



En sammanfattning av
**Kollektivavtal som
arbetsmarknadsmodell**

Underlagsrapport till LOs 27e ordinarie kongress 2012

© Landsorganisationen i Sverige 2011

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Original: MacGunnar – Information & Media

Tryck: LO-Tryckeriet, Stockholm 2011

ISBN 978-91-566-2722-4

LO 11.08 1 000

Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell

– en sammanfattning av en underlagsrapport till LOs kongress 2012

Kollektivavtal, ett avtal mellan fack och arbetsgivare, är det system som används i Sverige för att bestämma löner och anställningsvillkor.

På senare tid har det skett maktförskjutningar på arbetsmarknaden i hela världen. Ekonomiska kriser, en nyliberal ekonomisk politik, sjunkande organisationsgrad och hög arbetslöshet har gett ett övertag för dem som köper arbete – om inget kollektivavtal lägger hinder i vägen.

I den här rapporten ”Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell” diskuteras löntagarnas möjligheter att hävda goda löner och villkor på en globaliserad arbetsmarknad.

Här följer en sammanfattning av rapporten, som är indelad i fyra kapitel:

1. Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell.
2. Makten över lönen.
3. En arbetsmarknad utan gränser.
4. Organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad.

1. Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell

Kapitel 1 handlar om framväxten av kollektivavtalsmodellen. Vad är det som gör marknaden för arbete unik? Vad är det fackliga uppdraget? Vilka funktioner fyller kollektivavtalet? Och vad är kollektivavtalens förutsättningar?

Kollektivavtalet växte fram i början av 1900-talet när arbetsgivare och anställda, arbete och kapital, skulle hitta en gemensam metod för att bestämma priset på arbete. Modellen med kollektivavtal innebär att arbetsmarknadens parter är självständiga och oberoende. Staten ger ramarna och reglerna för arbetsmarknaden men det är parterna som kommer överens lokalt och centralt om löner och villkor.

1928 antog riksdagen lagen om kollektivavtal. Den lagen innebar att organisationerna på arbetsmarknaden fick rätt att sluta bindande avtal för sina medlemmar. Därmed blev det omöjligt för en arbetsgivare att tvinga på en facklig medlem ett sämre avtal. I dag regleras detta i § 27 i Medbestämmandelagen. Modellen med kollektivavtal gav inte bara priset på arbete, utan också arbetsfred. Från att ha varit ett av Europas mest konfliktdrabbade länder blev den svenska modellen känd för sitt fredliga framgångsrika samarbete mellan parterna.

Men tiderna förändrades. Konkurrensen ökade på en alltmer internationell marknad, i hela västvärlden växte nyliberala tankar fram för avreglering och privatisering och större svängrum för marknaden

Länge höll Sverige ställningarna mot den växande arbetslösheten i omvärlden, men under 1980- och 1990-talen avreglerades finansmarknaden och en låginflationspolitik infördes. När så landet gick igenom en svår ekonomisk kris i början av 1990-talet med en kraftigt stigande arbetslöshet som följd, innebar detta en maktförskjutning till förmån för arbetsgivarna. Kollektivavtalens ställning ifrågasattes för första gången på många år.

Tre olika modeller för lönebildning

Modellen med kollektivavtal

Modellen bygger på självständiga starka parter på arbetsmarknaden som kan komma överens om priset på arbete. Staten stödjer parterna och håller sig i bakgrunden. Förutsättningarna för att kollektivavtalsmodellen ska fungera är hög organisationsgrad och hög avtalstäckning. Tillräckligt många löntagare måste vara organiserade, tillräckligt många arbetsgivare måste vara bundna av kollektivavtal och organisationerna måste se till att avtalen följs. Strejk och lockout är demokratiska rättigheter för fria och oberoende parter.

