

2020:3

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

Fack i förändring

– exempel från fyra länder

FUTURION

Innehåll

Om författaren	2
FÖRORD	3
SAMMANFATTNING	4
FACKLIG TILLBAKAGÅNG I EUROPA	5
Politiska beslut påverkar	5
Ett förändrat näringsliv	6
Den fackliga medelåldern ökar	6
SVERIGE LIGGER HÖGT – MEN HAR TAPPAT MYCKET	7
NYTT FÖRBUNDSSAMARBETE I DANMARK	8
Främst medlemstapp bland arbetare	8
Reaktioner och åtgärder	9
Trots ökning har akademikerna svårigheter	10
Lagstiftning: möjlighet eller hot?	10
Mer måste göras	10
Unga måste övertygas	11
FACKLIG FÖRÄNDRING SKA VÄNDA TENDEN I FINLAND	12
Tre huvudorganisationer	12
Sammanlagingsförsök	13
Förhandlingar kan påverkas	14
Facklig närvaro	14
Unga och studenter	15
Oklar framtid	15
FÖRSVAGADE TYSKA FACK VILL HA MER LAGSTIFTNING	16
Två stora förbund	16
Lagförändringar behövs	17
Insatser lönar sig	17
Stöd från allmänheten	18
Flera konkreta hot	19
FACKLIGT SAMARBETE ÖVER ORGANISATIONSGRÄNSERNA I NORGE	20
Förbund för högutbildade ökar	21
Oorganiserade positiva	21
Skillnader mellan privat och offentlig sektor	22
Alla vill organisera studenter	22
Nya krav	23
Positiv framtid	23
AVSLUTANDE KOMMENTAR	24
INTERVJUER	26
SKRIFTLIGA KÄLLOR	28



Om författaren

Anna Danielsson Öberg har varit arbetsmarknadsreporter i mer än 30 år, varav 20 på Svenska Dagbladet. Sedan 2006 är hon frilansjournalist. Hon har skrivit ett trettiotal böcker och rapporter om olika arbetsmarknadsrelaterade frågor, bland annat om fackets roll i Europa.

Den här rapporten skulle ha presenterats i april, men på grund av pandemin har offentliggörandet senarelagts. Manus slutfördes dock i slutet av mars. Det betyder att siffror och intervjuer speglar det som hänt med fackens organisationsgrad före pandemin i de berörda länderna.

Förord

I Norden men även i andra länder har fackföreningar stor betydelse för arbetsmarknad och samhällsliv. Futurion har i ett antal rapporter, bland annat *Vad är grejen med facket?* och *Om facket inte fanns* visat hur starka fackföreningar bidrar till högre reallöner, jämnare inkomstfördelning och en mer fungerande omställning vilket gynnat näringslivet och samhällsekonomin i stort. Facket är också en viktig civilsamhällesaktör som hade stor betydelse för att driva fram demokratin men även för att stärka och skydda den.

I de flesta länder sjunker organisationsgraden och en allt lägre andel av arbetstagarna är medlemmar. Förklaringarna är olika länder emellan. I USA, Ungern och Storbritannien, har politikerna använt lagstiftningen för att göra det svårare att organisera och företräda arbetstagare och i flera östeuropeiska länder utgjorde facket en del av den statsapparat som föll samtidigt med muren. Men det finns inte alltid politiska förklaringar till fackets tillbakagång. Förklaringen verkar snarast handla om arbetsmarknadens struktur än om politik. Fackliga organisationer har historiskt varit starkare i större företag och inom den traditionella industrin. När dessa minskar sin andel av arbetstagare påverkar det fackets andel av den totala arbetsmarknaden. Men även inom dessa branscher sjunker organisationsgraden. På många sätt verkar det finns goda och onda cirklar för den fackliga styrkan. När facket förlorar medlemmar förlorar de även den styrka som gör att de kan företräda sina medlemmar och då blir de mindre relevanta för arbetstagarna vilket gör att de tappar ännu fler medlemmar och så vidare. På samma sätt som växande fackföreningar historiskt blev starkare och därför mer attraktiva att gå med i.

I de nordiska länderna har organisationsgraden också sjunkit om än inte i samma omfattning som i andra länder. Sverige skiljer ut sig på flera olika sätt. Här sjönk organisationsgraden kraftigt under åren 2007–2008 då den dåvarande regeringen kraftigt försämrade arbetslöshetsförsäkringen och gjorde det mycket dyrare att vara med i facket. Detta ledde också till att många lämnade sitt medlemskap. Efter det har dock organisationsgraden stabiliserats för tjänstemän och akademiker medan den har fortsatt sjunka för arbetare. Idag har TCO fler medlemmar än LO.

” **Framtidsutmaningarna för facken är stora.**



Fotograf: Ola Heelin

Ann-Therése Enarsson, vd Futurion

Sjunkande organisationsgrad påverkar hur fackföreningarna väljer att arbeta. Futurion har därför gett i uppdrag åt arbetsmarknadsjournalisten Anna Danielsson Öberg att undersöka hur olika fackföreningar förändrat sitt arbetssätt när medlemmarna har blivit färre.

Resultaten är sammanställda i denna rapport. Rapporten är en del av ett forskningsprojekt om fackföreningarnas makt som Futurion driver på uppdrag av fackförbundet Unionen.

Framtidsutmaningarna för facken är stora och nyttan av starka parter är viktigare än någonsin. Samtidigt är de fackliga organisationerna i många länder tillbakapressade. Det finns inte någon enkel och självklar väg framåt för att bryta den utvecklingen.

Samtidigt visar rapporten att det också finns hopp och positiva exempel, inte minst vad gäller det lokala fackliga arbetet ute på arbetsplatserna.

Sammanfattning

Facket krymper nästan överallt i Europa. Visserligen i olika takt, men antalet medlemmar minskar också i länder där facket tidigare uppfattas som mycket starkt. Förklaringarna till utvecklingen är både lika och olika.

En djupdykning i vad som skett i Norge, Danmark, Finland och Tyskland visar att bland annat politiska beslut och fackens sätt att hantera förändringarna har påverkat utvecklingen. Men minskningen beror också på en rad andra faktorer.

I ett internationellt perspektiv är den fackliga organisationsgraden fortfarande hög i Norden och delar av fackföreningsrörelsen är fortsatt stark i Tyskland. Jämfört med situationen för 20–30 år sedan är det dock stor skillnad. En genomgång av vad som hänt i Norge, Danmark, Finland och Tyskland visar att det blåser facklig motvind.

För att undersöka hur organisationsgraden utvecklats och vilka åtgärder som vidtas för att hejda eller vända trenden har en rad intervjuer genomförts i de fyra länderna. Fackföreningsföreträdare och forskare ger sin bild av utvecklingen. En återkommande kommentar är att insatser har satts in för sent.

I Finland och Danmark och viss mån Tyskland är lärdomen också att effekten av politiska beslut har underskattats. När alternativa arbetslöshetskassor erbjöds i Finland och Danmark visade det sig till exempel att inte minst unga arbetare ratade fackligt medlemskap och fackens arbetslöshetskassor.

När medlemmarna blir färre får facken mindre pengar. I både Finland och Danmark har det lett till diskussioner om samgående mellan olika fackliga centralorganisationer. Försöket misslyckades i Finland men lyckades i Danmark. Danska LO och tjänstemannaorganisationen gick samman och blev en gigant på arbetsmarknaden med över en miljon medlemmar.

I Norge har de fackliga centralorganisationerna valt samarbete för att hitta gemensamma åtgärder för att stärka organisationsgraden. Trots att deras medlemsförbund konkurrerar om medlemmar har gemensamma förslag presenterats. Deras initiativ har dessutom lett till att en statlig arbetsgrupp där fack och arbetsgivare

ingår, undersöker om det går att hitta gemensamma åtgärder för att stärka den norska modellen. I Tyskland kämpar den största centralorganisationen med att få de sju medlemsförbunden och inte minst de två största att inte bli allt för oense.

En förklaring till att facket väljs bort anses vara okunskap. Facken har själva gjort för lite för att förklara för medlemmar och oorganiserade vad de står för, vad de gör och varför det är viktigt att vara med i facket – och att engagera sig fackligt. Medlemmar och oorganiserade behöver personliga möten med fackligt förtroendevalda där de kan ställa egna frågor.

Den grupp som ständigt pekas ut som viktig är de unga. Det faktum att många unga visar lågt intresse för facket är ett av fackets största bekymmer och kräver åtgärder och många, många nya initiativ. Mer facklig närvaro på arbetsplatserna, fler personliga möten och ett annat fackligt tilltal är förändringsexempel som nämns och som anses nödvändiga. Bland de unga pekas studenterna ut som en speciellt attraktiv grupp. De är ofta enklare att organisera och eftersom andelen högskole- och universitetsutbildade ökar är det rimligt att sikta in sig på dem, konstaterar främst fackliga företrädare i Norge, Danmark och Finland.

I Tyskland anses mer lagstiftning nödvändig för att stärka facket. Det räcker inte med statliga minimilöner, möjligheten att allmängiltigförklara avtalen (att träffade avtal upphöjs till lag) är också nödvändig. Pressade akademiker i Danmark vill också ha mer lagstiftning. I övriga länder är inte mer lagstiftning det eftertraktade fackliga receptet för att stärka facket – tvärtom. Däremot talar många om behovet av att skapa allianser med andra rörelser och allmänheten.

Oavsett hur utvecklingen har sett ut och ser ut i de fyra länderna uttrycker fackliga företrädare mer eller mindre stark oro över det som händer. Alla inser att facken måste organisera fler och inte minst unga. Men trots oron verkar alla anse att fackens inflytande, möjlighet att träffa avtal och att agera som opinionsbildare inte har försämrats, trots att organisationsgraden är lägre.

Rapporten inleds med en översikt över hur utvecklingen ser ut i Europa och vad den beror på. För att påminna läsaren om hur förhållandena ser ut i Sverige följs översikten av ett kortare avsnitt om hur den svenska organisationsgraden utvecklats. Därefter beskrivs utvecklingen i de olika länderna med kommentarer från fackföreningsföreträdare och forskare.

Facklig tillbakagång i Europa

Fram till början eller mitten av 1990-talet växte fackförbunden på olika håll i Europa. År efter år kunde många förbund redovisa ökande medlemsiffror. I Norden var åtta av tio anställda med i facket. I många andra länder var antalet medlemmar inte lika högt men i länder som Tyskland, Österrike och Italien uppfattades facket ändå som starkt.

Men så hände något. Trenden vände och antalet medlemmar började minska. Skillnaderna i takt och omfattning är dock stor – för att inte säga gigantisk. Att de forna öststatsländerna gick från höga medlemsiffror till en stadig minskning var väntat – i samband med att muren föll försvann den obligatoriska kopplingen till facket. Intresset för att vara med i en förening som uppfattades som lierad med det forna styret var av naturliga skäl lågt. Och de tidigare medlemmarna gav tydliga besked om vad de tyckte om sina fackföreningar. Att facken distanserade sig från sina gamla ledare och att nya föreningar startades hjälpte inte.

En studie som genomförts av Europafackets forskningsinstitut ETUI visar på utvecklingen i de tio forna öststatsländer som blev medlemmar i EU i mitten av 2000-talet. Mellan 1992 och 2012 tappade facken i de här länderna 77 procent av sina medlemmar. I de baltiska länderna ligger organisationsgraden till exempel på runt 4–5 procent i dag. I Estland återstår i princip bara fackliga öar inom några få sektorer där fackförbund organiserar medlemmar. Annars är det individuella anställningskontrakt och avsaknad av facklig närvaro som gäller. Organisationsgraden sjunker också i länder som Polen och Ungern och är nere under tio procent i Ungern och strax över i Polen.

