga fackföreningarnas ställning?
- Är det möjligt att upprätthålla legitimiteten i kollektivavtalsmodellen om organisationsgraden sjunker? Och finns det någon tydlig ”gräns”?
- Även om den svenska organisationsgraden är hög så har den sjunkit fort i många andra länder. Kommer förståelsen för arbetsmarknadsmodeller med starka fackföreningar att minska inom exempelvis EU om Sverige skiljer ut sig allt mer? Och hur påverkar det oss?
- Kommer det på sikt att vara rimligt med olika fack för arbetare, tjänstemän och akademiker när allt fler byter karriär och kompetensutvecklar sig under arbetslivet?
- Kommer fackföreningar att i framtiden att behöva erbjuda mer förmåner utöver de som idag ingår i medlemskapet, exempelvis kompetensutveckling?

<sup>40</sup> Se bland annat Nycander 1998 ”Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen” och <https://www.forbes.com/sites/modeledbehavior/2013/04/09/how-margaret-thatcher-turned-great-britains-labor-markets-around/>



# Facket och maktfördelningen mellan arbete och kapital

Det har blivit ett axiom att makten har flyttat från arbete (löntagare) till kapital (kapitalägare) under de senaste decennierna. Det är dock inte helt enkelt att mäta då makt inte är en kvantifierbar variabel. Maktutövningen hos de anställda kan dessutom ske på många olika sätt, både genom medborgarskapet då exempelvis stater kan utöva makt direkt över företagen, genom olika former av löntagarägda företag men även genom att facken via sin egna styrka eller med hjälp av medbestämmandelagstiftning kan påverka. Det är också svårt att skilja på formell och reell makt. Formellt sett har en egenföretagare stor autonomi men om du jobbar som egenanställd är verkligheten i många branscher det motsatta. Det formella självbestämmandet med att "driva eget" väger inte alltid upp den trygghet som ligger i en fast anställning.

Detta avsnitt handlar om makten för dem som arbetar och inte endast om fackföreningar. Som konstaterats ovan har organisationsgraden sjunkit i många länder och det innebär också att fackföreningarna har förlorat makt och styrka. Det försvagar naturligtvis de anställdas position men det finns även andra faktorer som kan påverka densamma.

## Makt och rikedom på samhällsnivå

Om vi väljer att definiera makt som förmågan att skaffa och behålla rikedom så bekräftas detta axiom. Vi kan konstatera att den relativa rikedomen under senaste decennierna har ökat kraftigt bland dem som har tillgång till kapital medan den har minskat – i relativa tal – bland löntagarna. Nationalekonomen Thomas Piketty har i en uppmärksam bok visat att så länge avkastningen på kapital är högre än de reala lönehöjningarna så innebär det en reell förskjutning av rikedom till kapitalägare över tid och att ojämlikheten ökar.<sup>41</sup>

Frågan är vilken betydelse som fackföreningarna har haft för maktbalansen mellan arbete och kapital. Frågan kan diskuteras utifrån fyra huvudsakliga perspektiv:

1. Utgör fackföreningarna ett effektivt verktyg för att balansera kapitalintresset?
2. Beror kapitalintressets ökade makt på försvagade fackföreningar?
3. Har ökad makt för kapitalintresset bidragit till att försvaga fackföreningarna?
4. Är intressekampen mellan arbete och kapital ett nollsummespel?

Punkt 2 och 3 ovan går att betrakta som "hönan eller ägget" men båda kan faktiskt samtidigt vara sanna. Det kan finnas större megatrender som bidrar till att stärka kapitalet och till att försvaga fackföreningarna samtidigt som försvagade fackföreningar ger större utrymme för kapitalet. Om kapitalets makt ökar på ett sätt som inte enbart är en fråga om ökad rikedom utan även politisk makt så kan den makten i sig användas till att genom lagstiftning försvaga fackföreningarna. I så fall blir kapitalets makt självförstärkande.

Svaret på frågeställningen i punkt 1 går att besvara med ett ja. I de studier som har genomförts är det tydligt att inkomst- och förmögenhetsfördelningen är jämnare i länder med starkare fackföreningar. Och det är även tydligt att ojämlikheten har ökat snabbare i länder där fackföreningarna har försvagats – som i USA – än i länder där deras styrka är relativt starkare – som i Sverige.<sup>42</sup> Sverige är ett exempel på ett land där den ekonomiska ojämlikheten har ökat, men huvuddelen av löntagarna har i absoluta tal ändå fått ta del av välfärdsökningen. Tydligast är detta genom den svenska lönebildningen där "märket" bidragit till reallönehöjningar under många år. Så allt annat lika verkar fackföreningar utgöra ett effektivt verktyg för att balansera kapitalintresset, i alla fall vad gäller inkomst- och förmögenhetsfördelningen. Däremot visar Piketty med fleras forskning att ojämlikheten ändå – starka fackföreningar till trots – ökar. Det finns alltså en begränsning för hur långt starka fackföreningar "räcker till" för att begränsa en maktförskjutning.

Gällande frågeställningen i punkt 2 så verkar även den gå att besvara jakande. Som ovan nämnts har ojämlikheten ökat snabbare i länder med svaga fackföreningar och vi kan då dra slutsatsen att kapitalintresset stärks

<sup>41</sup> Piketty 2014 "Capital in the Twenty-First Century".

<sup>42</sup> <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>



– i alla fall i fråga om inkomst- och förmögenhetsfördelning – när fackföreningarna försvagas.

Och även punkt 3 går att besvara med ett ja. I de flesta länder där fackföreningarna har försvagats som en följd av lagstiftning har de intresseorganisationer som företräder kapitalintresset verkat för lagändringar som stärker kapitalägarna och ofta givit stöd – ekonomiskt eller genom opinionsbildning – till de politiker som har velat försvaga fackföreningarna.