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal

Parterna träffar kollektivavtal, men staten kan besluta att detta avtal ska gälla även på företag utan avtal. Allmängiltigförklaring används i länder där organisationsgrad och avtalstäckning är låg. När staten får ansvar för att kontrollera att avtalen följs där det inte finns fackföreningar ökar risken att många inte inser betydelsen av fackligt medlemskap – risken för så kallade fripassagerare ökar.

Statlig minimilön

I länder med lågt fackligt inflytande och låg organisationsgrad kan statlig minimilön vara enda sättet att garantera alla löntagare en lägsta lönenivå.

Med lagstiftad minimilön uppstår samma problem som med allmängiltigförklaring: Den fackliga legitimiteten minskar, fripassagerarna ökar. Dessutom är det svårt att hitta en minimilön som passar alla branscher. Priset på arbete blir fel.

Den fackliga synen

Kollektivavtalsmodellen har flera fördelar framför de andra modellerna. Med kollektivavtal ligger makten över lönebildningen hos arbetsmarknadens parter lokalt och centralt. Kollektivavtalen löser de flesta tvister i arbetslivet utan juridiska processer. Det möjliggör starka ansvarstagande parter som vårdar sina överenskommelser. Genom kollektivavtal kan arbetsgivaren säkra arbetsfred och stabila förutsättningar för sin verksamhet, men det förutsätter starka representativa fackföreningar.

Den fackliga utmaningen är att hävda kollektivavtalsmodellen trots globaliseringen av ekonomin, maktförskjutningen mellan arbete och kapital och hög arbetslöshet och samtidigt se till att vända trenden med sjunkande medlemstal.

2. Makten över lönen

Kapitel 2 handlar om löner och avtal och belyser löneutvecklingen i Sverige sedan 1980-talet och framåt. Hur fördelas löner mellan arbetare och tjänstemän? Hur stor del av de värden som produceras tillfaller löntagarna eller kapitalet? Vilka värderingar och överväganden styr det fackliga agerandet?

De fackliga organisationerna är lönekarteller för att förhindra lönekonkurrens. Fackföreningens uppgift är också att hävda löntagarnas krav på en rättvis fördelning av produktionens resultat. Målet är att garantera alla medlemmar reallöneökningar. Fackets strategi är att fördela mer löneökningar till dem som har svårare att hävda sig på arbetsmarknaden. Då krävs höjningar både av utgående löner och av avtalens lägslöner.

Löneökningarna ska vara så höga som möjligt inom ramen för löneutrymmet. Detta brukar räknas som summan av inflationen plus produktivitetsökningen i ekonomin.

Lönebildningen i Sverige sker på flera nivåer i samordning mellan fackförbunden, samt i förhandlingar mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Den totala lönesumman är resultatet av löneförhandlingar mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer centralt och lokal löneglidning.

Samordning på flera fronter

LO-förbunden samordnar sina förbundsförhandlingar för att uppfylla sina lönepolitiska mål – rättvisa genom lika lön för likvärdigt arbete, minskade löneskillnader samt jämställdhet mellan män och kvinnor.

Därtill samarbetar LO-förbunden och tjänstemannaförbunden inom industrin. Facken inom industrin består av IFs Metall, GS Facket, och Livs, TCO-förbundet Unionen samt SACO-förbundet Sveriges Ingenjörer.

Sex LO-förbund i den privata tjänstesektorn samarbetar med målet att ha en samsyn om lönepolitik och löneförhandlingar. 6F består av Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna, SEKO och Transport.

Lönerna i en internationell utblick

I världen har lönernas andel av BNP minskat sedan 1970-talet. Det beror på flera saker, bland annat ökningen av arbetskraftsutbudet, teknisk utveckling, och maktförskjutning mellan arbetstagare och arbetsgivare. Utbudet på arbete har ökat enormt. Antalet arbetstagare på marknaden har ökat sedan 1980, från en miljard till tre miljarder. Arbetslösheten har ökat, vilket pressar ner lönerna. Fackföreningarna försvagas genom sjunkande organisationsgrad.