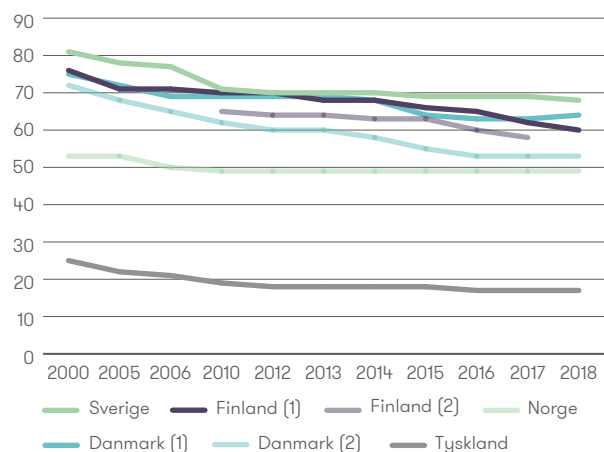
Men försvagningen drabbar också länder som tidigare uppfattats som fackligt starka. Förutom undantagen Italien och Island är det få länder som visar på en positiv utveckling. Jämfört med övriga länder i Norden har Norge haft en lägre men stabilare organisationsgrad under lång tid. Den ligger på runt 50 procent och samma nivå gäller i Belgien. Och i Frankrike med en organisationsgrad på nio procent, har utvecklingen också varit stabil under lång tid. Det omvända har skett i vad som brukar kallas Europas motor, Tyskland. Där har organisationsgraden sjunkit stadigt och är nu nere i knappt 15 procent.

Sett i ljuset av de siffror som många länders fackförbund redovisar är organisationsgraden fortfarande hög i Sverige, Danmark och Finland. Runt 60 procent eller strax över är högt i ett internationellt perspektiv. Gemensamt för de här länderna är att de omfattas av det så kallade Gent-systemet som innebär att arbetslöshetskassorna administreras av fackföreningar. Samtidigt står staten för en betydande del av finansieringen. Systemet introducerades i den belgiska staden Gent och har fått sitt namn därifrån. Gent-systemet anses bidra till en högre facklig organisationsgrad. Men under de senaste årtiondena har systemet genomgått förändringar i Sverige, Danmark och Finland vilket bedöms vara en förklaring till att länderna tappar i facklig organisationsgrad.

Politiska beslut påverkar

Att den fackliga motvinden är så stark finns det en mängd förklaringar till. Politiska beslut som direkt och indirekt påverkar medlemmar och/eller fackförbundens möjligheter till organisering är en förklaring.

Facklig organisationsgrad för löntagare i Sverige, Finland, Danmark, Norge och Tyskland mellan 2000–2018 (procent)



Källa: Kjellberg, A. (2019) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*.

(Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University.

Anmärkning: I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal. Danmark (2) exklusive s.k. alternativa ("gula") fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal). Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa. Finland (2) avser surveydata.

När svenska fackförbund tappade nära 250 000 medlemmar för 13 år sedan berodde det i hög grad på att den borgerliga regeringen ändrat regelverket för arbetslöshetskassorna. Men det finns en rad andra exempel, allt från inskränkningar i strejkrätten som genomförts i länder som Ungern till försvagat trepartssamarbete, som i Tyskland och Österrike.

Ibland kan det också ta tid innan politiska beslut får effekt. Det gäller till exempel inrättandet av alternativa arbetslöshetskassor i Finland och Danmark som på sikt inneburit att färre går med i facket. Arbetsgivarnas intresse för att vara medlemmar i en arbetsgivarorganisation och träffa kollektivavtal tycks också minska i många länder. En sammanställning som gjorts av ETUI visar att kollektivavtalssystemen är under tryck överallt i Europa. Och trots försök från bland annat ILO och EU att stärka kollektivavtalssystemen i centrala och östra Europa har det inte lyckats.

Arbetsgivarnas minskade intresse för trepartssamarbete och att reglera löner och villkor genom kollektivavtal går på tvärs med den uppfattning som tidigare fackföreningskritiska organisationer som OECD, IMF och Världsbanken numera driver. En OECD-rapport från 2019 konstaterade till exempel att avsaknaden av kollektivavtal riskerar att skapa problem för företag. När rapporten presenterades i Stockholm underströks också vikten av att det finns fackliga organisationer och en fungerande förhandlingsstruktur på företagen och i samhället.

Det faktum att fackförbund har färre medlemmar påverkar också deras legitimitet och roll som aktör mot arbetsgivare och politiker. Hur och i vilken omfattning varierar stort mellan olika länder. Att allt fler länder har infört lagstiftade minimilöner kan ses som ett kvitto på de tilltagande svårigheterna.

Ett förändrat näringsliv

Strukturella förändringar påverkar också fackens möjligheter att organisera medlemmar. Sedan flera år tillbaka minskar tillverkningsindustrin i Europa (mätt som antalet anställda) och samtidigt växer den privata tjänstesektorn. Det betyder i sin tur att stora industriföretag där facket tidigare var starkt har blivit mindre dominanta och att mindre serviceföretag har blivit vanligare. Facklig närvaro är inte lika vanlig i serviceföretag och där anses det också svårare att organisera medlemmar.

En annan tydlig trend är att det främst är inom offentlig sektor som de europeiska facken är starka – det gäller

inte minst i de nya medlemsländerna i östra Europa. En annan trend är att fler kvinnor än män blir medlemmar. Det gäller i 14 av 31 undersökta länder, enligt en ETUI-rapport.

Utbildningsstrukturen är också på väg att ändras. Fler studerar vid universitet och högskolor. I länder där intresset att gå med i facket är stort också bland högt utbildade innebär det att fackförbund som organiserar personer med yrken som kräver högskola eller universitet ökar, medan fackförbund som organiserar arbetare minskar.

Den fackliga medelåldern ökar

Det som är en tydlig trend i hela Europa är att unga ratar facket. Trenden har pågått länge men under de senaste tio åren har den blivit allt tydligare. Att de unga vänder facket ryggen är den viktigaste förklaringen till att antalet medlemmar minskar och att organisationsgraden sjunker. De som redan är fackliga medlemmar lämnar inte, men de unga fyller inte på i samma takt som medlemmar pensioneras. Det innebär i sin tur att medelåldern hos Europas fackliga medlemmar ökar. Samtidigt visar undersökningar att unga i Europa har en ganska positiv syn på facket.

En återkommande förklaring till att de yngre avstår från fackligt medlemskap är deras arbetssituation. De arbetar allt oftare i privat tjänstesektor där företagen är små och den fackliga närvaron låg. Samtidigt är de ofta anställda på visstid. Med tillfälliga anställningar som innebär många byten av arbetsplatser och låg eller osäker inkomst är det inte lika naturligt som tidigare att lägga pengar på ett fackligt medlemskap.

Men det finns också unga som hävdar att de inte är med i facket för att de inte vet vad en fackförening är och gör. De behöver information och kontakt. Försök och diskussioner om att arbeta på nya sätt pågår på många håll. Allt från nya rekryteringskampanjer till att använda sociala medier på nya sätt är förändringar som anses nödvändiga av fackföreningsföreträdare och forskare.

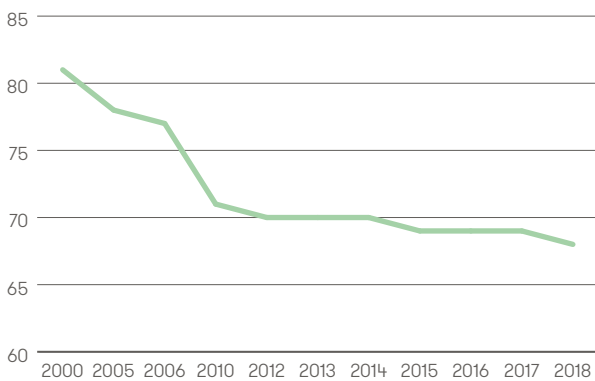
Samtidigt finns det få exempel på att facken har ställt om och anpassat den övergripande verksamheten till alla förändringar som har skett under de senaste 10–20 åren. Och trots att fackförbunden i Europa mer eller mindre upplever samma sak – fast i olika omfattning och olika takt – sker ytterst lite samarbete mellan länder och mellan organisationer.



Sverige ligger högt – men har tappat mycket

Den svenska fackliga organisationsgraden på 68 procent är bland den högsta i Europa. Sverige behåller därmed sin topposition när det gäller hur många som är med i facket. Men i ett svenskt, historiskt perspektiv är 68 procent mycket lågt.

Facklig organisationsgrad för löntagare i Sverige mellan 2000–2018 (procent)



Källa: Kjellberg, A. (2019) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University.

Resan mot den nuvarande svenska organisationsgraden inleddes i mitten av 1990-talet. Då var över åtta av tio anställda, 85 procent, med i facket och något fler arbetare än tjänstemän. I slutet av 1990-talet vände trenden och en minskning började ske med någon procentenhet per år. Men det var när arbetslöshetskassan förändrades 2007 som det stora tappet inträffade – mellan 2006 och 2008 minskade organisationsgraden från 77 till 71 procent. Då blev det dyrare att vara medlem i en arbetslöshetskassa samtidigt som ersättningen minskade. Ytterligare en förändring innebar att avgifterna till arbetslöshetskassorna sattes utifrån hur hög arbetslösheten var i respektive arbetslöshetskassa.

Eftersom arbetslösheten oftast är högre bland arbetare, innebar det att avgiften till deras arbetslöshetskassor blev högre. Efter några år, 2014, återställdes regelverket till ungefär samma nivå som tidigare.

I samband med att den ökade kostnaden infördes tappade också tjänstemannakassorna medlemmar, men efter några år kom medlemmarna tillbaka. 2014 var organisationsgraden bland tjänstemän 74 procent, vilket var en procentenhet högre än 2007.

Men för LO-förbunden skedde inte något återtåg av medlemmar. Tvärtom var det fler och fler unga som ratade facket vilket ledde till att organisationsgraden fortsatte att minska för arbetare. Från 2007 och fram till 2014 när förändringarna återställdes tappade LO-förbunden tolv procent av sina medlemmar. Och sedan dess har medlemstappet fortsatt. År 2018 var organisationsgraden bland arbetare 60 procent – en historiskt låg siffra för LO-förbund. För tjänstemännen var den 73 procent. Det är visserligen en procentenhet lägre än för några år sedan, men tjänstemännens organisationsgrad har ändå varit stabil sedan 2007.

Det är främst två grupper som inte går med i facket längre, enligt Anders Kjellberg, professor vid Lunds universitet och svensk expert på facklig organisationsgrad. Den ena gruppen är de unga. I början av 1990-talet var över 60 procent av alla mellan 16–24 år med i facket, knappt 30 år senare, 2018, hade andelen minskat till 36 procent. Den viktigaste förklaringen till det stora tappet är att andelen unga med tillfälliga anställningar har ökat kraftigt under perioden. Lös anknäring till arbetsplatserna varvas med arbetslöshet och då står inte fackligt medlemskap högst på dagordningen.

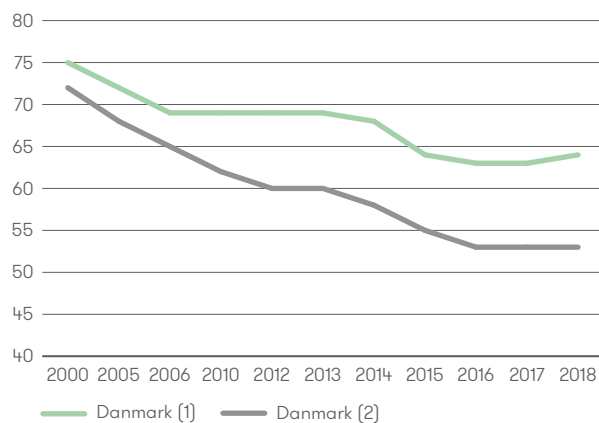
Den andra gruppen som i större utsträckning står utanför facket är utrikesfödda. Bland utrikesfödda arbetare har organisationsgraden minskat med tio procentenheter mellan 2013 och 2018.



Nytt förbundssamarbete i Danmark

Den fackliga organisationsgraden har minskat under de senaste 20 åren i Danmark. Nu är förhoppningen att sammanslagningen av två stora huvudorganisationer ska stabilisera utvecklingen och att det fackliga intresset hos akademiker håller i sig.