Den kanske mest intressanta frågeställningen är dock den i punkt 4. Ur ett strikt marxistiskt perspektiv pågår det en intressekamp mellan arbete och kapital där framgångar för det ena intresset innebär en försämring för det andra. Problemet med det synsättet är att det inte verkar stämma i verkligheten. Historiskt har framförallt den nationalekonomiska forskningen betraktat fackföreningar som ett ingrepp i den fria marknaden som försvårar transaktioner och begränsar tillväxten. Modern forskning, inklusive den som refereras i inledningskapitlet – ger dock en annan bild. Allt fler forskare, även inom institutioner som Världsbanken och OECD, ser nu starka fackföreningar som en i huvudsak positiv faktor och den ökade ojämlikheten betraktas som ett problem.<sup>43</sup>

Det är inte heller i de länder där fackföreningarna är svagast och ojämlikheten störst som den ekonomiska tillväxten är störst. En fungerande ekonomi med hållbar tillväxt verkar därför förutsätta att det finns någon form av balans mellan arbete och kapital – och där har fackföreningarna en viktig och positiv betydelse. Mer om detta i avsnittet om näringslivets omställning. I boken "Bumblebee Nation" av David Crouch intervjuas ett antal svenska företagare och fackliga ledare. Samstämmigheten är stor av att det ofta är mer som förenar än som skiljer parterna åt. Och att båda parter kan gynna varandra.<sup>44</sup>

### Makten på företag och arbetsplatser

Olika länder har valt olika typer av lagstiftning för att ge de anställda och deras organisationer inflytande på arbetsplatserna och företagen. Formerna och omfattningen för det skiljer sig dock kraftigt. I exempelvis de nordiska länderna är fackföreningarnas ställning betydligt starkare än i exempelvis USA där det vanliga – framförallt i det privata näringslivet – är att det helt saknas kollektivavtal och facklig organisering. Men där det finns ett fackligt inflytande är det ofta begränsat till

frågor som handlar om *hur* verksamheten ska bedrivas och inte till vad arbetsgivaren ska göra.

Fackligt inflytande på arbetsplatsen kan ske på olika sätt och i Sverige sker det främst genom kollektivavtalen, förhandlings- och informationsskyldigheten i Medbestämmandelagen och genom styrelserepresentation. Liknande möjligheter finns i flera länder men det svenska systemet ger fackföreningarna en relativt stark ställning jämfört med många andra länder. Det är relativt ovanligt med facklig styrelserepresentation enligt svensk modell utan i många andra länder finns i stället så kallade företagsråd där arbetsgivare och fack diskuterar frågor. Dessa har inte samma övergripande ansvar som bolagsstyrelserna har. I grunden är det dock fortfarande arbetsgivaren som bestämmer i de allra flesta frågor där det inte finns tydlig lagstiftning, exempelvis kring arbetsmiljö, arbetstider och uppsägningsregler. Fackens inflytande handlar främst om att få information och en möjlighet att föra fram argument. Genom att arbetsgivaren måste förhandla (även om det bara handlar om att "tuta och köra") får fackföreningarna möjlighet att argumentera för andra och bättre lösningar.<sup>45</sup>

På arbetsplatser utan kollektivavtal eller där det saknas en lokal facklig verksamhet är möjligheterna att påverka mer begränsade, men kan ändå ha stor betydelse för de anställda. Här är den svenska forskningen begränsad eftersom kollektivavtalstäckningen är så hög och de företag som saknar avtal ofta är koncentrerade till specifika sektorer. Däremot finns det studier från andra länder som tydligt visar att fackföreningarna har stor betydelse för de anställdas hälsa, inflytande och allmänna välbefinnande. I en artikel i *American Journal of Public Health* konstateras att fackföreningarna är en underskattad faktor vad gäller de anställdas välbefinnande.<sup>46</sup>

Den mest direkta makten som fackliga organisationer kan ha över ett företag är när de är representanter i styrelsen eller äger aktier. Det finns relativt lite forskning kring detta men röster har höjts om att styrelserepresentationen inte betyder så mycket eftersom alla styrelseledamöter i princip har samma ansvar och att tystnadsplikten försvårar för de fackliga representanterna att använda insynsmöjligheten till att informera vidare till medlemmarna.<sup>47</sup> Fackliga företrädare menar dock att de fackliga ledamöternas erfarenheter och kompetens bidrar positivt till styrelsearbetet och är bra för både företagen och de anställda.<sup>48</sup> I de fall fackföreningarna

43 Se exempelvis <http://documents.worldbank.org/curated/en/831241468740150591/pdf/multi0page.pdf> och OECD Employment Outlook 2018.

44 Crouch 2018 "Bumblebee Nation: The hidden story of the new Swedish model".

45 Se bland annat Levinson & Wallenberg 2008 "Medbestämmande i det nya arbetslivet" samt Grimshaw et al 2017 "Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review" och där anförda referenser.

46 Hagehorn et al 2016 "The Role of Labor Unions in Creating Working Conditions That Promote Public Health".

47 Se bland annat <http://www.dagensjuridik.se/2013/05/avskaffa-ratten-anstallda-att-sitta-i-bolagsstyrelser-inratta-foretagsrad-i-stallet>

48 Se bland annat <http://www.dagensjuridik.se/2013/06/viktigt-bade-foretag-och-anstallda-att-behalla>

äger aktier i företagen så sker det oftast som en kapitalplacering och inte för att påverka företagen utifrån de anställdas intresse.<sup>49</sup> Det finns också forskning som bekräftar de fackliga rösterna ovan om att fackligt inflytande bidrar positivt till företagets produktivitet och inte minst till att förändringsarbetet får positiva effekter.<sup>50</sup>

### Facket och arbetsfreden

En aspekt på maktbalansen mellan arbete och kapital handlar om möjligheten att vidta stridsåtgärder, men även effektiviteten i dessa. Möjligheten att vidta stridsåtgärder ger en form av makt att avkräva motparten eftergifter. Samtidigt är det inte säkert att återkommande stridsåtgärder över tid stärker fackföreningarna.

Det finns förvånansvärt få vetenskapliga studier om strejker och andra arbetsmarknadskonflikter. Mycket av det som är skrivet handlar om specifika strejker, såsom Storstrejken i Sverige 1909 eller de brittiska gruvarbetarstrejkerna under Thatcher-eran, men ganska lite om strejker generellt. Sammanfattningsvis verkar dock nedanstående gälla:

1. Starka fackföreningar strejkar mer sällan. Det beror dels på att de utifrån sin styrka och roll i samhälls-ekonomin är mer ansvarstagande, dels på att de inte behöver ta till stridsåtgärder för att kunna teckna bra avtal. Detta samband verkar gälla både i olika länder och olika förbund. De jämförelser av konflikt dagar som görs mellan länder som i övrigt påminner om varandra visar att dessa samband föreligger, även om orsakssambanden inte är klarlagda.<sup>51</sup>
2. Det finns skillnader mellan länder som kan bero på såväl kultur som lagstiftning. I både Frankrike och USA är fackföreningarna svaga men det sker betydligt fler strejker i Frankrike, vilket förmodligen både handlar om kultur och om lagstiftningen. Det saknas dock relevant jämförande forskning kring detta.<sup>52</sup>
3. Det är en skillnad på konflikter inom systemet och konflikter för att skydda systemet. Fackföreningar som slåss för att bibehålla ett system – ofta mot aktörer som står utanför detsamma – tar oftare till stridsåtgärder. Exempel på sådana konflikter i Sverige är Vaxholmskonflikten och striden vid Toys R Us etablering. Fackföreningarna var villiga

att ta till strid för att stoppa förändringar som hotade att långsiktigt förändra maktbalansen på arbetsmarknaden. Detta gäller även i länder som USA där fackliga organisationer ibland använt strejkvapnet för att stoppa politiska beslut som försämrar organisationernas förutsättningar.<sup>53</sup>

4. Konflikter verkar vara vanligare bland mindre fackföreningar som har förmågan att lamslå omfattande verksamhet, exempelvis piloter, flygledare och hamnarbetare. Dessa fackföreningar har förmågan att orsaka stora kostnader för motparten och ibland även för tredje part. Däremot verkar konflikter vara mer ovanliga när en strejk i förlängningen hotar det egna jobbet men där externa kostnader är begränsade. Det kan exempelvis handla om en strejk på en större industri.