Fördelning mellan arbete och kapital

Fördelningen av det värde som arbetet skapar påverkas av maktbalansen mellan löntagare och arbetsgivare. Fördelningen påverkas också av vem som har marknadskrafterna på sin sida. Vad den allmänna opinionen uppfattar som rättvist är viktigt för fördelningen, liksom parternas behov av att samhällets ekonomi är i balans.

I Sverige har fördelningen mellan arbete och kapital legat på en relativt jämn nivå sedan mitten av 1990-talet. Löntagarna inom LO-området har dock minskat sin andel från 33 till 30 procent av produktionsresultatet. Tjänstemännen har ökat sin andel från 39 procent till 48 procent. 2009 var tjänstemännens lönekostnadssumma 61 procent av den totala lönesumman.

Detta innebär att lönespridningen ökar i Sverige. Lönegapet mellan arbetare och tjänstemän inom privat sektor har ökat från att tjänstemännen hade 36,4 procent högre lön 1994 till att de hade 47 procent högre lön år 2010.

Bland arbetare har byggnadsindustrin haft högst löneutveckling i kronor räknat medan tillverkningsindustrin och den privata tjänstesektorn har haft bäst löneutveckling räknat i procent.

1994–2009 var produktivitetsökningen 2,3 procent per år i det privata näringslivet. Inflationen var 1,3 procent per år samma period. Löneutrymmet var alltså 3,6 procent medan löneökningstakten totalt var 3,9 procent årligen.

Under samma tid var arbetarnas reallöneökningstakt cirka 2,3 procent, det vill säga i takt med produktivitetsökningen. Tjänstemännen låg på 2,8 procent reallöneökning, vilket var en halv procentenhet över produktivitetsökningen.

Tjänstemännens ökning beror inte på kollektivavtalen, utan på att de haft en omfattande lokal löneglidning. De har, och har haft, en starkare individuell marknadsposition. Löneglidningen förstärks av de sifferlösa avtalen bland tjänstemännen.

Fördelning mellan kvinnor och män

Under 2007–2009 har arbetarnas löner i procent räknat ökat klart mer för kvinnor än för män, ett positivt resultat av jämställdhetspotterna. Men räknat i kronor ökade lönerna något mer för männen.

Totalt sett har löneskillnaderna mellan män och kvinnor i Sverige kommit ner på historiskt låga nivåer. Bland arbetare är kvinnornas lön 87,7 procent av männens, bland tjänstemännen är de 78,6 procent. Det är den lägsta skillnad som någonsin uppmätts. Lönerna skiljer sig inte nämnvärt mellan män och kvinnor med samma yrke.

Totalt är medellönen för samtliga kvinnor 84 procent av samtliga mäns. Den viktigaste orsaken till denna skillnad är den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kvinnoyrken betalas lägre än mäns yrken, särskilt i den privata sektorn.

Kollektivavtal lönar sig

Det finns tre grupper av länder när det gäller lägstlöner. Det är länderna med en kollektivavtalsmodell som har högst lägstlöner. Den andra gruppen består av länder med allmängiltigförklaring. Där är lägstlönerna runt 45–47 procent av utgående löner. Den lägsta gruppen är länderna med minimilön i lag. Där ligger lägstlönerna på 30–33 procent av genomsnittslönerna.

Det betyder att det lönar sig för arbetstagarna med ett system där parterna, inte staten, har makten över lönerna.

Blir det mer jobb om klyftorna ökar?

Marknadsliberaler påstår ofta att lägre lägstlöner skulle öka antalet jobb, särskilt bland de unga. De hävdar att servicesektorn borde sänka sina löner. Då skulle konsumtionen av tjänster öka, och därmed jobben.

Problemet är bara att lägre lön för stora grupper också skulle minska efterfrågan på varor och tjänster i samhället. Köpkraften skulle minska bland de fattiga och omfördelas till de rika som konsumerar mindre. Resultatet blir färre jobb, inte fler.