Facklig organisationsgrad för löntagare i Danmark mellan 2000–2018 (procent)



Källa: Kjellberg, A. (2019) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University.

Anmärkning: Danmark (2) exklusive s.k. alternativa ("gula") fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal). Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa.

Liksom i övriga nordiska länder var antalet danskar som var med i facket som högst i mitten på 1990-talet. Då var organisationsgraden drygt 70 procent. Sedan dess har den fallit successivt. Men intresset för facket varierar kraftigt mellan olika grupper. Unga arbetare inom privat sektor ratar facket allt oftare. Det gäller inte minst i byggsektorn och privat servicesektor. Färre medlemmar innebär färre lokala företrädare och det i sin tur försvårar rekrytering av nya medlemmar.

Ytterligare en svårighet för de danska facken är förekomsten av så kallade gula fackföreningar. Fram till 2002 organiserades fackförbunden och arbetslöshetskassorna i Danmark efter yrke, förutom en enda tvärfacklig

arbetslöshetskassa. Men den borgerliga regeringen ansåg att fler alternativ behövdes och därför blev det möjligt att bilda tvärfackliga arbetslöshetskassor, eller gula fackförbund.

I början var inte fackförbunden speciellt oroad över den här förändringen. Bedömningen var att införandet av gula fackföreningar inte skulle leda till några dramatiska förändringar. Förutom arbetslöshetsersättning erbjuder de viss juridisk hjälp men träffar i regel inte kollektivavtal och anses dessutom som arbetsgivarvänliga. Därför fanns det, enligt facken, ingen anledning till oro. Och först hände inte mycket, men efter några år började de tvärfackliga a-kassorna i Danmark att växa och bli fler.

Redan 2005 var antalet medlemmar uppe i 94 000 och nu är de en bra bit över 300 000. Främst är det arbetare som väljer de här fackförbunden. Medlemskap är vanligast bland anställda som är under 45 år och bland låginkomsttagare.

– Det är bara att erkänna att facken i början tog det egna medlemskapet för givet och gjorde för lite när det här skedde, säger Jakob Sand Kirk, i dag konsult men fram till slutet av 2019 senior rådgivare på Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH.

Främst medlemstapp bland arbetare

Det var främst LO som tappade medlemmar. År 1995 hade LO och dess förbund sammantaget 1,2 miljoner verksamma medlemmar. År 2018 var antalet nere i 776 000 – ett tapp på över 430 000 medlemmar, vilket motsvarar en minskning med 36 procent. Under samma period visade andra organisationer en motsatt utveckling. Funktionsærernes og Tjenstemændenes Fællesråd (FTF, och dess förbund), som kan jämföras med TCO, hade en viss ökning med 39 000 yrkesverksamma medlemmar till totalt 371 000. Lederne, som i praktiken är fackförbund men som ändå har status som huvudorganisation, gick från 75 000 till 107 000 yrkesverksamma medlemmar under samma period.

Den centralorganisation som ökat mest under de här dryga 20 åren är Akademikernes Centralorganisation, AC. Antalet yrkesaktiva medlemmar har nästan fördubblats, från 132 000 till 247 000. Det motsvarar en ökning med hela 87 procent.

Vinnarna är ändå de gula fackförbunden. Antalet medlemmar har ökat med över 530 procent under de här 23 åren – från 53 000 år 1995 (när det bara fanns ett gult fackförbund) till 337 000 år 2018.

Det kan dock vara så att siffrorna ger en lite missvisande bild över utvecklingen, enligt Laust Høgedahl, lektor vid institutet för politik och samhälle vid Ålborgs universitet. Flera organisationer har ändrat sitt sätt att redovisa sina medlemmar och sedan 2012 ingår färre passiva medlemmar. Fallet för danska LO kan därför vara något mindre.

Den danska statistikmyndigheten redovisar inte några siffror för hur medlemsutvecklingen påverkar organisationsgraden och därför har Laust Høgedahl gjort egna beräkningar. Om de gula fackföreningarna räknas bort, vilket han och många andra i Danmark anser är riktigt, var den danska fackliga organisationsgraden 53 procent år 2018. Jämfört med 1995, då organisationsgraden var 71 procent, är det en minskning med 18 procentenheter. Räknas de gula fackförbunden in var siffrorna från 73 procent 1995 och 64 procent 2018.

Reaktioner och åtgärder

En konkret reaktion på medlemstappet var att förbund inom LO slogs samman. Diskussioner inleddes också med FTF om ett samgående mellan de båda huvudorganisationerna. När LO brutit med socialdemokraterna i början av 2000-talet underlättades diskussionerna. För politiskt neutrala FTF var en sammanslagning otänkbar så länge LO hade koppling och nära samarbete med socialdemokraterna.

Men processen tog lång tid och det var först vid årsskiftet 2018/2019 som sammanslagningen blev verklighet och Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, bildades. Den nya organisationen är en jätte på den danska arbetsmarknaden, med sina 1,4 miljoner medlemmar och 79 olika fackförbund. Akademikerna har visserligen också många förbund – 28 – men är betydligt mindre med sina 247 000 yrkesverksamma medlemmar och 400 000 när pensionärer och studenter räknas in.

Sammanslagningen och bildandet av FH innebar att FTF, vars medlemsförbund främst organiserade tjänstemän inom offentlig sektor, flyttade in i danska LO:s klassiska förbundshus på Islands Brygge i centrala Köpenhamn. Nu är förhoppningen att pengar ska

sparas och synergieffekter uppstå. Men helt friktionsfritt beskrivs inte sammanslagningen. ”Det handlar mest om ett förnuftsäktenskap och baseras inte på kärlek”, är en beskrivning.

Jakob Sand Kirk understryker dock att den nya organisationen och det faktum att sammanslagningen lyckades har skapat ny positiv energi. Trots att det främst var LO som tappade medlemmar anses sammanslagningen gynna också FTF.

– Drivkraften för sammanslagningen var bland annat att LO tappade medlemmar. Samtidigt växte andelen tjänstemän som var organiserade i FTF och det här var ett sätt för båda organisationerna att bli starkare. Och nu finns en energi som vi måste använda till att stoppa medlemsutvecklingen och stärka facket politiskt, säger han.

En annan positiv effekt av sammanslagningen är att en organisationskommitté har skapats inom den nya huvudorganisationen. Att den bildades är i sig ett tydligt tecken på att FH och alla medlemsförbund prioriterar organisationsfrågor på ett nytt sätt. Förbunden konkurrerar inte om medlemmarna utan har tydliga organisationsregler – däremot pågår en uppenbar konkurrens mellan den nya organisationen och de gula fackförbunden, understryker Jakob Sand Kirk.

– De gula fackförbunden och soffan, alltså de organiserade är FH:s och förbundens stora konkurrenter. Genom att agera tillsammans kan förbunden påverka den här utvecklingen, säger han.

Det är medlemsförbunden som bestämmer vilka rekryterings- och organisationsåtgärder de vill satsa på. Men FH:s roll är att erbjuda kunskap och sprida erfarenheter. En tanke med organisationskommittén är att samla goda exempel och sprida dem inom organisationen. Sådana projekt är igångsatta men visar ännu inte konkreta resultat.

– Det vore bra att kunna skapa någon form av positiv konkurrens mellan förbunden. Att de konkurrerar om vilka som är bäst på att hitta åtgärder för att öka antalet medlemmar. Förhoppningen är att utveckla en sådan kultur. För vi måste stoppa utvecklingen. Vi kan inte fortsätta att tappa medlemmar, säger Jakob Sand Kirk.

Trots ökning har akademikerna svårigheter

För akademikerförbunden och deras huvudorganisation Akademikerne Centralorganisation, AC, är medlemsutvecklingen minst sagt gynnsam. Redan på universitet och högskolor är intresset stort bland studenter att vara med i facket och det är något som fortsätter när de sedan går ut i arbetslivet. Inom delar av offentlig sektor är organisationsgraden bland akademiker extremt hög. Inom privat sektor är den lägre men fortfarande hög. Ett skäl till det stora intresset att vara med i facket är den tydliga yrkesidentiteten som merparten av AC:s medlemsförbund har, enligt Käthe Munk Ryom, internationell sekreterare på AC. Men trots att AC:s förbund representerar fler och fler medlemmar är akademikernas organisation mycket liten i förhållande till FH.

– Jämfört med FH är vi fortfarande en liten spelare och har därför svårt att komma fram i debatten. Samtidigt är det ju märkligt med tanke på att vi får fler och fler medlemmar, säger hon.

Också tidigare dominerade danska LO mycket av debatten om arbetsmarknadsfrågor i Danmark, men nu är dominansen ännu större. Det beror inte bara på FH:s storlek. En annan förklaring till att AC har svårare att göra sin röst hörd som aktör på den danska arbetsmarknaden är beroende på vilken regering som styr landet. När regeringen var borgerlig visade den intresse för akademikernas situation och för utbildningsfrågor. Men när Danmark styrs av en socialdemokratisk minoritetsregering är det betydligt svårare för akademiker att påverka politiken, hävdar Käthe Munk Ryom.

– Talas det om livslångt lärande är den här regeringen fokuserad på dem med kortast utbildning. Som företrädare för akademikerna har jag fått höra att vi har det så mycket bättre än arbetare och i princip är bortskämda, säger hon.

Lagstiftning: möjlighet eller hot?

En annan svårighet för AC och dess förbund är hur arbetsgivarna inom den privata sektorn agerar. Av AC:s medlemmar finns fler i privat sektor än i offentlig. Men inom privat sektor saknas kollektivavtal, vilket beror på att arbetsgivarna vägrar träffa ett huvudavtal. Inom den offentliga sektorn finns huvudavtal och hög kollektivavtalsäckning. Efter att i 20 år ha försökt få till ett huvudavtal byter nu AC och förbunden inom den privata sektorn strategi. Även om kollektivavtal inte utsluts är det inte längre det enda målet för att förbättra medlemmarnas löner och villkor. En plan B behövs, som Käthe Munk Ryom uttrycker det.

– Vi vill använda lagstiftningsvägen. Det är kontroversiellt i Danmark och i övriga Norden, jag vet. Men vi anser att det är den väg som behövs. Får inte våra medlemmar del av välfärdsstöd och annat via kollektivavtal, måste de få det via lagstiftning, säger hon.

För FH är mer lagstiftning snarare ett hot än en möjlighet. Trots den minskande organisationsgraden finns det inte några tecken på att FH tappar i inflytande mot politiken, mot arbetsgivarna eller som aktör i samhället, enligt Jakob Sand Kirk. Men fortsätter organisationsgraden att minska finns det en gräns när facket riskerar att bli irrelevant.

– Men börjar vi acceptera mer lagstiftning så kan det i sig komma att påverka organisationsgraden negativt. Det är bland annat därför FH inte gillar EU-förslaget om minimilöner, säger han.

Mer måste göras

Trots att förutsättningarna för FH och AC är tämligen olika tycks det finnas en stor enighet om vikten av att facken får stopp på medlemsminskningen och helst vänder trenden. Även om det är FH:s medlemsförbund som minskar och AC:s fortsätter att öka kommer en minskning påverka alla, konstaterar Käthe Munk Ryom. Dessutom finns det många områden i privat sektor där AC kan rekrytera fler medlemmar.

– Vi har nog alla gjort för lite, för sent. När det inte brinner under fötterna gör du inget. För vår del handlar det mycket om att anpassa verksamheten till ett förändrat arbetsliv.

Också Jakob Sand Kirk anser att för lite gjorts för sent. Samtidigt tycker han att förbättringar har skett, utöver den lyckade sammanslagningen av LO och FTF. Till exempel har tuffare krav ställts i avtalsrörelserna. Facken har också varit bättre på att beskriva vad de kämpar för och vad de vill uppnå i avtalsrörelserna och vad de vill åstadkomma med verksamheten.

– Det är viktigt att fackförbund är tydliga och visar vad de kämpar med. Vilka förbättringar, mer konkret, vill de uppnå. Om folk förstår det tror jag viljan att bli medlem ökar.