Sammantaget ger detta en bild av att strejkvapnet snarast är ett verktyg för svaga än för starka fackföreningar. Fack som har en stark position verkar inte behöva använda verktyget särskilt ofta medan mindre och svagare organisationer gör det oftare. Det verkar alltså inte finnas ett samband mellan makt och vilja att vidta stridsåtgärder. Däremot har säkert förmågan att vidta stridsåtgärder stor betydelse för fackföreningarnas styrka. I de länder där det, exempelvis till följd av lagstiftning, är förbjudet eller svårt att vidta stridsåtgärder verkar fackföreningarna vara svagare. Arbetsgivarens vilja att gå fackföreningarna till mötes verkar inte handla så mycket om viljan som förmågan.

### Varför har arbete tappat makt till kapital?

Det finns flera teorier kring varför arbete – ofta definierat som fackföreningar – har tappat makt till kapital under de senaste decennierna. Forskningen sammanfattas i en artikel i *Democracy Journal* som pekar på sex huvudsakliga orsaker:

1. Digitaliseringen, som gör investeringar i teknik billigare än att anställa människor.
2. Internationell handel och ökad rörlighet av kapital, vilket handlar inte bara om att jobb flyttar utan också om att jobb automatiseras i snabbare takt i höglöneländer.
3. Försvagade fackliga organisationer som minskar löntagarnas förhandlingsstyrka.

49 Se bland annat <https://www.kollega.se/inga-problem-med-aktier-i-bemanningsbranschen>

50 Fakhfakh et al 2011 "Workplace change and productivity: Does employee voice make a difference", Pohler & Luchak 2015 "Are unions good or bad for organizations? The moderating role of management response", Grimshaw et al 2017 "Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review".

51 ILO. Se även Öberg 1994 "Särintresse och allmänintresse – korporatismens ansikten" gällande större organisationers högre grad av samhällsansvar.

52 ILO.

53 Se bland annat [https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2018/07/03/a-new-public-education-movement-is-emerging-in-wisconsin-a-rebuke-to-gov-walkers-war-on-labor-and-school-privatization/?utm\\_term=.f0d5d27efc1f](https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2018/07/03/a-new-public-education-movement-is-emerging-in-wisconsin-a-rebuke-to-gov-walkers-war-on-labor-and-school-privatization/?utm_term=.f0d5d27efc1f) som beskriver konflikter under 2010-talet i delstaten Wisconsin.

4. "Super Star"-effekten. En liten elit är icke-utbytbar och kan arbeta över hela världen samtidigt som de flesta är utbytbara. De allra bästa och mest attraktiva tjänar dramatiskt mer än de som bara är något mindre bra.
5. Avkastning. Kapitalinkomster är högre än löneinkomster och har ofta en mer förmånlig beskattning. Detta beror bland annat på att vinsterna i företagen har ökat samtidigt som lönerna utgör en mindre del av den totala omsättningen.
6. Skattepolitiken. Sedan 1980 har skatterna för företagen och de som tjänar allra mest sjunkit.

Dessa sex punkter kan sammanfattas till tre trender: Teknisk utveckling (automatisering), globalisering och politik. Kapitalet har stärkt sin position – i förhållande till de som arbetar – både som en konsekvens av teknikutvecklingen, globaliseringen och politiska beslut. Teknikutvecklingen och globaliseringen är svårare att påverka än politiken – men om så ska kunna ske skulle det behövas politiska beslut. Nu har utvecklingen ofta varit den motsatta och globaliseringen har inneburit att länder har tävlat med varandra om att exempelvis ha attraktiva villkor för företag och kapitalägare på bekostnad av de anställda.<sup>54</sup>

### Framtidsfrågor:

- Är maktförskjutningen från arbete till kapital irreversibel och vad betyder det på sikt för löntagarna och fackföreningarnas ställning?
- Fungerar det internationella fackliga arbetet som det ser ut idag eller behöver det förändras för att möta ett allt mer globaliserat näringsliv?
- Är det möjligt – och önskvärt – att utveckla löne- och ersättningssystem så att anställda får en större del av företagets vinster och värdeutveckling?
- Är de nuvarande möjligheterna till stridsåtgärder effektiva eller finns det skäl att utveckla eller förändra dessa?

<sup>54</sup> Clausing 2017 "Labor and Capital in the Global Economy".

# Facket och lönebildningen

Fackföreningarna har haft stort inflytande över lönebildningen. Inflytandet är begränsat vad gäller de allra högsta ersättningarna men relativt stort vad gäller lägstralöner och löner för medelinkomstgrupperna. Fackföreningarnas inflytande begränsas dock av deras allmänna styrka. I länder med svaga fackföreningar är inflytandet litet medan det är större i länder med starka fackföreningar. I vissa länder kan dock politiska beslut "kompensera" fackföreningarnas bristande styrka. Det gäller exempelvis i ett land som Frankrike där staten lyfter upp kollektivavtalen till lag och på så sätt bidrar till att de villkor som finns där även gäller de delar av arbetsmarknaden där det saknas facklig organisering.<sup>55</sup>

## Fackföreningarna och minimilönerna

Det är endast i länder med starka kollektivavtalssystem, som i Norden, som minimilöner regleras i kollektivavtal. I många länder beslutar politiker om minimilöner och där tas sällan hänsyn till olika branscher eller kostnadslägen i olika delar av landet. Ibland tas hänsyn till exempelvis ålder eller storleken på företaget. I USA förekommer det att delstater och ibland även städer har minimilöner som är högre än vad den federala lagstiftningen föreskriver.<sup>56</sup>

I länder med lagstiftade minimilöner blir fackföreningarnas roll en annan än i länder med kollektivavtalssystem. Fackföreningarna blir då snarast lobbyister som försöker påverka politikerna till att höja minimilönerna. Detta till skillnad från de nordiska länderna där detta regleras i kollektivavtal. I Sverige har det förts en diskussion om fackföreningarnas ansvar för att underlätta för ungdomar och nyanlända att komma in på arbetsmarknaden, genom att exempelvis sänka ingångslönerna. I länder med lagstiftade minimilöner görs dessa avväganden i stället av de politiska beslutsfattarna.<sup>57</sup>