De flesta är dock överens om att höga lägstlöner kan skapa problem för personer utan utbildning och utan arbetslivserfarenhet att hitta jobb – om utbildningssystemet inte fungerar tillfredsställande.

Om man vill ha ett jämlikt samhälle med liten lönespridning behövs ett högt lönegolv. För att samtidigt uppnå en hög sysselsättning behövs ett väl fungerande utbildningssystem och en bra arbetsmarknadspolitik.

Sverige har tidigare klarat att ha en relativt låg lönespridning och hög sysselsättning jämfört med andra länder.

Fördelning av det lokala löneutrymmet

Allt fler arbetsgivarna försöker få kontroll över arbetet och det lokala löneutrymmet. Några metoder är att förenkla arbetsuppgifterna, öka löntagarnas utbytbart, och utlösa tävling mellan arbetstagarna om löneutrymmet.

Medlemmarna i LO-förbunden rapporterar numera om en återgång till det löpande bandet och om utarmning av sina arbetsuppgifter. Med enklare jobb följer sämre arbetsmiljö, lägre löner, osäkrare anställningar och ökad konkurrens om jobben.

SCBs undersökningar bekräftar detta. Deras siffror visar att utbytbart av arbetare och lägre tjänstemän har ökat från 1991 till 2009. Det gäller främst bland kvinnliga arbetare inom privat service och inom industrin. 2009 kunde 69 procent av kvinnliga arbetare inte bestämma när de ska göra sina olika arbetsuppgifter.

Det utvecklande arbetet

Den fackliga strategin för att motarbeta utarmning av jobben och lönekonkurrens på arbetsplatsen är att utforma ett rättvist lönesystem. Strategin kallas det goda arbetet. Den går ut på att utveckling i arbetet ska kopplas till utveckling i yrkeskunskande och utveckling i lön. Genom tydliga kriterier på vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilken utbildning och erfarenhet som krävs för en viss lön kan facket avtala om rättvisa löneökningar på arbetsplatsen.

Rapporten Det utvecklande arbetet till LO-kongressen 1991 visade att denna strategi med utveckling i lön kopplat till utveckling i arbetet går att tillämpa inom LOs samtliga avtalsområden, inte bara inom industrin, utan också inom service och offentlig sektor.

LO-kongressen antog en bred strategi kring befattningsutveckling, jämställdhet, ekonomiska styrmedel med mera. Men sedan kom 1990-talskrisen och facket förlorade mark på arbetsplatserna och tvingades fokusera på kampen mot massarbetslöshet, ökad konkurrens om jobben, ökad arbetsintensitet och attacker mot arbetsrätten. I början på 2000-talet ökade på nytt aktiviteterna bland flera LO-förbund för det utvecklande arbetet.

Utmaningar

- Löner och anställningsvillkor är några av komponenterna för att upprätthålla internationell konkurrenskraft. Andra delar handlar om infrastruktur i samhället, utbildad arbetskraft, energiförsörjning etc. Kan kollektivavtalen bidra till att stärka Sveriges internationella konkurrenskraft även på andra områden än dem facket normalt avtalar om?
- Kollektivavtalen måste utvecklas så att arbetstagarnas krav på grundläggande trygghet i anställningen kan förenas med företagens krav på flexibilitet. Vilka byten säkerställer en långsiktigt stabil lönebildning och starka kollektivavtal?
- LO-samordningen har bidragit till reallöneförbättringar, låg inflation och stärkt svensk konkurrenskraft. Kan LO-samordningen stärkas i syfte att upprätthålla en långsiktig stabil lönebildning? Krävs samordning med tjänstemännen? Tillgodoses alla förbundens förväntningar och behov?
- Tendensen är att lönespridningen i samhället ökar. Bör LO-förbunden motverka detta? Hur i så fall?
- Den internationella fackföreningsrörelsen måste finna maktmedel för att upprätthålla och öka lönernas andel av BNP. Kan fackföreningsrörelsen ställa krav på internationell reglering av det allt mer rörliga kapitalet?
- Med större internationalisering förändrar sig relationerna mellan fack och arbetsgivare. När arbetskraftsutbudet blir globalt ökar behovet av i vart fall europeisk facklig samordning. Kan man föreställa sig facklig samordning av europeiska löner? Hur skulle det kunna gå till?
- Avkastningskraven bestäms på den globala kapitalmarknaden. Kan svensk fackföreningsrörelse trots detta hitta metoder för att öka lönernas andel av det samlade produktionsresultatet? Är detta önskvärt?