Andra förbättringar är de kampanjer som enskilda fackförbund genomför. Numera används allt oftare sociala medier för att få kontakt med medlemmar, vilket är bra och nödvändigt. Mer lokala aktiviteter sker också i förbunden och i bästa fall innebär det att fler förtroendevalda ställer frågor till oorganiserade om varför de inte

är med i facket. Målet är att åstadkomma mer lokal kontakt med både medlemmar och oorganiserade. Att undersökningar fortfarande visar att många oorganiserade vill vara med men inte har fått frågan från någon fackligt aktiv är ett underbetyg, konstaterar Jakob Sand Kirk.

Ett exempel på hur förbunden jobbar är pedagogerna i barnstugorna. De har lyckats vända medlemstrenden och har fått fler medlemmar. I samband med avtalsförhandlingarna var de fackligt aktiva i förbundet noga med att berätta för barnens föräldrar vad kraven gick ut på. Det handlade inte bara om att förbättra de anställdas villkor utan att förbättra förutsättningarna för att arbeta med barnen. Förståelsen ökade för vad förbundet ville åstadkomma och samtidigt skapades en allians mellan facket och föräldrarna. Men samtidigt arbetade förbundet med att stärka kontakten med medlemmarna. Dessutom arbetade fackligt förtroendevalda med att skapa kontakt med de som gick ur facket. De fick frågor om varför de fattat beslutet och samtidigt fick nya medlemmar frågor om vad de behövde och ansåg vara viktiga frågor.

En annan kampanj som genomfördes för några år sedan visar att det går att öka kunskapen om vad facket gör, enligt Laust Høgedahl. I samband med att antalet medlemmar fortsatte att öka hos de gula fackförbunden insåg facken att något måste göras. Många, också fackförbundens befintliga medlemmar, hade låg kunskap om vad skillnaden var mellan gula fackförbund och övriga. Många visste till exempel inte att det var fackförbunden som träffade avtal. Knappar med texten OK trycktes upp. Det står för överenskomst – vilket betyder överenskommelse, alltså träffade kollektivavtal.

– Kampanjen fick stor uppmärksamhet och det i sig innebär att kunskapen ökade om vad kollektivavtal är och vilka som träffar dem, säger Laust Høgedahl.

Unga måste övertygas

Att involvera unga är en annan facklig strategi. Ska den nuvarande trenden vändas och antalet medlemmar öka måste de unga vilja vara med i facket. Därför satsar FH

och medlemsförbunden till exempel mycket på att organisera elever vid yrkesskolorna. Tydligare och bättre information behövs också om vad den fackliga medlemsavgiften faktiskt används till och vad medlemmarna får för avgiften. Numera vill oorganiserade och inte minst ungdomar veta vad de får för pengarna.

” **Men ska vi lyckas vända trenden måste alla jobba hårt och det är på sätt och vis sunt, säger Jakob Sand Kirk, tidigare rådgivare på Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH.**

Men det gäller också att utveckla användningen av sociala medier för att nå ungdomarna.

– Vi måste söka upp de unga där de är, online. Och så måste vi bli betydligt bättre på att ta reda på vad de behöver och vad de vill, säger Käthe Munk Ryom.

Ännu så länge har de gula fackförbunden främst inriktat sig på att övertyga

arbetare att bli medlemmar. Men sedan en tid tillbaka erbjuder ett gult fackförbund ett löneskydd istället för arbetslöshetsersättning. Målgruppen är inte minst akademikerna, som så här långt visat minst intresse för medlemskap i de här alternativa förbunden.

För att möta erbjudandet pågår nu diskussioner bland AC-förbundens arbetslöshetskassor om att skapa en kompletterande försäkring. Men det är inte helt okomplicerat att konstruera en försäkring som passar alla eftersom medlemmarna kommer från olika delar av arbetsmarknaden. Några vill ha en hög ersättning under kort tid, medan andra grupper hellre ser en något lägre ersättning men under längre tid.

Trots utmaningarna finns det tecken på att utvecklingen går åt rätt håll, hävdar Jakob Sand Kirk. Medlemstappet tycks att avstannat och mer fokus finns på organisationsfrågor.

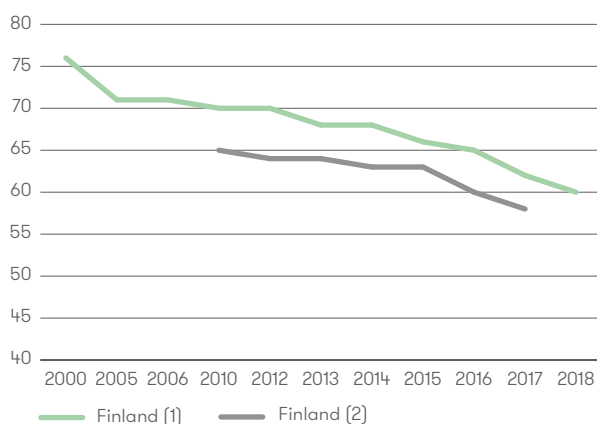
– Men ska vi lyckas vända trenden måste alla jobba hårt och det är på sätt och vis sunt, säger han.



Facklig förändring ska vända trenden i Finland

Ett förändrat arbetsliv har ändrat förutsättningarna för fackligt arbete. Självkritiskt konstaterar fackliga finska företrädare att många insatser behövs för att vända den fallande organisationsgraden.

Facklig organisationsgrad för löntagare i Finland mellan 2000–2018 (procent)



Källa: Kjellberg, A. (2019) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University.

Anmärkning: Finland (2) avser surveydata.

Strukturella förändringar på arbetsmarknaden, ökad efterfrågan på utbildad arbetskraft, fler unga som har en lösare anknytning till arbetsmarknaden. De förklaringar som fackliga företrädare och forskare ger till den finska utvecklingen av den fackliga organisationsgraden är densamma som i många andra länder. Något enkla och exakta svar inte, konstaterar Eija Harjula, organisationsansvarig på finska LO.

– Om vi visste svaret och det var enkelt skulle många fackliga företrädare vara glada, säger hon.

En konkret förändring var dock när en fristående arbetslöshetskassa infördes i Finland 1992. Allmänna arbetslöshetskassan, YTK, innebar att de som ville undvika medlemskap i ett fackförbund och en a-kassa fick ett alternativ. Från början var inte intresset att vara med särskilt stort, några år efter starten var antalet medlemmar runt 50 000. Men det har ökat efterhand och nu är

antalet medlemmar uppe i 400 000, vilket enligt YTK motsvarar 19 procent av alla löntagare i Finland. Och många av medlemmarna är unga.

När den fristående arbetslöshetskassan inrättades sågs den inte som ett hot av fackförbunden och deras huvudorganisationer. Men det var fel, konstaterar docent Tapio Bergholm, vid University of Eastern Finland som har arbetat på finska LO och som har lång erfarenhet av att forska om finska arbetsmarknadsfrågor. En förklaring till fackens nonchalanta inställning var den extremt höga organisationsgraden i början på 1990-talet.

– Då var den fackliga organisationsgraden runt 90 procent i Finland. Facken uppfattade sig som starka och uppträdde lättsinnigt. De insåg inte vad en oberoende arbetslöshetskassa skulle kunna innebära, säger han.

Ett skäl till att YTK blivit populär är att den anses billig. Det är dock ett argument som fackliga företrädare avvisar. En annan facklig invändning är att medlemskapet i YTK ger så mycket mindre än ett kombinerat medlemskap i ett fackförbund och en a-kassa. Det omfattar till exempel inte någon juridisk rådgivning vid oenighet om anställningsförhållanden eller hjälp när kollektivt ska tolkas. Men kunskapen om skillnaden mellan vad fackförbunden erbjuder i förhållande till den fristående arbetslöshetskassan är för låg, konstaterar flera fackliga företrädare.

– Undersökningar visar till exempel att en del är missnöjda med det YTK erbjuder och det förklaras med att de tror att de är medlemmar i en facklig organisation. Den här okunskapen är ett stort misslyckande. Vi i facket borde ge så tydlig information att man inser skillnaden, säger Juska Kivioja, organisationsansvarig på STTK, Finlands motsvarighet till TCO.

Tre huvudorganisationer

Sättet att organisera den finska fackliga verksamheten påminner i hög grad om den svenska. Det finns tre fackliga huvudorganisationer som organiserar arbetare, tjänstemän och akademiker. Störst och mäktigast är finska LO, som på finska heter SAK och på svenska Finlands Fackförbunds Centralorganisation, med 17 olika medlemsförbund. STTK har 15 olika medlemsförbund. Akademikerna organiseras i Akava som har 36 olika medlemsförbund.

Enligt huvudorganisationernas sammanlagda medlemsiffror är drygt två miljoner finländare medlem i något av de sammantaget 68 olika fackförbunden i de tre

huvudorganisationerna. Störst antal medlemmar 2018 hade SAK, med 900 000, Akava hade 608 000 och STTK 500 000 medlemmar. Det ger en organisationsgrad på drygt 70 procent, enligt siffror från finska arbets- och näringsministeriet.

Men i siffrorna ingår bland annat studenter och pensionärer. När de räknas bort sjunker organisationsgraden kraftigt, enligt en annan undersökning som också genomförs på uppdrag av arbets- och näringsministeriet. Det är forskaren Lasse Ahtiainen som sedan 2001 regelbundet genomför enkätundersökningar bland fackförbunden om medlemsutvecklingen. Enligt hans senaste redovisning från 2017 var organisationsgraden bland yrkesaktiva 59 procent.

Jämfört med 2013 när en liknande undersökning genomfördes är det en minskning med drygt fem procentenheter då organisationsgraden redovisad på det här sättet var 64,5 procent. För knappt 20 år sedan, år 2001, var organisationsgraden enligt det här sättet att beräkna 71 procent.

Paul Jonker-Hoffrén är nederländsk arbetsmarknadsforskare vid universitetet i Tammerfors och har skrivit om den finska organisationsgraden på uppdrag av ETUI.

– Det kan verka förvirrande med så många olika siffror, men det beror på vilka grupper som ingår, säger han.

Oavsett vilka siffror som används är det dock uppenbart att den finska organisationsgraden minskar, understryker han. Och skillnaderna mellan olika sektorer tycks öka. Numera är betydligt färre inom privat servicesektor medlemmar i facket jämfört med industrin och offentlig sektor. Främst är det finska LO och tjänstemannaorganisationen STTK som tappar medlemmar, medan akademikerna inom Akava ökar.

Sammanlagingsförsök

Utvecklingen har lett till att förbundens och de båda centralorganisationernas ekonomier försämrats. I ett försök att spara pengar och ändå stärka facken, undersökte SAK och STTK för några år sedan om en sammanlagning var möjlig. Arbetet hann gå ganska långt innan

det stoppades 2016 när flera förbund inom STTK sade nej. SAK ansågs stå det socialdemokratiska partiet för nära och driva en för tydligt uttalad vänsterpolitik.

Ingen tycks i dag beklaga att sammanslagningen inte blev av, däremot är det uppenbart att självkritiken när det gäller fackets förmåga till förnyelse är djup och omfattande. Att för lite har gjorts för sent är en återkommande invändning bland fackliga företrädare. ”Vi kan inte sälja samma produkt som vi har sålt i hundra år”, som någon säger. Kanske är det så att det viktigaste är att ändra fackföreningsrörelsen i sig och de som är aktiva i den, enligt Eija Harjula.

” Jag brukar säga att vi måste ha en bättre story om framtiden. Vi berättar alltid vad vi har gjort, men inte vad vi vill, säger Akavas ordförande Sture Fjäder.

– Har vi frågat oss vad de unga vill ha av oss? Har vi frågat hur deras liv ser ut och vad vi kan hjälpa till med? Vad är viktigt och vad berör dem?

Frågorna är inte besvarade, konstaterar hon. Istället finns det en risk för att fackföreningsrörelsen ser på världen och arbetslivet med samma ögon som för 30 år sedan.