Fackföreningar i olika länder har olika syn på om det är bra eller inte med lagstiftade minimilöner. Skillnaden verkar främst bero på fackföreningarnas styrka. I länder där fackföreningarna är starka ses lagstadgade minimilöner som ett hot som undergräver partsmodellen och minskar skälen till att organisera sig fackligt. I länder med svaga fackföreningar ses däremot minimilönerna, och arbetet med att höja dessa, som det enda sättet att hävda levnadsstandarden hos de grupper som har de lägsta inkomsterna.<sup>58</sup>

## Fackföreningarna och lönespridningen

Om fackföreningarnas inflytande över de lägsta lönerna hänger nära samman med frågan om politiskt sätta minimilöner så har facket betydligt större betydelse för lönebildningen och lönespridningen i stort. Även om det finns socialpolitiska skäl till varför politikerna vill säkra minimilöner som människor kan leva på så finns det sällan politiska skäl till varför lagstiftningen skulle reglera lönerna för de som tjänar över den allra lägsta nivån. Det gör att fackföreningarna i realiteten verkar ha större betydelse för låg- och medelinkomsttagarna i stort än för de som har de allra lägsta lönerna. Forskningen visar även att det finns ett samband mellan den fackliga styrkan och inkomstfördelningen i samhället. Hög organisationsgrad och hög kollektivavtalstäckning leder till minskad ojämlikhet.<sup>59</sup>

Fackföreningarna är som ovan nämnts avgörande för löneutvecklingen för alla dem som tjänar över minimilönerna – vare sig dessa är lagstiftade eller reglerade i avtal – men under de allra högsta lönerna (som ofta gäller attraktiva nyckelpersoner och personer i företagsledande ställning). Här visar forskningen att det finns ett tydligt samband mellan fackföreningarnas styrka och löneutvecklingen för detta "mellanskikt". I USA går det att se att medelinkomsttagarna förlorat i relativa inkomster, och ofta även i realinkomster, i takt med att den fackliga organisationsgraden har minskat. Allt färre amerikaner arbetar på företag där det finns fackliga organisationer som kan avtala fram bra löner och allt fler hamnar på, eller bara strax över, de lagstadgade minimilönerna. Det har skapat en arbetsmarknad där allt fler blir beroende av minimilönerna, som sätts politiskt, samtidigt som de som tjänar allra mest rycker ifrån i toppen. Och gruppen däremellan blir mindre samtidigt som många i den dras ned mot minimilönenivån. En liten grupp i den övre medelklassen lyckas "hänga på" de som det går bäst för och samtidigt ökar ojämlikheten i samhället.<sup>60</sup> Fackföreningarnas betydelse för att hålla uppe lönerna verkar också vara större i lågkonjunktur än i högkonjunktur.<sup>61</sup>

Flera ekonomer har uppmärksammat lönernas sjunkande del av företagets vinster men även på den

55 Se bland annat Bryson 2007 "The Effect of Trade Unions on Wages" men även OECD Employment Outlook 2017 och 2018.

56 Se exempelvis <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>

57 Dimick & Meyer 2018 "Trade Unions and the Minimum Wage".

58 Dimick & Meyer 2018 "Trade Unions and the Minimum Wage".

59 Se bland annat Molinder 2018 "Facklig organisering och ekonomisk jämlikhet: En genomlysning av internationell forskning och några lärdomar från perioden med centrala avtal" och där anförda referenser.

60 Se bland annat <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2014/09/24/96903/the-middle-class-squeeze/> [https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/05/08/researchers-have-answered-a-big-question-about-the-decline-of-the-middle-class/?utm\\_term=.1902c1b1676d](https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/05/08/researchers-have-answered-a-big-question-about-the-decline-of-the-middle-class/?utm_term=.1902c1b1676d) och <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>

61 Blanchflower & Bryson 2004 "What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?"

betydelse som detta har för ekonomin i stort. Låg- och medelinkomsttagare står för en stor del av samhällets totala efterfrågan och när deras inkomster sjunker så påverkar det samhällsekonomin i stort. I samband med den globala finanskrisen 2008–2010 så förstärktes den ekonomiska nedgången av att den privata efterfrågan sjönk drastiskt.<sup>62</sup>

Det motsatta exemplet är den svenska erfarenheten. I Sverige har lönebildningen under de senaste decennierna utgått från det så kallade ”märket” som tillkom i och med tecknandet av Industriavtalet 1997. Sedan dess har det beräknade löneutrymmet utgått från de kostnadsökningar som kan bäras av den internationellt konkurrensutsatta industrin. Övriga arbetsmarknaden har sedan fått förhålla sig till detta riktmärke. I och med Industriavtalet har de nominella löneökningarna minskat jämfört med tidigare men i realiteten har det inneburit att de svenska reallönerna har ökat under ett par decennier. Finanskrisen 2008–2010 innebar en nedgång men även den hade en begränsad effekt på reallönerna. En mer ordnad lönebildning bidrog tillsammans med andra åtgärder, exempelvis en ändrad penningpolitik, till att pressa ned den svenska inflationen. Lönehöjningar kring 2 procent årligen har gett stadiga reallönehöjningar på den svenska arbetsmarknaden.<sup>63</sup>

Ovanstående ska inte tolkas som att Industriavtalet och det normerande ”märket” är okontroversiellt ens inom alla delar av fackföreningsrörelsen. I och med att löneutrymmet i de olika avtalen begränsas av det utrymme som medges för industrin blir det svårt att göra justeringar för grupper som är – eller upplever sig vara – ”felaktigt lönesatta”. Det kan exempelvis handla om låglönegrupper vars löner borde höjas eller om bristyrken där höjda löner kan vara en förutsättning för att klara av rekryteringen. På det stora hela har dock den nuvarande modellen gynnat de flesta grupperna på arbetsmarknaden, även om den konserverat rådande löneskillnader mellan olika delar av arbetsmarknaden.<sup>64</sup>

”Märket” och Industriavtalet är unikt svenska företeelser men det finns generella lärdomar kring fackföreningarnas betydelse som går att dra utifrån detta. På en löne-marknad där fackföreningarna är starka och kan teckna avtal för huvuddelen av löntagarna är det möjligt att höja reallönerna för löntagare på ”alla nivåer”. I länder med minimilönesystem blir arbetet mer politiskt och

fokuserar på att hjälpa de med de allra lägsta lönerna. Däremot visar erfarenheten, tydligast från USA, att detta kan innebära försämringar för den stora gruppen medelinkomsttagare. För dem har frånvaron av starka fackliga organisationer inneburit en sämre löneutveckling.