- Tjänstemännens andel av samlade produktionsresultatet har ökat de senaste 15 åren. Kan LO-förbunden vända trenden och tillskansa sig en större andel än tjänstemännen framöver? Eller behövs stärkt samordning mellan arbetare och tjänstemän?
- LOs medlemsgrupper har mindre av lokal löneglidning än stora grupper tjänstemän. Ska LO-förbunden gå över till en mer lokal lönebildning som tjänstemännen och på detta sätt försöka att ta en större del av det samlade produktionsresultatet? Är detta önskvärt eller har LOs medlemsgrupper en svagare individuell marknadsposition?
- Att utjämna osakliga och diskriminerande löneskillnader mellan yrkesgrupper och mellan kvinnor och män, är ett uttalat mål för LO. Hur ska facket agera för att minska de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män?
- Arbetsgivarna ställer krav på sänka lägstlöner för att minska arbetslösheten bland unga vuxna. Detta påstående tycks det inte finnas bevis för. Hur ska facket agera för att hitta ett sätt att få ner arbetslösheten bland unga vuxna utan att behöva acceptera lägre löner och sämre trygghet för arbetstagarna?
- Det ligger i arbetsgivarens intresse att bestämma hur det lokala löneutrymmet ska fördelas. Hur kan LO-förbunden agera för att hitta lösningar för sina avtalsområden som ger facklig makt över lönefördelningen på lokal nivå?
- En facklig uppgift är att motverka de negativa effekterna av hårt nedbrutna och styrda arbetsuppgifter. Tidigare kunde detta hanteras nationellt genom kollektivavtalen. Men på en kraftigt internationaliserad arbetsmarknad är det betydligt svårare. Vilka fackliga strategier kan bidra till att alla arbetstagare kan gå vidare till nya och mer avancerade arbetsuppgifter?
- Utbytbarheten på svensk arbetsmarknad har ökat för vissa LO-grupper. Hur kan förbunden hitta en avtalskonstruktion som hanterar den utbytbarhet som gäller på avtalsområdet?

3. En arbetsmarknad utan gränser

Kapitel 3 handlar om den internationalisering av den svenska arbetsmarknaden som skett under de senaste 30 åren. Sverige har blivit ett invandrarland. Arbetskraftsutbudet har i praktiken blivit gränslöst. Vad betyder det för det fackliga uppdraget? Vilka är konsekvenserna för kollektivavtalen?

Sveriges gränser mot omvärlden öppnas upp mer och mer. Den svenska arbetsmarknaden är numera en del av den allt större europeiska arbetsmarknaden. Även mot övriga världen öppnas gränserna, bland annat på grund av att Sverige har världens kanske mest liberala lagstiftning när det gäller arbetstillstånd. Rörligheten är bra för ekonomisk tillväxt, men skapar också spänningar i samhället.

Den internationella konkurrensen ska pressa ner priserna. Risken är när konkurrensen når arbetsmarknaden att den leder till ett allas krig mot alla.

Internationaliserat näringsliv

Globaliseringen innebär en ökad förflyttning av arbete, företag, varor, tjänster och kapital i världsekonomin. Allt fler länder och sektorer konkurreras ut och marknadskrafterna växer som följd av en marknadsliberal ekonomisk politik.