– Fackföreningsrörelsen måste kunna formulera sina visioner

så att de berör nya generationer. Vi måste tillbaka till rötterna, till människors vardagliga liv.

Akavas ordförande Sture Fjäder är inne på samma linje. För många uppfattar att dagens fackförbund står för gårdagens idéer och helt saknar visioner om morgondagen.

– Jag brukar säga att vi måste ha en bättre story om framtiden. Vi berättar alltid vad vi har gjort, men inte vad vi vill, säger han.

I motsats till de andra huvudorganisationerna ökar visserligen Akava och en förklaring till det är att andelen personer som går på universitet och högskolor ökar. Med tanke på ökningstakten bland akademiker borde andelen nya medlemmar vara ännu högre, enligt Sture Fjäder.

Men alla fackförbund måste vässa sina erbjudanden till oorganiserade och vara tydligare med vad de erbjuder, anser Juska Kivioja.

– Våra medlemsförbund jobbar i dag hårt med att undersöka vad anställda behöver och vilken service de vill ha. Det är precis vad vi bör fokusera på, säger hon.

Förhandlingar kan påverkas

Att trenden måste brytas är alla tre företrädarna överens om. Det är inte minst viktigt att organisera fler medlemmar i privat tjänstesektor. Fortsätter minskningen av medlemmar och organisationsgraden sjunker under 50 procent hotas det nuvarande sättet att organisera lönebildningen i Finland, enligt flera. Allmängiltigförklaring av kollektivavtal används, men vissa förutsättningar måste råda. Regelverket är komplicerat men lite förenklat innebär det att hälften av arbetstagarna som det gäller måste vara fackligt anslutna för att allmängiltigförklaring kan ske. Om facken tappar för många medlemmar finns en risk att arbetsgivare avvisar allmängiltigförklaringen.

– Det är i alla fall något som kan hända. Men samtidigt är det ett stort steg att ta, också för arbetsgivarna, så jag tror inte att det sker, säger Juska Kivioja.

Samtidigt drabbar en försvagning av några fackliga huvudorganisationer och deras medlemsförbund alla fackförbund. Försvagas några drabbar det förr eller senare alla. Det handlar om allt från fackets roll i samhället till trovärdigheten som förhandlare, konstaterar Eija Harjula.

– Om vi inte är trovärdiga som förhandlare kommer kollektivavtalens övergripande position erodera. Och då påverkar det medlemmarna och deras levnadsstandard, säger hon.

Finland brukar förknippas med ett uttalat trepartssamarbete mellan fack, arbetsgivare och regeringar. Ett av de mer färskta exemplen på trepartssamarbete är ett avtal som träffades 2016 och trädde i kraft året efter. Det kom till sedan Finlands ekonomi försämrats tre år i rad och den borgerliga regeringen ansåg att kraftiga besparingar var nödvändiga.

Avtalet innebar bland annat frysta löner, att arbetstiden förlängdes med 24 timmar utan kompensation och semesterersättningen minskade för anställda i offentlig sektor. Under hösten 2019 och våren 2020 skedde förbundsvisa förhandlingar, där industrin förhandlade först. Och nu hävdade facken att det var dags för arbetsgivarna att betala tillbaka lite av de försämringar som hade genomförts. En del av arbetsgivarna sade nej

och strejker bröt ut inom industrin. Strejkerna omfattade alla grupper – arbetare, tjänstemän och akademiker.

I samband med att det blev uppenbart att oenigheten skulle kunna leda till konflikter var det flera fackliga företrädare som uttryckte förhoppningar att de också skulle leda till en tillströmning av medlemmar. Och kortsiktigt är det inte ett osannolikt resultat, enligt Tapio Bergholm. Men långsiktigt behövs andra metoder för att öka organisationsgraden.

– Avtalsrörelser och konflikter är en ganska vansklig och ålderdomlig metod för att få upp organisationsgraden, säger han.

Facklig närvaro

Ett dilemma som fler återkommer till när det gäller rekrytering av medlemmar är att facklig närvaro gör organisering enklare – samtidigt som antalet förtroendevalda minskar. Det beror på att antalet stora arbetsplatser blir färre och att fler jobbar i privat servicesektor, där antalet fackligt aktiva är färre.

Samtidigt är det inte så enkelt att oorganiserade blir medlemmar bara de får en fråga om medlemskap av en fackligt förtroendevald. För att någon ska gå med måste det facket erbjuda uppfattas som attraktivt och intressant. Gårdagens information går inte att använda, konstaterar Juska Kivioja. Den handlade mycket om att medlemmar fick tillgång till semesterhus och olika former av stöd, till exempel vid begravningar.

– En del av det här har tack och lov försvunnit, till exempel begravningshjälp. Det gav en bild av att facket skulle följa en hela livet. Men så är det ju inte längre. Dagens medlemmar vill ha stöd som handlar om arbetslivet, säger hon.

I framtiden kommer sannolikt facket behöva erbjuda andra typer av tjänster jämfört med i dag, tror Sture Fjäder. Det kommer inte bara handla om kollektivavtal utan olika former av konsulttjänster. Dessutom måste fackförbunden och deras organisationer bli bättre på att hänga med när näringslivet förändras. När nya tjänster uppstår, gig-ekonomi och digitalisering, ska facket försöka organisera medlemmar i de nya sektorerna. Det sker inte i dag och därför är organisationsgraden mycket låg där. Egenföretagande och egenanställningar är anställningsformer som blir allt vanligare och också här ska facken hänga med och erbjuda nya möjligheter till organisering, konstaterar han.

Unga och studenter

Två grupper som i viss mån är identiska pekats ut som viktigast att organisera – unga och studenter. Självkritiken är också omfattande när det gäller hur verksamhet, information och kontakter har anpassats för att möta dem. Fackens egna undersökningar visar att många unga inte vet vad facket är eller gör och det innebär i sin tur att fackförbunden inte når de unga. Samtidigt är unga intresserade av att engagera sig i frågor som de tycker är viktiga och har inget emot kollektiva insatser. Ett sätt att möta ungdomar som många fackförbund använder är att se till att träffa dem under sommaren när de har extrajobb.

Men för en del unga finns det rationella förklaringar till att de avstår från medlemskap. Det handlar om unga som har tillfälliga anställningar eller någon form av egenanställningar.

– Arbetsmarknaden har blivit fragmentiserad och osäkerheten om vad som händer i framtiden har ökat, säger Eija Harjula.

Studenterna beskrivs däremot som tämligen enkla att organisera fackligt. De blir ofta medlemmar medan de studerar. Däremot är det svårt att få de unga att bli ”riktiga” medlemmar när de börjar jobba. Inom STTK genomfördes ett projekt för några år sedan där man skapade en speciell organisation för studenterna.

– När de väl började jobba försökte vi följa dem och övertyga dem om att bli medlem i det förbund de borde tillhöra enligt sitt yrke. Men det tog väldigt mycket resurser att leta upp de unga och till sist lade vi ner projektet, säger Juska Kivioja.

Sture Fjäder konstaterar också att många studenter vill bli medlemmar. Men utmaningen är att få dem att organisera sig när de är färdigutbildade.

Oklar framtid

Att förändringar väntar facken i Finland tycks alla vara överens om. Tapio Bergholm, som följt utvecklingen under många år anser att mindre partipolitik och mer information är nödvändig. Facken borde också använda digitala verktyg i högre utsträckning. De är utmärkta för information till medlemmarna men det är framför allt ett sätt att låta medlemmarna komma till tals med sina fackliga företrädare. Eija Harjula tycker också att mer användning av sociala medier och utveckling av digitala hjälpmedel är nödvändiga. Och inom Akava ska en intern utredning undersöka framtidsfrågorna och ge förslag på hur facket behöver förnyas.

Juska Kivioja hoppas att det engagemang som finns hos yngre fackligt aktiva leder till förändringar.

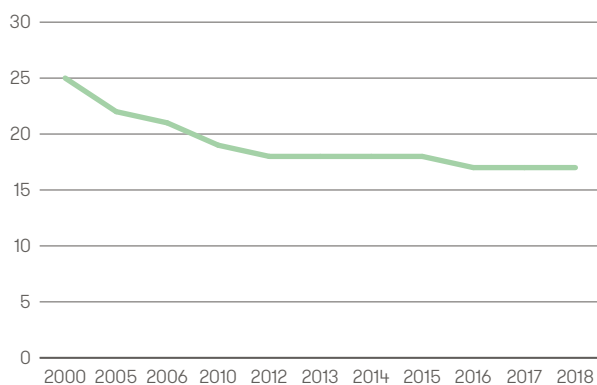
– Jag träffar trots allt många unga som är fackligt aktiva och som vill förändra. Nu hoppas jag att det finns tillräckligt många unga som fortsätter förändringsarbetet och att vi äldre släpper fram dem.



Försvagade tyska fack vill ha mer lagstiftning

Att beskriva Tysklands fackföreningsrörelse som kraftigt försvagad är knappast en överdrift – även om det finns områden där facket fortfarande är starkt. Mer lagstöd, utökad lokal facklig aktivitet och ännu mer opinionsbildning är några fackliga svar på utvecklingen.

Facklig organisationsgrad för löntagare i Tyskland mellan 2000–2018 (procent)



Källa: Kjellberg, A. (2019) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University.

Redan för tio år sedan konstaterade Konrad Klingenburg, som då var samhällspolitisk chef för Tysklands motsvarighet till LO, DGB, att det fanns öar där facket var starkt. Men i övrigt fanns det stora vita fläckar där facklig närvaro saknades i Tyskland. Och sedan dess har närvaron försämrats ytterligare.

Andelen tyskar som är med i facket har aldrig varit lika hög som i de nordiska länderna. Som högst var organisationsgraden 1991, strax efter återföreningen. Då var 36 procent av tyskarna med i facket. Därefter har den stadigt minskat. I början av det nya seklet var organisationsgraden 20 procent och enligt den senaste siffran har den minskat till 15 procent.

Men det är inte bara en minskad organisationsgrad som skapar den fackliga motvinden i Tyskland. Arbetsgivarna är allt mindre intresserade av att delta i partssamarbete

och att träffa kollektivavtal. Numera omfattas runt hälften av de anställda av kollektivavtal. Och vad kollektivavtalen innehåller varierar stort. För några år sedan introducerade arbetsgivarorganisationerna en ny möjlighet för företagens medlemskap i deras organisationer. Det innebär att företag kunde avstå från att omfattas av kollektivavtal, *Ohne Tarifbindung* eller OT-medlemskap som det kallas.

De som väljer den här formen av medlemskap får tillgång till olika former av service och juridisk hjälp, men träffar inte kollektivavtal. Hur många arbetsgivare som valt den här lösningen finns det inte några siffror på, men de är många.

– En form av sönderfall pågår och det är svårt att tala om en enda tysk modell när det gäller arbetsmarknaden i dag. Fragmentiseringen är stor. Vissa sektorer är starka medan andra är mycket, mycket svaga, säger Thorsten Schulten, professor vid Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI, en del av Hans-Böckler-Stiftung i Düsseldorf som finansieras av DGB.

På knappt 20 år har de tre fackliga centralorganisationernas medlemsförbund och några fristående fackförbund tappat runt en och en halv miljoner medlemmar. Och det är främst DGB och dess åtta medlemsförbund som har minskat, från 7,9 miljoner till 5,9 miljoner i dag. Liksom på så många andra håll i Europa är det de unga som vänder facket ryggen.

Förutom DGB finns det två betydligt mindre centralorganisationer – DBB och den kristna CGB. För dem har medlemsutvecklingen i princip stått still, men de har betydligt färre medlemmar, DBB har drygt 1,3 miljoner och CGB drygt 270 000 medlemmar.

– Ytterligare en förklaring till utvecklingen är att tyska politiker och regeringar har varit passiva när det gäller att ställa krav på parterna och att stötta förhandlings-systemet, säger Thorsten Schulten.