Den internationella ekonomiska forskningen stärker bilden av att lönebildningssystem liknande det svenska, med starka parter som tillsammans hanterar lönebildningen, har positiva effekter både för enskilda löntagare som för samhället i stort och företagen. I teorin skulle näringslivet ”tjäna” på ökad flexibilitet och svagare fackföreningar men i realiteten finns det lite som talar för detta.<sup>65</sup>

Trots att den svenska lönebildningen idag går att betrakta som ett positivt exempel så har så inte alltid varit fallet. Under en lång period som inleddes under 1970-talet och upphörde i mitten av 1990-talet så var den svenska lönebildningen dysfunktionell med höga nominella lönehöjningar som försvagade konkurrens-kraften kombinerat med hög inflation som slog hårt mot reallönerna. Mellan 1970 och 1995 var de genomsnittliga nominella löneökningarna 8,1 procent per år medan real-lönerna stannade vid 0,5 procent per år.<sup>66</sup> Det finns flera orsaker till det men en viktig sådan var att olika fackförbund krävde kompensation för varandras lönehöjningar. Kortsiktigt agerade förbunden i sina medlemmars intresse men i realiteten gjorde detta Sverige, och löntagarna, fattigare än om de nominella löneökningarna hade varit mindre. Tillkomsten av ”märket” och industrins lönenormering bidrog till att ändra på detta. Denna erfarenhet visar att starka fackföreningar i sig inte är en garanti för en bra löneutveckling. Det spelar också stor roll hur fackföreningar, tillsammans med arbetsgivarna, arbetar med lönebildningen.<sup>67</sup>

### Framtidsfrågor:

- Går det att förena industrins normerande roll för lönebildningen med att samtidigt säkra personalför-sörjningen inom tjänstesektorn, inte minst välfärden och offentlig sektor?
- Kommer den svenska lönebildningsmodellen att fungera på företag och i branscher utan starka fackföreningar?
- Digitalisering förenat med globalisering innebär att den fysiska platsen där arbetet utförs minskar i betydelse för många jobb. Vad innebär det för möjligheterna att hålla uppe lönerna?

62 Se bland annat <https://www.nytimes.com/2008/05/01/business/worldbusiness/01middle.html?mtrref=www.google.se&gwh=9AFDC1B13264DB-2FC2AF7B8E6B6FFD3A&gwt=pay> och <https://www.theguardian.com/world/2013/oct/10/austerity-europe-debt-red-cross>

63 Se bland annat Rolfer 2008 ”Från röra till reda: tio år med Industriavtalet” och [http://www.mi.se/files/PDF-er/att\\_bestalla/ovrigt/Evigt\\_ung\\_WEBB.pdf](http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/ovrigt/Evigt_ung_WEBB.pdf)

64 Se bland annat <https://www.svd.se/6f-skapa-ny-modell-for-lonebildning> och [https://www.katalys.org/wp-content/uploads/2018/10/6F\\_Rapport-4\\_Calmfors.pdf](https://www.katalys.org/wp-content/uploads/2018/10/6F_Rapport-4_Calmfors.pdf) för en facklig kritik av industrins lönenormering.

65 Se bland annat OECD Employment Outlook 2017 och 2018.

66 Se bland annat <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Loner/Loneutveckling-och-inflation/>

67 Se bland annat Rolfer 2008 ”Från röra till reda: tio år med Industriavtalet” och [http://www.mi.se/files/PDF-er/att\\_bestalla/ovrigt/Evigt\\_ung\\_WEBB.pdf](http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/ovrigt/Evigt_ung_WEBB.pdf)

# Omställningen av arbetslivet

Arbetslivet genomgår en ständig förändring. För de flesta organisationer och för egentligen alla konkurrensutsatta företag är det nödvändigt att ständigt utveckla och förbättra verksamheten. Förmågan att utnyttja möjligheterna som ges av den nya tekniken, utveckla produkter och tjänster, vinna nya marknader och bygga nya affärsmodeller är ofta det avgörande för om ett företag ska växa eller på sikt gå under. Omställningen har dock inte bara konsekvenser för företag och andra arbetsgivare utan även för de människor som jobbar inom dessa. Förändringarna kan slå hårt och negativt mot anställda samtidigt som företag som inte förmår att utveckla sig riskerar att försvinna och då ta jobben med sig.

Historiskt har löntagarna och dess organisationer haft olika strategier för att möta omställningen på arbetsmarknaden. Automatiseringsforskarna pratar ofta om de så kallade "ludditerna" som 1811 förstörde de maskiner som ersatte fabriksjobben. Det var arbetare som reagerade mot att den nya tekniken ledde till förlorade jobb och försämrade villkor.<sup>68</sup>

Teknikfientligheten är heller inte något som försvunnit från delar av fackföreningsrörelsen. Och det finns betydligt senare exempel som visar detta. Fackförbundet SKTF (nuvarande Vision) beslutade 1980 att verka för ett fackligt veto mot ny teknik och på TCO:s datakonferens samma år lyftes liknande krav och oro.<sup>69</sup>

Under alla steg i den industriella revolutionen har ny teknik ersatt arbete som tidigare gjorts av människor och kortsiktigt har det därför alltid funnits förlorare. Långsiktigt har dock de produktivetsvinster som automatiseringen lett till kommit löntagarna till del i form av ökat välstånd och dessutom har de företag som inte anammat den nya tekniken slagits ut. Många menar att vi nu befinner oss i det fjärde steget av den industriella revolutionen där bland annat artificiell intelligens (AI) gör att jobb vi tidigare aldrig trodde skulle kunna automatiseras nu ersätts eller förändras i grunden.<sup>70</sup>

Det är inte bara teknikutvecklingen som innebär förändringar och som hotar "gamla" jobb. Även globaliseringen har den effekten liksom nya politiska krav och förut-

sättningar. I många länder har fackliga organisationer varit kritiska mot såväl frihandel som miljölagstiftning som de menar hotar medlemmarnas sysselsättning. I många länder har fackföreningarna varit de starkaste motståndarna till olika frihandelsavtal.<sup>71</sup>

## Löntagarnas trygghet och omställning

Det finns två huvudsakliga fackliga förhållningssätt till att hantera näringslivets omställning. Det första är att motarbeta den och det andra är att i stället bejaka. Den första linjen har varit den vanliga i USA men även i Frankrike och södra Europa. Den andra linjen har varit den vanligast förekommande i Sverige och andra nordeuropeiska länder. I USA är de flesta fackföreningar emot frihandel medan de allra flesta svenska fackföreningar är för. Däremot har vi i vår tid ganska ont om fackliga "ludditer". Idag går teknikförändringen så fort att det är uppenbart att det egentligen aldrig är en framgångsväg att säga nej till ny teknik. Däremot finns det som ovan nämnts olika syn på frihandel men även på exempelvis miljöregleringar.