Allt fler svenska företag förvärvar dotterbolag i utlandet. Deras anställda i utlandet var långt över en miljon 2008. Sedan 1997 är de utlandsanställda alltså fler än samma företags anställda i Sverige, som var cirka en halv miljon år 2008.

Det utländska ägandet i Sverige har ökat markant. Kända exempel är att Alfa Laval, Astra, Saab och Volvo sålts till utlandet. Direktinvesteringarna i Sverige från utlandet har ökat från ett par procent av BNP 1980 till 47,8 procent av BNP år 2005 (enligt Kommerskollegium) Denna höga procent är något av ett världsrekord.

Allt fler företag kommer till Sverige från utlandet. Flertalet saknar representanter och filialer i Sverige. Många företag saknar driftställe,

kontor eller liknande. De har inga representanter i landet och ingen att förhandla med eller teckna kollektivavtal med.

År 2009 fanns 13 500 utländska företag i Sverige, flertalet inom tjänstesektorn, 11 procent inom tillverkningsindustrin. Antalet anställda i utländska företag i Sverige var år 2009 cirka 620 000.

Kollektivavtalen är fortfarande nationella, men allt fler företag är internationella. Vad betyder det för kollektivavtalen och för det fackliga arbetet?

En öppen arbetsmarknad

Från 1968 till 1998 utfärdade länsarbetsnämnden arbetstillstånd i samråd med arbetsgivare och fackföreningar. Tillstånd beviljades bara om det fanns brist på arbetskraft. Sedan 2008 är det i praktiken arbetsgivaren som avgör vem som får arbetstillstånd. Förutsättningen är att lönen är minst 13 000 kronor i månaden och att villkoren är minst i nivå med svenska kollektivavtal.

EU-medborgare har fritt tillträde till svenska arbetsmarknaden sedan 1995. De nordiska länderna har en gemensam arbetsmarknad sedan 1954.

På grund av den höga nivån på arbetslösheten i Sverige diskuterar man sedan ett par år om arbetskraftsinvandring från utomeuropeiska länder återigen enbart ska tillåtas till bristyrken. Det är positivt för landets ekonomi om arbetsgivarna kan rekrytera utomlands till bristyrken. Men majoriteten av arbetstillstånden utfärdas till yrkesområden utan krav på särskild utbildning.

En stor del av arbetskraften från länder utanför Norden är utstationerad. Europeerna arbetar främst inom byggsektorn, de utomeuropeiska medborgarna arbetar främst som bärplockare.

För utstationerade arbetstagare gäller det EU-domstolen kallar den hårda kärnan av rättigheter. Det gäller lön, arbetstid, säkerhet och hälsa, semester och rätt till likabehandling, föreningsrätt, förhandlingsrätt och fredsplikt.

Vissa utländska företag utnyttjar möjligheten att utstationera arbetare från länder som har betydligt lägre skatter och sociala avgifter än Sverige, till exempel Irland och Polen. Löneskillnaden mellan svenska och utstationerade arbetstagare är stor, dessa får bara mellan 55 till 80 procent av den svenska lönen.