Två stora förbund

Inom DGB dominerar två förbund. Ett av dem är IG Metall som organiserar anställda inom industrin och främst verkstadsindustrin. IG Metall har hög organisationsgrad, många kollektivavtal, fungerande förhandlingar med arbetsgivarna och många företagsråd. Inom industrin finns det fortfarande många stora för att inte säga gigantiska bilföretag där den fackliga aktiviteten

är hög. Ändå minskar medlemmarna, 2017 hade IG Metall cirka 2,2 miljoner medlemmar men för knappt 20 år sedan var antalet nära en halv miljon fler.

Det andra stora förbundet är Ver.di som ofta brukar liknas vid en centralorganisation eftersom medlemmarna finns inom så många olika sektorer på arbetsmarknaden. Inom vissa områden som vårdsektorn och utbildning ökar medlemsantalet och där har också ökad facklig aktivitet gett resultat. I tidigare statligt ägda verksamheter som post, tåg och telekom är facket relativt starkt. Samtidigt finns det exempel på privatiseringar som leder till att villkor försämrats och att jobben blir mer utsatta och tillfälliga.

Inom sektorer som privat tjänstesektor och handel är den fackliga försvagningen omfattande. Förbundet har ofta problem med att få till förhandlingar med arbetsgivarna och har inte alls lika många fackligt aktiva på arbetsplatserna. En annan svårighet är att antalet tillfälliga och osäkra anställningar ökat under lång tid i den privata tjänstesektorn. Många gånger är det dessutom unga som får de här jobben som ofta innebär stor otrygghet. Som i så många andra länder är det också vanligare att personer med de här anställningarna avstår från fackligt medlemskap. År 2017 hade Ver.di runt 2 miljoner medlemmar, vilket var cirka 800 000 färre än i början av 2000-talet.

Lagförändringar behövs

För 20 år sedan i samband med att kollektivavtalsäckningen minskade och facket försvagades inleddes en diskussion inom DGB om att införa statliga minimilöner. Oenigheten var stor mellan de olika fackförbunden. De som uppfattade sig som starka som IG Metall sade nej, medan Ver.di drev på. Kritikerna hävdade att statliga minimilöner skulle försvaga facket och öppna upp för mer politiska ingrepp. Förespråkarna krävde förändringar. Svaga fack fick inte till förhandlingar med arbetsgivarna och löneläget försämrades på många håll. Någon form av löneskydd behövdes.

Efter många diskussioner och tuffa debatter fattades beslutet att DGB skulle driva krav om införandet av lagstadgade minimilöner. Politiker och arbetsgivare var emot, men till sist vann fackens linje och 2015 infördes det nya systemet med minimilöner. Numera beskrivs införandet som något positivt. Men det räcker inte enligt DGB och medlemsförbunden, något mer behövs för att

stärka kollektivavtalssystemet och facken. I samband med att minimilöner infördes gjordes vissa förändringar för att öka möjligheten att allmängiltigförklara kollektivavtal.

Facken anser att lagändringen inte har inneburit att allmängiltigförklaring används – trots att fack och arbetsgivare kan vara överens om att det är nödvändigt. Därför kräver DGB ytterligare förstärkningar. Det betyder inte att allmängiltigförklaring ska användas i alla branscher, men i många som till exempel byggsektorn, handeln och servicesektorn.

Att ytterligare lagstöd behövs för att stärka den tyska fackföreningsrörelsen finns det ingen anledning att hymla om, konstaterar Thomas Fischer, organisationsansvarig på DGB. Samtidigt är inte allt negativt. Positiva tecken finns. Ett av dem är att tyskarna är mer positivt inställda till facket jämfört med tidigare. Enligt en undersökning tycker två tredjedelar av befolkningen att facket gör ett bra jobb. Den stora efterfrågan på arbetskraft och Tysklands demografiska situation, som innebär att bristen sannolikt kvarstår, är också positiv eftersom det innebär att fackets förhandlingsposition stärks.

– Vi har varit ganska gynnade av arbetsmarknadsläget eftersom det har utvecklats från en utbudsmarknad till en efterfrågemarknad. Det är stor brist på välutbildade yrkesarbetare och det stärker vår förhandlingsposition, säger Thomas Fischer.

Men samtidigt innebär utvecklingen att skillnaderna mellan facken ökar. För förbund som IG Metall och IG BCE (kemi- och energi) ger bristen på arbetskraft draghjälp i förhandlingar och vid andra kontakter med arbetsgivarna. För Ver.di råder varken samma brist eller samma styrkeförhållande mellan fack och arbetsgivare, konstaterar han.

Insatser lönar sig

Genom målmedvetet och långsiktigt arbete har IG Metall lyckats bryta trenden med medlemstapp. På sina håll har antalet medlemmar till och med ökat. Arbetet inleddes redan 2007. En helt ny avdelning inrättades på huvudkontoret som skulle ägna sig åt att rekrytera medlemmar och att genomföra olika kampanjer. Mer fokus behövdes på organisering och tanken var att vitalisera facket underifrån.

Ett uttalat mål var att antalet företagsråd skulle öka och klubbarna stärkas. En utgångspunkt var att den lokala fackliga närvaron måste bli bättre, samtidigt som det var viktigt med bred opinionsbildning. En slogan som lanserades var till exempel ”Tillsammans för ett bra liv”. Villkorsförbättringar för medlemmarna var ett mål, inte minst för de bemanningsanställda. Under finanskrisen arbetade också IG Metall hårt för att krisen skulle innebära så få uppsägningar som möjligt. Istället genomfördes till exempel en utbildningssatsning tillsammans med regeringen.

– Det blev uppenbart för allmänheten att vi i facket stod på de anställdas sida, säger Susanne Kim, organisationsansvarig på IG Metall.

En annan viktig förändring är att mer tid och kraft läggs direkt på kontakter med medlemmar och ickemedlemmar. Och att utbildning av de förtroendevalda prioriteras. Medlemmarna nöjer sig inte längre med att förtroendevalda går in i ett rum, förhandlar med arbetsgivarna, kommer ut och redovisar ett resultat. Mer kommunikation är nödvändig och då handlar det inte om slentrianmässiga kaffeträffar där en facklig förtroendevald håller ett anförande. Det som behövs är att alla talar med varandra och utbyter åsikter.

– En viktig lärdom var att vi insåg att vi själva, inom facket, måste ändra oss rejält. Och vi måste hela tiden utvärdera det vi gör, säger Susanne Kim.

Stöd från allmänheten

För Ver.di som har en betydligt svagare förhandlingsposition än IG Metall har aktioner riktade mot allmänheten blivit allt vanligare – åtminstone inom vissa sektorer.

– Samarbetet mellan fack och arbetsgivare minskar inte minst i privat servicesektor och relationerna blir mer konfliktrelaterade. Och det beror främst på attityden hos arbetsgivarna. De vill inte träffa kollektivavtal, säger Thorsten Schulten.

Ett exempel på en lyckad aktion som lyfts fram av flera är vad som skedde inom förskole- och vårdverksamheten. När Ver.di krävde bättre villkor i vårdsektorn var en slogan ”Fler av oss är bättre för alla”. Syftet var att visa allmänhet och inte minst föräldrar och patienter att facket inte bara värnade sina egna kärnfrågor utan samhället som helhet. Ett argument när lönekraven formulerades var att anställda som tar hand om människor inte ska ha sämre betalt än de som sköter maskiner. Rätt genomfört

visar det här att det går att få viktigt stöd av allmänheten, konstaterar Thomas Fischer. Trots att en strejk genomfördes på förskolorna som innebar att de stängde fick de anställda stöd av föräldrar som hade sina barn där.

– Det visar att det är möjligt att bygga nya koalitioner för att stärka fackets legitimitet, säger han.

Förutom att involvera allmänheten och använda olika former av kampanjer, har förbundet också startat en intern organiseringsprocess som kallas ”Perspektiv för att få Ver.di att växa”.

– Målet är att öka servicen till medlemmar och fokusera vårt arbete på strategiska mål där vi vill organisera fler medlemmar och träffa avtal, säger Sigrid Dahm, organisationsansvarig på Ver.di.

Strejker, kampanjer och att lyckas med att förbättra medlemmarnas villkor är viktiga instrument för facket, enligt Susanne Kim. Men när IG Metall i början av 2018 genomförde sin första stora strejk på länge var det nervöst, tillstår hon. För första gången på många år

skulle förbundet mobilisera medlemmarna inför en konflikt. Och medlemmarna gick ut i strejk och det avtal som slöts har uppmärksammats runt om i Tyskland. Genom avtalet är det till exempel möjligt för medlemmar att välja ledighet för att vara med barn eller gamla föräldrar istället för löneökningar.

– I Sverige och Norden

lyfter ni ofta fram vikten av samarbete. Men i det här fallet var det så uppenbart att det inte var en lösning. Att avstå från konflikt var inte lösningen. Det hade inte gett samma resultat, säger Susanne Kim.

På ett övergripande plan har facket försvagats av att medlemmarna blir färre, konstaterar Sigrid Dahm. Facklig styrka definieras av antalet medlemmar, men inte bara. Det handlar också mycket om hur facket och medlemmarna agerar. Och under senare år har medlemmarna visat att de är villiga att kämpa för bättre villkor genom olika former av kampanjer och strejker.

– I samband med strejker och olika former av aktioner får vi mycket positivt stöd från allmänheten. Det är också uppenbart att många ser facket i dag som nödvändigt för att skydda och försvara villkoren på arbetsplatserna, säger hon.

” En viktig lärdom var att vi insåg att vi själva, inom facket måste ändra oss rejält. Och vi måste hela tiden utvärdera det vi gör, säger Susanne Kim på IG Metall.

Flera konkreta hot

Men trots att det finns ljuspunkter tornar en rad hot upp sig. Svårigheten att organisera fler medlemmar i östra Tyskland håller i sig. Skillnaderna mellan facklig aktivitet i öst och väst är gigantisk och blir allt svårare att försvara och förklara. Samtidigt växer högerpopulistiska partier och fackförbund. Forskning visar att stödet för högerpopulistiska partiet Alternative für Deutschland, AfD, är stort, inte minst i östra Tyskland.

– Tyvärr har det visat sig att en ökande andel av våra medlemmar röstar på det här partiet. Det beror på en rädsla för framtiden, säger Thomas Fischer.

En av de frågor som får allt större uppmärksamhet i Tyskland är hur klimatomställningen kommer att påverka bil- och energiindustrin. Att en omställning är på gång och att den riskerar att leda till dramatiska förändringar sägs allt oftare. Hur många jobb som kommer att påverkas finns det olika uppgifter om. Men att det handlar om hundratusentals råder ingen tvekan om.

Inom IG Metall kallas den väntande omställningen för ”Dieselgate”. När utsläppsreglerna för bensin- och dieslbilar ändras måste företagen vara förberedda. Morgondagens bilar måste planeras och produceras nu och för att klara det måste personalen utbildas. Den omställning som väntar är minst lika omfattande som när finanskrisen drabbade Tyskland. Men nu handlar det inte om en akut kris utan om en strukturell förändring som sker mer successivt, även om mycket är på väg att förändras snabbt.

Och det visar sig att beredskapen inför vad som väntar är dålig bland företagen. IG Metall har genomfört en undersökning bland bilföretagen och resultatet var nedslående, konstaterar Susanne Kim.

– Det var verkligen skrämmande. Företagen gör i princip ingenting. De fortsätter som vanligt, säger hon.

Men när förändringarna sker kommer de att drabba fackens medlemmar. Därför måste omfattande utbildningsinsatser sättas in för att ge medlemmarna möjligheter att skola om. Nu försöker IG Metall mana på företagen och politikerna att agera. Samtidigt gäller det att inte skrämna upp medlemmarna. De ska vara redo för att förändringar väntar men inte uppfatta dem som skrämmande utan mer som en möjlighet.

– Visst handlar det om en balansgång och ett slags dilemma för fackliga organisationer. Att vara någon form av partner i förändringsarbetet och samtidigt ställa krav för att skydda medlemmarna, säger Thomas Fischer.