Det finns få studier kring varför svenska fackföreningar bejakar frihandel och ny teknik när den vanliga fackliga hållningen är att vara skeptisk eller direkt negativ. Det finns emellertid mycket som tyder på att orsaken går att finna inom omställnings- och trygghetssystemen. I de flesta länder är det den enskilde löntagaren som personligen får betala omställningens pris i form av exempelvis arbetslöshet och försämrade villkor och det finns även länder där delar av löntagarnas pension är beroende av att arbetsgivaren har kvar sin verksamhet. Det har säkert även betydelse om de anställda upplever att de får ta del av det ökade välståndet som exempelvis teknikutvecklingen medför. Ett problem är att kostnaderna för förändringarna inte alltid bärs av samma människor som får ta del av välståndsökningarna. Kostnaderna är också ofta mer synliga än intäkterna; de jobb som försvinner är uppenbara medan de nya jobb som skapas inte alltid kopplas ihop med de förändringar som gjorts.<sup>72</sup>

Fungerande omställningssystem i form av utbildning och arbetslöshetsförsäkring verkar vara en nödvändighet för att fackliga organisationer ska bejaka förändring och ha en positiv inställning till frihandel. Förmodligen

68 Se bland annat Sale 1995 "Rebels Against The Future: The Luddites And Their War On The Industrial Revolution: Lessons For The Computer Age" och Bailey 1998 "The Luddite Rebellion".

69 Kraven lyftes även i en riksdagsmotion från Vänsterpartikommunisterna (nuvarande Vänsterpartiet) undertecknat av bland annat partiledaren Lars Werner. [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/om-facklig-vetoratt-vid-inforande-av-ny-teknik-m\\_G402394](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/om-facklig-vetoratt-vid-inforande-av-ny-teknik-m_G402394)

70 Schwab 2017 "The Fourth Industrial Revolution".

71 Se bland annat <https://www.arbeiterkammer.at/infopool/akportal/FreeTradeandTradeUnions.pdf>

72 Se bland annat <https://www.ft.com/content/fde25efe-9baa-11e8-9702-5946bae86e6d>



spelar det dessutom stor roll att Sverige har en relativt liten hemmamarknad för industrin. När en stor del av produktionen är beroende av export till andra länder blir protektionismen inte en rimlig hållning. Det är en betydande skillnad mot situationen i USA där hemmamarknaden står för en betydligt större del av produktionen.<sup>73</sup>

I de flesta länder är offentliga trygghetssystemen en fast – och låg – summa eller så täcker arbetslöshetsersättningen inkomstbortfallet endast upp till en viss nivå.<sup>74</sup> I Sverige erbjuder flera fackliga organisationer sina medlemmar tilläggsförsäkringar som gör att även löntagare med högre inkomster får ersättning som täcker den huvudsakliga inkomstförlusten. På så sätt bidrar fackföreningarna till en fungerande omställning. En kritik som riktats mot de systemen är dock att premierna för dessa försäkringar blir väldigt höga i branscher där risken för arbetslöshet är hög.

Sverige är på flera sätt ett föregångsland vad gäller att stödja löntagarnas omställning. Det gäller inte minst genom de olika omställningsavtal och trygghetsråd som hjälper uppsagda och arbetslösa till kompetensutveckling och att kunna gå vidare till nya jobb. Det har beskrivits som en av de viktigare orsakerna till att Sverige kunnat hantera teknikskiften väl. I och med att parterna och inte staten administrerat dessa system har flexibiliteten varit stor och människor har kunnat gå vidare i arbetslivet. I andra länder har det i stället varit vanligare med förtidspensionering och även nedpressning av löner.<sup>75</sup>

### Näringslivets omställning

Historiskt har näringslivet och huvuddelen av den nationalekonomiska forskningen ofta betraktat fackföreningar som ett hinder för näringslivets omställning. Som ovan nämnts finns det exempel där det varit en korrekt bild men det har då ofta handlat om situationer där priset för näringslivets omställning och företagets flexibilitet i huvudsak fått betalas av löntagarna genom sänkta löner eller arbetslöshet. När det saknats fungerande system för löntagarnas trygghet och omställning har den fackliga uppgiften ofta varit att skydda medlemmarna från förändringar.

Men samtidigt finns det också många exempel på hur fackföreningarna har bidragit till en ökad omställningstakt. Ett tydligt exempel på det är den svenska lönebildningsmodellen med solidarisk lönepolitik, en del av den så kallade Rehn-Meidner-modellen. Genom att fackföreningarna skulle ställa likartade krav på löneutveckling i företagen, oavsett företagets lönsamhet, skulle de företag som hade en god produktivitet utveckling göra högre vinster medan lågproduktiva företag, som inte skulle ha råd med de högre lönerna, slås ut. På så sätt skulle också arbetskraft frigöras för de mer högproduktiva företagen. Den fackliga strategin för lönebildning innebar därför både en mer jämlik löneutveckling mellan företag och branscher men bidrog också till en snabbare strukturomvandling av näringslivet.<sup>76</sup>

Det finns även flera andra studier som visar att fackligt inflytande bidrar positivt till produktiviteten i företagen. Om arbetstagarparten kan föra en dialog med arbetsgivaren och påverka så leder det till att utvecklingsarbete och andra förändringar ger bättre resultat.<sup>77</sup>

De klassiska nationalekonomernas bild av fackföreningarna som något i huvudsak negativt för näringslivet och marknadsekonomin omkullkastades egentligen redan i arbetsmarknadsekonomen Freeman och Medoffs artiklar från 1979 och 1984. I en senare gjord metastudie av Doucouliagos med flera som bygger på 111 olika studier konstateras att dessa sammantaget "reject the neoclassical economics view that unions are invariably harmful to productivity". Tvärtom har fackföreningarna, på det stora hela, en liten men säkerställd positiv effekt på produktiviteten.<sup>78</sup>

I takt med att fackföreningarna har förlorat inflytande i många länder har också institutioner och forskare som tidigare varit mer negativa till facket tvingats till omprövningar. Bland annat pekar OECD på hur avsaknad av kollektivavtal i realiteten utgör problem för företagen. Resultatet blir en mer osäker arbetsmarknad och statliga lösningar som inte är lika flexibla som de avtalade. OECD pekar på vikten av att arbetsmarknadens parter är autonoma och kan hantera problem och motsättningar utan att staten är inblandad.<sup>79</sup>

73 Se bland annat <https://www.thelocal.fr/20151208/sweden-where-even-the-unions-love-free-trade-svensktnaringsliv-ttip-transatlantic-tlccu>

74 Se bland annat [http://www.ucls.nok.uu.se/digitalAssets/715/c\\_715326-l\\_1-k\\_sveriges-socialforskringar-i-jamforande-perspektiv.pdf](http://www.ucls.nok.uu.se/digitalAssets/715/c_715326-l_1-k_sveriges-socialforskringar-i-jamforande-perspektiv.pdf)

75 Se bland annat Walter (red) 2015 "Mellan jobb: Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige" och <https://www.nytimes.com/2017/12/27/business/the-robots-are-coming-and-sweden-is-fine.html>

76 Rehn-Meidner-modellen omfattade även olika keynesianska makroekonomiska verktyg och den solidariska lönepolitiken var bara en del av modellen. Se bland annat Erixon 2008 "The Rehn-Meidner model in Sweden: its rise, challenges and survival".