Utmaningar

- Arbetskraftens fria rörlighet inom EU samt arbetskraftsinvandring från tredjeland är i grunden positivt och kan på många sätt bidra till ökat välbefinnande. Dock måste den utländska arbetskraft som kommer till Sverige verka under kollektivavtalsvillkor. Hur ska LO verka för att samma villkor gäller för utländsk arbetskraft som arbetar i Sverige som för svensk arbetskraft? Hur förhindras löne- och villkorskonkurrens?
- Den växande andelen utländsk arbetskraft på svensk arbetsmarknad medför utmaningar för kollektivavtalet som regleringsinstrument. Hur kan tillsynen och kontrollen över villkoren för den arbetskraft som befinner sig i landet stärkas?
- Vad krävs för att stärka tillsynen och kontrollen över tillämpningen av kollektivavtalen? Klarar den fackliga organisationen sitt uppdrag för den utländska arbetskraften?
- Den fackliga bevakningen och kontrollen att lagar och föreskrifter följs finansieras av medlemsavgifter. Är en sådan ordning rimlig och i längden hållbar? Ska facket kräva ersättning från staten för sitt bevaknings- och kontrollarbete?
- Den svenska arbetsmarknadsmodellen vilar på självreglering mellan parterna. Kollektivavtalssystemet har vuxit fram i en tid där staten kontrollerade gränserna och tillämpliga lagar. Kollektivavtalen är fortfarande i huvudsak nationella. Dock har företagets verksamhet i allt större utsträckning blivit gränsöverskridande och internationell. Vad betyder detta för kollektivavtalen? Vad innebär utvecklingen för det fackliga arbetet?

4. Organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad

Det sista kapitlet ger en bild av fackets förmåga att organisera medlemmar. Hur många är organiserade? Och var på arbetsmarknaden finns medlemmarna? Kapitlet handlar också om kollektivavtalens täckningsgrad. Hur många omfattas av kollektivavtalens villkor?

Organisationsgrad är andel av de anställda i en bransch som är medlemmar i facket. Att många är medlemmar i facket är avgörande för vilken styrka arbetstagarerna har i en förhandling med arbetsgivarna. Om många är med ökar möjligheten att kontrollera priset på arbete och villkoren i arbetet.

Den fackliga organisationsgraden i Sverige har minskat sedan 1995. Den varierar mellan olika sektorer, mellan stad och land, och beroende på klass kön och ålder.

Arbetsgivarna organiserar sig i mycket hög grad i Sverige och deras organisationsgrad har inte sjunkit trots globaliseringen och den nyliberala politiken. 82 procent av alla anställda arbetar på ett företag som är medlem i en arbetsgivarorganisation. 90 procent av alla löntagare arbetar på ett företag som tecknat kollektivavtal.

De nordiska länderna har högst facklig organisationsgrad i världen. Lägst organisationsgrad hade 2008 länder som Frankrike Sydkorea, USA och Spanien. Organisationsgraden har sjunkit i många länder, bland annat i industriländerna Storbritannien, som hade en organisationsgrad på 27 procent år 2008, och Tyskland, som hade en organisationsgrad på 19 procent år samma år.

I Sverige var organisationsgraden rekordhög år 1994 efter den ekonomiska krisen. Den borgerliga regeringen införde 2006 försämringar och fördyringar av a-kassan. Försämringen ledde till det största medlemstappet sedan storstrejken 1909 ner till 71 procent. Trots attacken på facket ligger Sverige fortfarande i världstoppen och 2010 har det till och med skett en viss återhämtning.

Organisationsgraden varierar

Högst är organisationsgraden inom den offentliga sektorn, lägst inom privat service. Bemanningsföretagen har över 50 000 anställda. De är branschen med lägsta anslutningen. LO-förbunden brukar ange den till runt 30 procent.

Organisationsgraden är nu högre bland tjänstemän än bland arbetare för första gången i historien. Något större andel kvinnor än män är med i facket. Ålder har betydelse. Äldre är oftare med, lägst organisationsgrad har ungdomar i åldern 16–24 år, endast 36 procent. En förklaring är att allt fler unga är visstidsanställda. Bland tillsvidareanställda unga är organisationsgraden betydligt högre, 48 procent 2009, jämfört med 28 procent bland unga visstidare. Regionala skillnaderna är stora. I Stockholm är anslutningen bara 54 procent bland arbetare.

Anställningsformen har betydelse. 76 procent av de fast anställda arbetarna är med i facket, men bara 43 procent av de visstidsanställda arbetarna är medlemmar. Sedan 2005 har deras medlemskap rasat ner med över 20 procentenheter. Arbetsplatsen storlek spelar också roll. Det är en skillnad över 30 procent mellan största (86) och minsta arbetsplatserna (53).