Ska facket vara den kraft som det har varit i Tyskland måste utvecklingen vändas och antalet medlemmar börja öka igen. Att fler är positiva till facket är trots allt ett positivt tecken. En framtida väg kan vara att bygga betydligt fler allianser mellan allmänhet och andra organisationer. Sedan en tid tillbaka är facken aktiva i aktioner som ”Fridays for future”. Det kan vara en möjlig utvecklingsväg, enligt Thomas Fischer. Forskaren Thorsten Schulten tror att mer lagstiftning behövs för att stärka facken. Men facken måste också hitta nya sätt att samarbeta.

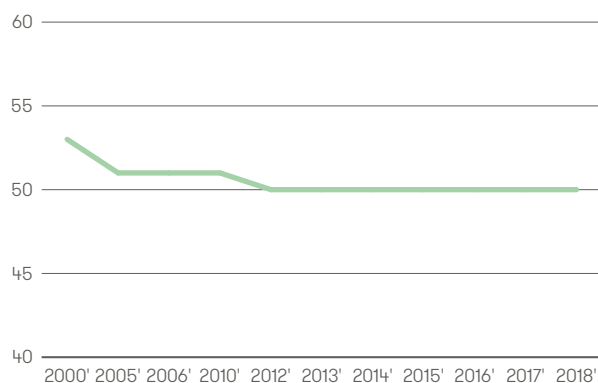
– I Tyskland behövs mer lagstiftning, absolut. Men den stora utmaningen för tyska fack är hantera de olika förutsättningarna som finns mellan förbunden och samtidigt hitta gemensamma vägar. Nu finns det spänningar och man måste hitta en gemensam vision, säger han.



Fackligt samarbete över organisationsgränserna i Norge

Fackliga orosmoln finns i Norge – men också positiva tecken. Det faktum att fack, arbetsgivare och regering sitter i en gemensam arbetsgrupp för att öka organisationsgraden är ett sådant. En positiv syn på facket bland oorganiserade är ett annat plustecken.

Facklig organisationsgrad för löntagare i Norge mellan 2000–2018 (procent)



Källa: Kjellberg, A. (2019) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility; Vol. 2019, Nr. 1). Lund: Department of Sociology, Lund University.

I ett nordiskt perspektiv var Norge länge undantaget. Medan den fackliga organisationsgraden var hög i de andra nordiska länderna, hade Norge en lägre. Men jämfört med de andra länderna har den norska organisationsgraden varit ganska stabil. Sedan efterkrigstiden har den varierat mellan 49 och 57 procent. De senaste tio åren har den legat runt 50 procent och 2019 var den 49 procent.

En förklaring till den lägre organisationsgraden är att Norge sedan lång tid har statliga arbetslöshetskassor. Trots det väljer ändå runt hälften av de yrkesverksamma att vara med i facket.

Sammantaget var 1,3 miljoner yrkesverksamma normmän med i en facklig organisation år 2018. Antal fackförbund är många, 64 uppdelade i fyra olika fackliga centralorganisationer. LO är störst med 25 medlemsförbund.

De andra tre organisationerna, Unio, YS och Akademikerne, har 13 medlemsförbund vardera. Skillnaden i organisationsgrad är dock stor mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. Bland de som arbetar i offentlig sektor är den 80 procent, medan motsvarande siffra är 38 procent i privat sektor.

I motsats till hur det är i Sverige konkurrerar facken i Norge sedan lång tid om medlemmarna. Ytterligare en skillnad jämfört med Sverige är att det inte är självklart att en arbetsplats omfattas av kollektivavtal även om en arbetsgivare är medlem i en arbetsgivarorganisation. En förutsättning för att en norsk arbetsplats ska omfattas av kollektivavtal är antalet medlemmar. Hur många som krävs regleras i kollektivavtalet.

Trots den relativt stabila medlemsutvecklingen har de fyra fackliga centralorganisationerna sedan några år beslutat att inleda ett samarbete för att öka organisationsgraden. De senaste tio åren har visserligen antalet fackliga medlemmar ökat med nära 120 000. Men sysselsättningen har växt under samma tid. Organisationsgraden har därför inte ökat.

Enligt de samverkande huvudorganisationerna fanns det också tecken på att antalet organiserade ökade i offentlig sektor, medan de minskade i den privata – där organisationsgraden redan var låg. En sådan utveckling ansågs hota den norska modellen på sikt, enligt den fackliga kvartetten.

I ett gemensamt policydokument som de ställde sig bakom våren 2018 fanns en rad förslag till åtgärder. Samarbete med arbetsgivarna för att öka organisationsgraden ansågs viktigt. Facken var också överens om att åtgärder behövdes för att öka kunskapen hos inte minst unga om den norska modellen och hur den fungerar. Enligt facken saknas grundläggande arbetslivskunskap i samhället. Ett annat förslag var att uppmuntra regeringen att stärka trepartssamarbetet.

Men innan diskussionerna ledde till mer konkreta förslag krävde riksdagen att minoritetsregeringen satte igång ett trepartssamarbete om den norska modellens roll och hur organisationsgraden ska öka på den norska arbetsmarknaden. En arbetsgrupp tillsattes som ska vara klar hösten 2020. Om gruppen förmår lämna gemensamma förslag är dock något oklart. Främst LO har uttryckt irritation mot den borgerliga regeringen som anses skicka dubbla signaler.

– Mitt stora hopp är att regeringen sätter igång det här arbetet. Det handlar givetvis inte om någon stor palatsrevolution. Men det är en väg bland många att öka organisationsgraden, säger Bård Nylund, ansvarig för organisationsfrågor på LO.

LO är med drygt 598 000 yrkesaktiva medlemmar störst bland de fyra huvudorganisationerna, enligt siffror från 2018. LO-förbunden organiserar medlemmar i både privat och offentlig sektor, och i motsats till svenska LO organiserar norska LO inte bara arbetare utan också tjänstemän och akademiker.

Näst största huvudorganisation är Unio som organiserar universitets- och högskoleutbildade. Antalet yrkesverksamma medlemmar var drygt 257 000 år 2018. YS, som organiserar yrkesutbildade har drygt 151 000 medlemmar. Minst bland huvudorganisationerna är Akademikerne som också organiserar universitets- och högskoleutbildade. Antalet yrkesverksamma medlemmar var drygt 142 000 år 2018.

Förbund för högutbildade ökar

Bland de fyra organisationerna tappar LO och YS något i organisationskraft, medan Unio och Akademikerne ökar.

– Tack vare att fler utbildar sig på universitet och högskolor ökar vi. Men minskar organisationsgraden nationellt drabbar det alla, också oss. Då försvagas alla, säger Geir Lyngstad Strøm, seniorrådgivare vid Unio.

Christine Meling, organisationschef på Akademikerne, understryker också behovet av att facken – och arbetsgivarna – arbetar tillsammans för att höja organisationsgraden.

– Vi måste alla bli tydliga med vilka vi är och vad vi vill, säger hon.

Oorganiserade positiva

En morot för alla som vill höja den fackliga organisationsgraden är att många som inte är medlemmar ändå är positiva till fackförbunden och det de gör. Potentialen att öka organisationsgraden borde därför vara god. Det framgår av den omfattande forskning som bedrivs i Norge. Fafo, ett oberoende forskningsinstitut, ägnar mycket tid och kraft åt att forska om arbetsmarknadsfrågor i allmänhet och fackliga frågor i synnerhet.

Dessutom genomför YS sedan elva år en undersökning som kallas Arbeidslivsbarometer, som visar hur normmäns ser på facket. Fyra av tio oorganiserade hävdar till exempel i undersökningarna att de är positiva till facket

och intresserade av att organisera sig. Och de yngre uttrycker större intresse för facket än de äldre.

Att det är så många som vill bli medlemmar och inte är det visar samtidigt att facket har misslyckats, konstaterar Håvard Lismonen, ansvarig för YS Arbeidslivsbarometer.

– Man kan väl säga att en form av facklig självranns-

sakan behövs. Vi har inte sålt det fackliga medlemskapet och berättat varför det är bra, säger han.

En förklaring som de oorganiserade ger till att de står utanför handlar inte i första hand om ett principiellt motstånd utan mer om kostnaden som ett medlemskap innebär. De vill inte betala fackavgiften.

– Att så många inte vill betala är ett dilemma. Vi brukar prata om gratispassagerare och det gäller att övertyga oorganiserade om att det är värt att betala. Dessutom måste vi ge bättre och tydligare information om vad de får för medlemskapet, säger Håvard Lismonen.

Mer facklig närvaro på arbetsplatserna är något annat som påverkar viljan att vara med i facket, visar undersökningar från bland annat Fafo. Men det betyder inte att det räcker att ställa en fråga till oorganiserade om de vill bli medlemmar. Så fungerar inte modern organisering, enligt Bård Nylund.

” Man kan väl säga att en form av facklig självrannsakan behövs. Vi har inte sålt det fackliga medlemskapet och berättat varför det är bra, säger Håvard Lismonen, organisationsansvarig för YS.

– Lokal facklig närvaro är viktig, men organisationen måste uppfattas som relevant för dem som inte är medlemmar. En hel del undersökningar visar att det är tvärtom, att facket uppfattas som gammaldags. För att ändra på det måste vi kommunicera med folk, det räcker inte med att fråga om de vill bli medlemmar, säger han.

Mer kunskap om den norska modellens betydelse borde också öka intresset för att vara med i facket, anser Geir Lyngstad. Facken själva kan bidra i mycket högre grad än vad de gör med olika former av utbildnings- och informationsinsatser. Men det räcker inte. Mer grundläggande kunskap behövs och det bör och ska undervisningsväsendet stå för, anser han.

Skillnader mellan privat och offentlig sektor

Det är alltså främst inom den privata sektorn som intresset för att bli medlem i facket har minskat. Inom den offentliga sektorn har organisationsgraden varit tämligen konstant sedan mitten av 1990-talet, runt 80 procent. Störst är intresset inom undervisningssektorn, vård och socialtjänst. Men i den privata sektorn har organisationsgraden minskat med sex procentenheter från 44 procent till 38 procent sedan mitten på 1990-talet. Samtidigt är skillnaden stor inom sektorn. I industrin är runt 50 procent av de anställda organiserade i facket medan det är betydligt färre i delar av privat tjänstesektor. Det är också en förklaring till att LO:s och YS organisationsgrad har minskat något eftersom det är svårare att organisera medlemmar i tjänstesektorn.

– Att den fackliga organisationsgraden är 49 procent i Norge i dag är tämligen högt i ett internationellt perspektiv – inte minst för att kopplingen till arbetslöshetskassorna inte finns och att utvecklingen varit stabil. Men det finns absolut utmaningar i delar av den privata sektorn, säger Kristine Nergaard, forskare på Fafo.

Nu försöker LO hitta nya sätt att organisera medlemmar inom den privata servicesektorn. Ett projekt som har pågått i flera år är just avslutat där LO centralt och sju förbund inom servicesektorn har samarbetat. Syftet med projektet var att rekrytera fler medlemmar inom servicesektorn och träffa nya kollektivavtal. För att ge förbunden incitament att delta stod LO centralt för stora delar av kostnaden för de projektmedarbetare som deltog i respektive förbund, men själva arbetet skedde tvärfackligt.

I slutet av 2019 stod det klart att de olika insatserna hade inneburit att facken i servicesektorn rekryterat 3 863 nya medlemmar, vilket var mycket nära målet på 4 000. Dessutom hade 134 nya kollektivavtal träffats, vilket var 34 fler än målet på 100. Flera nya fackklubbar

hade dessutom bildats på arbetsplatserna. Kostnaden för projektet beräknas till runt 22 miljoner norska kronor. Men eftersom antalet medlemmar ökar, anses de långsiktiga intäkterna överskrida kostnaderna med råge.

– Nu går vi från projekt till att göra det här till en del av verksamheten. Men vi kommer att ha speciellt fokus på organisering i privat servicesektor de kommande fem åren. Projektet har visat att det finns en stor potential att organisera betydligt fler medlemmar, säger Bård Nylund.