77 Fakhfakh et al 2011 "Workplace change and productivity: Does employee voice make a difference", Pohle & Luchak 2015 "Are unions good or bad for organizations? The moderating role of management response" och Grimshaw et al 2017 "Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review".

78 Se bland annat Freeman & Medoff 1979 "Two Faces of Unionism", Freeman & Medoff 1984 "What Do Unions Do" samt Doucouliagos et al 2017 "The Economics of Trade Unions". Citatet är från den sista boken sid 70.

79 OECD Employment Outlook 2017.

I en annan studie från OECD konstateras att lönebildningen fungerar bättre i länder, branscher och företag där det finns kollektivavtal och där parterna tillsammans förhandlar om lönerna. System där lönebildningen i stort hanteras centralt men där det finns ett stort utrymme för lokal flexibilitet har enligt OECD ofta fördelar gentemot andra system.<sup>80</sup>

Den svenska, eller nordiska, arbetsmarknadsmodellen med relativt starka fackföreningar lyfts allt oftare fram som ett exempel på att det går att förena jämlikhet och trygghet för löntagarna med flexibilitet och konkurrenskraft för företagen. Att måla ut starka fackföreningar som ett hinder för näringslivets utveckling kan möjligen vara korrekt i det korta perspektivet, men inte långsiktigt. Forskningen visar att det är tvärtom.<sup>81</sup>

Sammantaget visar alltså forskningen att fackföreningarna, i alla fall i länder där de har reellt inflytande och det finns fungerande omställningssystem för löntagarna, utgör en positiv faktor även för näringslivets utveckling och företagen.<sup>82</sup> Däremot behöver givetvis fackföreningarna utveckla sina strategier för hur detta ska vara möjligt.<sup>83</sup>

### **Framtidsfrågor:**

- Kommer fackföreningarna att behöva ta ett än större ansvar för medlemmarnas ekonomiska trygghet vid arbetslöshet?
- Företag i nya och växande branscher är ofta inte organiserade på arbetsgivarsidan. Vad betyder det för partsmodellen?
- Arbetsgivarna satsar på att utveckla sina mest attraktiva anställda. Hur kan fackföreningarna säkra att alla får den kompetensutveckling som de behöver?

80 OECD Employment Outlook 2018.

81 Se bland annat Sandberg (red) 2013 "Nordic Lights: Work, Management and Welfare in Scandinavia" och Crouch 2018 "Bumblebee Nation: The hidden story of the new Swedish model".

82 Att den synes delas av stora delar av exempelvis det svenska näringslivet bekräftas i Crouch 2018 "Bumblebee Nation: The hidden story of the new Swedish model".

83 Se bland annat <https://policynetwork.org/opinions/essays/sweden-will-history-lead-way-age-robots-platforms/> av Fredrik Söderqvist.



# Fackföreningarna och partsmodellen inför framtiden

Runt om i världen är de fackliga organisationerna på tillbakagång samtidigt som de ekonomiska klyftorna ökar. Det är en på många sätt samstämmig bild även om det finns enstaka exempel på motsatsen. De svenska tjänstemannafacken visar att det går att utveckla och stärka det fackliga arbetet och det finns även andra positiva exempel från runt om i världen. Men de positiva exemplen till trots – teknisk utveckling, globalisering och i många fall även politiska beslut har försvagat fackföreningarna och deras förmåga att hävda löntagarnas intressen.

Samtidigt finns det en paradox i detta eftersom "vinnarna" på denna utveckling är få. Den yttersta ekonomiska eliten kan anses ha tjänat på den ökade ojämlikheten och enskilda företag har kunnat växa och göra stora vinster. Men det är inte mycket som tyder på att detta beror på fackföreningarnas tillbakagång. Tvärtom visar de studier som har gjorts av OECD och Världsbanken och även exemplen från de nordiska länderna att fackföreningar på det stora hela har en positiv inverkan på utvecklingen. Ökad ojämlikhet leder till svagare samhällen med misstro och minskad sammanhållning vilket på sikt gör de allra flesta av oss fattigare. På kort sikt finns det motsatta intressen

mellan å ena sidan fackföreningarna och andra sidan företagen, det är därför de utgör motparter i partsmodellen, men på lång sikt verkar de gemensamma intressena överväga.

Partsmodellen, ibland kallat den svenska eller nordiska arbetsmarknadsmodellen, bygger på parter som löser frågor tillsammans. Det sker ibland i konflikt men oftast i samförstånd. Samförståndet bygger på att fördelarna långsiktigt överväger. Och det gör det möjligt att också vara överens om sådant där man inte är överens om alla detaljer.

Det innebär inte att det saknas motsatta intressen mellan arbetsgivare och anställda. Fackföreningarnas uppgift i att hävda medlemmarnas intresse gentemot arbetsgivarna är grundläggande och kommer ibland att innebära konflikter som är helt nödvändiga att ta.

Forskningen visar att starka fackliga organisationer har en positiv effekt på löntagarna och deras intressen. Men den visar också att starka fackliga organisationer – som genom sin styrka kan och vågar agera med samhällsansvar – också är bra för näringslivet och samhället i stort.