A-kassan och organisationsgraden

I de länder där facket har hand om a-kassorna är organisationsgraden hög. Den borgerliga regeringen i Sverige höjde avgiften till a-kassan och infördes högre avgifter för förbund med hög arbetslöshet. Hotell och Restaurang tvingades att öka sin a-kasseavgift från 97 till 430 kronor i månaden.

Attacken på facket ledde totalt till ett medlemsras från 78 till 72 procent på två år. LO-förbunden tappade 14 procent av sina medlemmar!

A-kassan har stor betydelse för att upprätthålla rimliga villkor för de arbetslösa och minska risken för en press neråt på lönerna. Hur ska facket agera för de löntagare som står utanför a-kassan? Ska kopplingen mellan fack och a-kassa stärkas eller finns det andra valmöjligheter?

Kollektivavtalens täckningsgrad är hög

Arbetsgivarnas organisationsgrad brukar räknas utifrån hur stor del av löntagarna som är anställda på företaget som är anslutna till en arbetsgi-

varorganisation. 2009 var det 82 procent av alla anställda. De var fördelade på 75 procent i privat sektor och 100 procent i offentlig sektor.

Till detta kommer alla företag som har hängavtal. De har 250 000 anställda. Totalt innebär det att 90 procent av alla anställda omfattas av kollektivavtal.

Arbetsgivarna i Sverige är välorganiserade, men det finns risk för att kollektivavtalens täckningsgrad ändå kan bli svår att upprätthålla i vissa branscher.

Utmaningar

- En hög organisationsgrad inom alla sektorer är grundläggande för att kunna bedriva god facklig verksamhet. Hur kan LO-förbunden gemensamt agera för att även privat tjänstesektor ska få en hög facklig organisationsgrad?
- En hög facklig organisationsgrad i alla åldersgrupper är viktigt för att motverka att medlemskap i facket blir en generationsfråga. Hur ska LO agera för att få även unga att organisera sig fackligt?
- Storstäderna är de största arbetsmarknaderna i Sverige. Stockholm i synnerhet. Att organisera medlemmar på dessa arbetsmarknader är viktigt för att uppnå hög organisationsgrad. Hur kan LO verka för att storstädernas löntagare i större utsträckning blir medlemmar i facket?
- Visstidsanställda organiserar sig facklig i allt mindre utsträckning än tidigare. Det är även vanligast med visstidsanställning på redan svårorganiserade områden som privat service och bland unga. Det är viktigt att det är enkelt för visstidsanställda att bli medlemmar samt att byta facklig organisation eftersom de ofta befinner sig på en arbetsplats under kortare period. Hur ska facket arbeta för att visstidsanställda enkelt ska kunna bli medlemmar samt enkelt kunna byta facklig organisation?
- En hög organisationsgrad på alla arbetsplatser är viktigt. Hur ska facket verka för att bli mer närvarande även på de mindre arbetsplatserna?
- Bemanningsbranschen växer. Hur ska LO-förbunden bli bättre på att organisera de bemanningsanställda och att bevaka att Bemanningsavtalet följs?
- A-kassan har stor betydelse för att upprätthålla rimliga villkor för de arbetslösa och på så sätt minska risken för en press neråt på lönerna. Hur ska LO agera i det nuvarande läget där många löntagare står utanför? Ska kopplingen mellan fack och a-kassa stärkas eller finns det andra valmöjligheter?
- Det är viktigt för kollektivavtalssystemets fortlevnad att kollektivavtalets täckningsgrad är hög inom alla branscher och sektorer på arbetsmarknaden. Täckningsgraden i Sverige är hög men det finns risk att täckningsgraden blir svår att upprätthålla i vissa branscher. Hur kan LO verka för att kollektivavtalets täckningsgrad ska var hög inom den privata servicesektorn?