En underskattad svårighet i Norge är att kollektivavtal inte kommer automatiskt när arbetsgivaren är medlem i en arbetsgivarorganisation, konstaterar Kristine Nergaard.

– Det finns många arbetsplatser inom handeln och hotell och restaurang där arbetsgivarna är medlemmar i en arbetsgivarorganisation men där det inte finns avtal för att medlemmarna är för få. Facket har alltså inte någon automatisk glädje av att arbetsgivarna är medlemmar i en arbetsgivarorganisation. Då behövs riktade insatser, säger hon.

I många andra länder där organisationsgraden är låg i privat tjänstesektor brukar en hög andel tillfälligt anställda vara ytterligare en förklaring till låg organisationsgrad. Men så är det inte i Norge, konstaterar Kristine Nergaard. De tillfälliga anställningarna har inte ökat i någon större utsträckning under de senaste 10–20 åren.

Alla vill organisera studenter

En grupp som alla fyra huvudorganisationerna och deras medlemsförbund har mycket fokus på är landets studenter. Det gäller både de som studerar på yrkeskolor och de som studerar på universitet och högskolor. Det är attraktiva grupper eftersom de är lättare att organisera, inte minst om de siktar på jobb i den offentliga sektorn. De olika förbunden och deras huvudorganisationer skapar olika former av studerandemedlemskap som de hoppas ska leda till att studenterna väljer just dem. Det kommande året gör till exempel LO en satsning på en utökad närvaro på universitet och högskolor för att den vägen locka studenter att bli medlemmar. Diskussioner pågår också att göra medlemskapet enklare för studenter. Många jobbar extra och byter bransch eller sektor under studietiden. Då får det inte vara för krångligt att byta fackförbund.

– Ska vi behålla vår position som den största arbetstagarorganisationen måste vi organisera fler högt utbildade eftersom de blir allt fler, säger Bård Nylund.

Också Akademikernes olika förbund jobbar hårt för att få fler studerande medlemmar, konstaterar Christine Meling.

– Visst är det så att vi konkurrerar om medlemmarna när det gäller högre utbildning. Men det finns ju också skillnader mellan oss och till exempel LO när det gäller lönepolitiken. Vi vill att den ska vara mer decentraliserad, säger hon.

Bård Nylund anser att den breda rekryteringsbasen som LO har ger organisationen och förbunden en bättre representation från hela arbetslivet. Och fackförbunden är vana vid att konkurrera om medlemmarna, konstaterar han.

– Vi har haft det här systemet under lång tid och tycker att det är bra och ger oss en bred kunskap och känedom om hela den norska arbetsmarknaden. När våra förbundsordförande träffas varje måndag representerar de alla på norsk arbetsmarknad – anställda i privat och offentlig sektor och arbetare, tjänstemän och akademiker, säger han.

Nya krav

Det fackliga tilltalet, vad som erbjuds i medlemskapet och vad medlemmarna egentligen vill ha är områden som alla återkommer till och vill utveckla. Oavsett ålder ställer dagens anställda andra krav på facket jämfört med hur det var tidigare då trygghet och försäkringar kanske räckte. Nu är otryggheten större och förändringar i näringsliv och samhälle påverkar alla. Det gäller allt från att nya branscher växer fram till digitalisering och gig-ekonomi. Kollektiva lösningar passar inte längre alla utan många, inte minst högutbildade, kräver individuella lösningar. En fråga som dessutom blir allt större är vad som händer med krav på utbildning och ständig vidareutveckling. Facken måste bli mer aktiva när det gäller kompetensutveckling, är alla överens om. Men det som också behövs är en tydligare facklig identitet, tror Christine Meling. Och möjligheten till engagemang behöver tydliggöras.

– Vi behöver bli tydligare med vad vi erbjuder. Unga människor söker till exempel möjlighet att engagera sig. Sedan måste vi tydligare visa på vad skillnaderna är mellan de olika huvudorganisationerna och deras respektive medlemsförbund. Det som är viktigt för oss kanske inte är viktigt för LO, säger hon.

Positiv framtid

Även om ingen säger det riktigt i klartext verkar det ändå finnas en stolthet över att facken inledde sitt samarbete om den fackliga organisationsgraden och att ett trepartssamarbete pågår. Att facken samarbetar trots konkurrenssituationen visar att den norska modellen lever. Och att parterna tar tag i organisationsfrågan gemensamt anses också viktigt.

– När vi träffar kollegor i Danmark, Sverige och Finland upplever jag att vi känner mer optimism här i Norge. Det känns som att vi är på rätt väg, säger Bård Nylund.

Avslutande kommentar

Att facken i Norge, Finland, Danmark och Tyskland kämpar för att vända den negativa medlemsutvecklingen råder det inget tvivel om. Frågan är om åtgärderna räcker.

Den grupp som facken i de fyra länderna fokuserar på för att vända den negativa trenden är de unga på arbetsmarknaden, de som i dag är svårast att organisera. Det innebär att medelåldern bland befintliga medlemmar ökar och därmed också risken för att facket ska uppfattas som något som tillhör gårdagens arbetsmarknad. Samma utveckling är tydlig också i Sverige, främst bland arbetare. Som framgått försöker facken hitta alternativ för att locka de unga. Alltifrån enklare anslutningslösningar, information via sociala medier och därmed ökad tillgänglighet testas i de här länderna, liksom i Sverige.

Men kanske behövs mer radikala grepp för att locka de unga till facket. En del fackliga visionärer brukar betona behovet av att ändra det egna arbetssättet. Protokollförda möten med ordförande och sekreterare tillhör gårdagen. Mer lösliga arbetssätt anses vara en nödvändig förändring. Eller så är det precis tvärtom.

Unga som enligt en rad undersökningar är positiva till facket borde vara ganska enkla att organisera. Kanske handlar det därför om att mer personliga möten behövs eller om något annat som ingen ännu har hittat.

Helt klart är att det finns områden där insatser behövs mer än inom andra sektorer eller branscher. Privat tjänstesektor är ett sådant exempel med alla nya växande branscher. Som många påpekar innebar den här strukturella förändringen att grunden för fackligt arbete också förändrades. Från stora industriföretag med starka fack till mindre ofta nystartade företag med svaga fack (om de ens fanns) och få eller inga medlemmar. Men det var knappast i går som förändringen inleddes. Industriföretag började knoppa av verksamhet till privat tjänstesektor redan på 1990-talet. Trots att den här

utvecklingen har pågått länge har facken haft märkligt svårt att lägga om sitt organiserings- och rekryteringsarbete. Det mesta har alltför länge förblivit vid det gamla.

Självkritiken är i dag visserligen omfattande. Insikten om att förändringar sker för långsamt är djup. Ändå verkar det svårt att hitta nya arbetsformer. Svårt verkar det också vara att samarbeta mellan olika fackförbund. Den spricka som hotar inom DGB i Tyskland mellan industrins fackliga företrädare och tjänstesektorns finns det också risk för i andra länder, inklusive i Sverige.

Att arbetare ratar facket i betydligt större utsträckning än tjänstemän riskerar också att skapa sprickor i länder där organisationsgraden är hög bland tjänstemän.

Den gemensamma inställningen är visserligen att minskad organisationsgrad påverkar alla fackförbund, oavsett vilka som drabbas. Men viljan att genomföra gemensamma åtgärder tycks ändå vara ganska låg i alla länder, förutom Norge. Ett av de norska fackens krav är mer satsningar på utbildning och kunskaps-spridning av den norska modellen. Ett sådant krav borde svenska fack också kunna ställa över organisationsgränserna. Inte minst med tanke på att för låg kunskap om den svenska modellen brukar vara en förklaring till den fallande organisationsgraden.

Att flera fackliga företrädare uppmärksammar behovet av att skapa allianser kan ses som ett tecken i tiden. Allmänheten, men också organisationer som till exempel miljörörelsen är tänkbara framtida partners. För svenska fackförbund är detta något som sker i mycket begränsad utsträckning – än så länge ska kanske tilläggas.

Möjligen kan det som sker i vårdsektorn just nu vara ett första tecken på en förändring i Sverige. Anställda och deras fackförbund inom vårdsektorn agerar för att skapa debatt om vad de anser vara ett omänskligt arbetstempo med orimliga villkor. Måltavlan är politikererna, men också allmänheten.

Så var går då gränsen när en fallande organisationsgrad påverkar fackens styrka? Ingen vet med säkerhet. Bland facken i de fyra länder som den här rapporten skildrar är det främst i Tyskland som det fackliga

inflytandet tycks ha minskat. Facken i övriga länder ger bilden av att en försvagning av inflytande ännu inte skett. I Sverige hävdar fackliga företrädare oftast samma sak, men med brasklappen att det självklart finns en osynlig gräns för när en förändring kan ske.

Det bästa sättet att undvika att det sker är givetvis att vända trenden genom att se till att medlemstillströmning och organisationsgrad ökar. Och med så många engagerade och involverade i fackens framtid så borde väl det vara fullt möjligt?

Intervjuer



DANMARK



Jakob Sand Kirk
Konsult, tidigare rådgivare
Fagbevægelsens
Hovedorganisation, FH



Laust Høgedahl
Lektor, Institutet för
politik och samhälle,
Ålborgs universitet



Käthe Munk Ryom
Internationell
sekreterare,
Akademikerne, AC



TYSKLAND



Thorsten Schulten
Professor,
Wirtschafts- und
Sozialwissenschaft-
liches Institut,
WSI, en del av
Hans-Böckler-Stiftung



Sigrid Dahm
Organisations-
ansvarig, Ver.di



Thomas Fischer
Organisations-
ansvarig, DGB



Susanne Kim
Organisations-
ansvarig, IG Metall



NORGE



Bård Nylund
Organisations-
ansvarig, LO



Håvord Lismonen
Organisations-
ansvarig, YS



Geir Lyngstad Strøm
Seniorrådgiver, Unio



Kristine Nergaard
Forskare, FAFO



Christine Meling
Organisationschef,
Akademikerne



FINLAND



Eija Harjula
Organisations-
ansvarig, LO



Paul Jonker-Hoffrén
Arbetsmarknads-
forskare, University
of Turku



Fotograf: Pekka Kaipainen

Tapio Bergholm
Docent, University of
Eastern Finland



Sture Fjäder
Ordförande, Akava



Fotograf: Liisa Valonen

Juska Kivioja
Organisations-
ansvarig, STTK

Skriftliga källor

Bernaciak, M. (2015) Beyond the CEE 'black box': crisis and industrial relations in the new EU member states. Bryssel: ETUI

ETUI, Reformwatch, Monitoring labour market and pension reforms and strikes in the EU-28

Kjellberg, A., (2019) Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Lunds universitet, sociologiska institutionen

Kjellberg, A., Ibsen Lyhne, C., (2016) Attacks on union organizing, Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark, University of Copenhagen

Müller, T., Vandaele, K., Waddington, J. (2019) Collective bargaining in Europe: towards an endgame, Volume I, II, III and IV Bryssel: ETUI

Nergaard, K. Fagorganisering i Norden, Status og utviklingstrekk, Fafo-notat 2010:25

Nergaard, K. M fl. Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 2016, Fafo notat 2018:04

OECD, (2019) Negotiation Our Way Up, Collective bargaining in a changing world work

Schulten, T., Lehdorff, S. & Dribbusch, H. (red.) (2018) Rough Waters: European trade unions in a time of crises – an overview. Bryssel: ETUI.

Vandaele, K. (2019) Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000. Bryssel: ETUI

Utrikespolitiska institutets ländersammanfattningar för Finland, Norge, Danmark och Tyskland

Wingborg, M. (2017) Facket och den nordiska modellens framtid, organisering och rekrytering, Tiden

Öberg, T., Öberg A. (2012) Facklig kräftgång, Rapporter från Europa, Premiss

Dessutom har mycket material hämtats från fackliga centralorganisationers och enskilda fackförbunds hemsidor och statistikuppgifter från respektive lands statistikmyndighet när det har varit nödvändigt.

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.