## REFERENSER<sup>84</sup>

- Allingham, Michael 2002 "Choice Theory: A Very Short Introduction". Oxford University Press.
- Bailey, Brian 1998 "The Luddite Rebellion". Sutton.
- Bernaziak, Magdalena, Gumbrell-McCormick, Rebecca & Hyman, Richard 2014 "European trade unionism: from crisis to renewal?". ETUI.
- Broström, Anders (red) 1980 "Storkonflikten 1980". Arbetslivscentrum.
- Blanchflower, David & Bryson, Alex 2004 "What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?" *Journal of Labor Research* 25(3).
- Bryson, Alex 2007 "The Effect of Trade Unions on Wages" i *Reflets et Perspectives de la Vie Economique* 2007/2.
- Clausing, Kimberly 2017 "Labor and Capital in the Global Economy" i *Democracy: A Journal of Ideas* No 43.
- Crouch, David 2018 "Bumblebee Nation: The hidden story of the new Swedish model". KABS.
- D'Art, Daryl & Turner, Thomas 2007 "Trade Unions and Political Participation in the European Union: Still Providing a Democratic Dividend?" i *British Journal of Industrial Relations* 45(1).
- Dahl, Robert 1983. "Dilemmas of Pluralist Democracy". Yale.
- Dimick, Matthew & Meyer, Brett 2018 "Trade Unions and the Minimum Wage" i *University at Buffalo School of Law Legal Studies Research Paper No. 2017-023*.
- Doucoulagos, Hristos, Freeman, Richard & Laroche, Patrice 2017 "The Economics of Trade Unions". Sage.
- Eriksson, Maria & Segerfeldt, Fredrik 2011 "Mångfald i arbetslöshetsförsäkringen". Svenskt Näringsliv.
- Fakhfakh, Fathi, Pérotin, Virginie & Robinson, Andrew 2011 "Workplace change and productivity: Does employee voice make a difference" i *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy* Edward Elgar.
- Farber, Henry & Western, Bruce 2001 "Accounting for the Decline of Unions in the Private Sector, 1973–1998" i *Journal of Labor Research* 22(3).
- Freeman, Richard & Madoff, James 1979 "Two Faces of Unionism" i *The Public Interest*, Vol. 57.
- Freeman, Richard & Madoff, James 1984 "What Do Unions Do". Basic.
- Grimshaw, Damian, Koukiadaki, Aristeia & Tavora, Isabel 2017 "Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review".
- Hagehorn, Jenn, Paras, CA, Greenwich, Howard & Hagopian, Amy 2016 "The Role of Labor Unions in Creating Working Conditions That Promote Public Health" i *American Journal of Public Health* 106(6).
- Harcourt, Mark & Wood, Geoffrey (ed) 2004 "Trade unions and democracy: Strategies and Perspectives". Manchester.
- Hermansson, Jörgen 1990 "Spelteorins nytta: om rationalitet i vetenskap och politik". Almqvist & Wicksell.
- Hermansson, Jörgen, Svensson, Torsten & Öberg, PerOla 1997 "Vad blev det av den svenska korporatismen" i *Politica* årg.29, nr.4.
- Kjellberg, Anders 2009 "The Swedish Ghent system and trade unions under pressure" i *Transfer: European Review of Labour and Research* Vol 15, Issue 3–4, 2009.
- Kjellberg, Anders 2017 "Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige". Arkiv (uppdaterad 3:e utgåva).
- Kjellberg, Anders 2018 "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund" i *In Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility* 2018(1).
- Levinson, Klas & Wallenberg, Jan 2008 "Medbestämmande i det nya arbetslivet". Arbetsliv i omvandling.
- Milne, Seumas 1994 "The Enemy within: Thatcher's Secret War Against the Miners". Verso.
- Molinder, Jakob 2018 "Facklig organisering och ekonomisk jämlikhet: En genomlysning av internationell forskning och några lärdomar från perioden med centrala avtal". LO.
- Nycander, Svante 1998 "Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen". SNS.
- Nycander, Svante 2008 "Makten över arbetsmarknaden". Studentlitteratur.
- North, Douglass 1990 "Institutions, Institutional Change and Economic Performance".
- OECD Employment Outlook. Cambridge.
- Olson, Mancur 1965 "The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups". Harvard.
- Oscarsson, Henrik & Holmberg, Sören 2016 "Svenska väljare". Wolters Kluwer.
- Ostrom, Elinor 1991 "Review: Rational Choice Theory and Institutional Analysis: Toward Complementarity" i *The American Political Science Review* Vol. 85, No. 1 (Mar., 1991).
- Petersson, Olof, Westholm, Anders & Blomberg, Göran 1989 "Medborgarnas makt". Carlsson.
- Piketty, Thomas 2014 "Capital in the Twenty-First Century". Harvard.
- Pohler, Dionne & Luchak, Andrew 2015 "Are unions good or bad for organizations? The moderating role of management response" i *British Journal of Industrial Relations*, 2015, vol. 53(3).
- Rolfer, Bengt 2008 "Från röra till reda: tio år med Industriavtalet". Premiss.
- Rosenfeld, Jake, Denise, Patrick & Laird, Jennifer 2016 "Union decline lowers wages of nonunion workers: The overlooked reason why wages are stuck and inequality is growing". EPI.
- Rothstein, Bo 1992 "Den korporativa staten: intresseorganisationer och statsförvaltning i svensk politik". Norstedts.
- Rueschemeyer, Dietrich, Stephens EH & Stephens, John 1992 "Capitalist Development and Democracy". Chicago.
- SAF 1991 "Farväl till korporatismen". SAF.
- Sale, Kirkpatrick 1995 "Rebels Against The Future: The Luddites And Their War On The Industrial Revolution: Lessons For The Computer Age". Addison-Wesley.
- Sandberg, Åke (red) 2013 "Nordic Lights : Work, Management and Welfare in Scandinavia". SNS.
- Schiller, Bernt 1968 "Storstrejken 1909: Förhistoria och orsaker". Elander.
- Schlozman, Daniel 2015 "When Movements Anchor Parties: Electoral Alignments in American History". Princeton.
- Schwab, Klaus 2017 "The Fourth Industrial Revolution". WEF.
- Scruggs, Lyle 2002 "The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970–1996" i *Political Research Quarterly* Vol 55(2).
- Stephens 1989, John "Democratic Transition and Breakdown in Western Europe, 1870–1939: A Test of the Moore Thesis" i *American Journal of Sociology* Volume 94(5).
- Szafraniec, Jaroslaw 2008 "From Totalitarianism to Democracy". Naval Postgraduate School, Monterey.
- Therborn, Göran 1977 "The Rule of Capital and the Rise of Democracy" i *New Left Review* 1/103.
- Walter, Lars (red) 2015 "Mellan jobb: Omställningsavtal och stöd till uppsagda i Sverige". SNS.
- Willman, Paul, Bryson Alex & Forth, John 2016 "UK Trades Unions and the Problems of Collective Action". IZA.
- Öberg, PerOla 1994 "Särintresse och allmänintresse – korporatismens ansikten". Wesleyan.

<sup>84</sup> De referenser som angetts med länkar upprepas inte här. Förteckningen gäller böcker och artiklar publicerade i vetenskapliga tidskrifter.



Furion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja för framtidens arbetsliv. Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.