

Hur unikt är Sverige?

Det sägs ofta att den svenska fackliga situationen är unik, men egentligen är varje land mer eller mindre unikt i detta avseende lika väl som i de flesta andra. Den bild vi nu kan avläsa i olika länder är resultatet av en lång utveckling. I ett sent industrialiserat land som Sverige har det varit möjligt att lära av både framgångar och misstag i länder där fackföreningsrörelsen har en längre historia. Viktigt att hålla i minnet är också att utvecklingen i Sverige skett tämligen kontinuerligt och inte brutits av revolution, krig och främmande ockupation såsom skedde i flertalet länder i Europa under 1900-talet.

När TCO firade femtioårsjubileum sommaren 1994 var huvudarrangemanget ett forskarseminarium där det gällde att sätta in den svenska tjänstemannarörelsen i ett internationellt, framför allt europeiskt perspektiv – högst naturligt med tanke på att Sverige då kandiderade för medlemskap i EU. Den fackliga rörelsen har alltid varit inställd på internationell samverkan för att hävda sina intressen. I en alltmer internationaliserad värld blir denna samverkan allt viktigare, därmed också behovet att förstå fackliga förhållanden i andra länder.

Sociologen Anders Kjellberg lyfte vid jubileet fram fyra svenska karaktäristika. Dessa är utgångspunkt för kommentarerna i det följande.

”Världens högsta fackliga organisationsgrad”

Den höga svenska organisationsgraden går framför allt tillbaka på 1930-talets framgångar med att organisera tjänstemän i industrin, något som fortfarande ser sig tämligen unikt. Mindre anmärkningsvärd är vår höga organisationsgrad bland arbetare och tjänstemän inom offentlig sektor. Särskilt de offentligt anställda tjänstemännen, inte minst lärarna, hör i många länder till de bäst organiserade löntagargrupperna.

TCO 50 ÅR

Nuvarande TCO bildades den 11 juni 1944. Till 50-årsjubileet gör TCO-tidningen en djupdykning i tjänstemannarörelsens historia. På följande sidor beskriver vi de viktigaste händelserna decennium för decennium. Några av förgrundsfigurerna hjälper oss att minnas.

Medlemsstatistiken säger mycket om hur kåren har förändrats. Striderna förtjänar också ett eget kapitel, liksom TCO:s verksamhet lokalt och globalt. En koncentrerad version av en 50-års historia, håll till godo. Spara den gärna.



Agda Rönssel var på 40-talet medlem i den svenska Tjänstemannaförbundet. Hon var också medlem i Förtroendets förening och i Förtroendets råd. De tidigare medlemmarna tillämnade Agda Rönssel som medlem i Förtroendets råd i februari 2004. Bild: Annika Rönssel.

Hon var med från början

Förenings- och förhandlingsrätten som kom 1937 drev tjänstemännen att gå ihop för att bli maktigare. Därför bildades TCO 1944, enligt Agda Rönssel. Och hon bör ju veta för hon var med.
- Tjänstemännen behövde facklig styrka för att kunna driva lönefrågor och få fackliga avtal, säger hon.

FORTS PÅ NESTA SIDA

START

DAGO, OBESMITTAT AV REVOLUTIONÄRA IDEER

När han på 40-talet kom till Sverige blev han medlem i Förtroendets förening och i Förtroendets råd. De tidigare medlemmarna tillämnade Agda Rönssel som medlem i Förtroendets råd i februari 2004. Bild: Annika Rönssel.

Den första gången jag såg honom var på en konferens i Stockholm. Han var då medlem i Förtroendets förening och i Förtroendets råd. De tidigare medlemmarna tillämnade Agda Rönssel som medlem i Förtroendets råd i februari 2004. Bild: Annika Rönssel.



Den första gången jag såg honom var på en konferens i Stockholm. Han var då medlem i Förtroendets förening och i Förtroendets råd. De tidigare medlemmarna tillämnade Agda Rönssel som medlem i Förtroendets råd i februari 2004. Bild: Annika Rönssel.

Den första gången jag såg honom var på en konferens i Stockholm. Han var då medlem i Förtroendets förening och i Förtroendets råd. De tidigare medlemmarna tillämnade Agda Rönssel som medlem i Förtroendets råd i februari 2004. Bild: Annika Rönssel.

Den första gången jag såg honom var på en konferens i Stockholm. Han var då medlem i Förtroendets förening och i Förtroendets råd. De tidigare medlemmarna tillämnade Agda Rönssel som medlem i Förtroendets råd i februari 2004. Bild: Annika Rönssel.

Den första gången jag såg honom var på en konferens i Stockholm. Han var då medlem i Förtroendets förening och i Förtroendets råd. De tidigare medlemmarna tillämnade Agda Rönssel som medlem i Förtroendets råd i februari 2004. Bild: Annika Rönssel.

TCO-tidningen 16/1994.

Den siffra för organisationsgrad som redovisades på femtioårsjubileet var 85 procent. År 2008 hade den rasat till 71 procent men var dock något högre, 72 procent, om enbart tjänstemännen räknas. Både den höga siffran och nedgången har samband med förändringar i arbetslöshetsförsäkringen.

En huvuduppgift för de tidiga fackliga organisationerna var att samla pengar till kassor som kunde användas för att stödja medlemmar vid arbetslöshet. Från början av 1900-talet skapades – enligt belgiskt mönster – i Danmark, Norge och Finland ett statligt reglerat system av frivillig arbetslöshetsförsäkring som byggde på de fackliga kassorna och som förutsatte betydande statsbidrag. I Sverige infördes systemet 1934 av en socialdemokratisk regering med stöd av det liberala Frisinnade folkpartiet. Dock skulle det dröja till 1940 innan den första kassan för tjänstemän infördes. Tjänstemännen skulle ända fram till 1960-talet i stor utsträckning förskonas från arbetslöshet. För dem var pensionsfrågan från början mer central.

I Danmark och Finland, som behållit sambandet mellan fackliga organisationer och arbetslöshetsförsäkring, låg organisationsgraden 2008 på samma nivå som i Sverige.

Den ovan redovisade nedgången i Sverige torde framför allt ha orsakats av en kraftig höjning av egenavgiften till a-kassan och av att skatteavdraget för fackföreningsavgift avskaffades. Många upplevde att det blev för dyrt att vara med i facket. Detta illustrerar hur politiska åtgärder i ett land snabbt kan påverka organisationsgraden.

”En strikt uppdelning i tjänstemanna- och arbetarfackföreningar”

Landsorganisationen i Sverige tog, till skillnad från många andra europeiska centralorganisationer, tidigt ställning för att enbart organisera arbetare. Vilka som skulle räknas som arbetare inom kontor och handel blev emellertid föremål för långvariga och ibland irriterade diskussioner med tjänstemannafack. Men när Sigfrid Hansson påstod att de blivande Daco-förbunden i stället för att bilda eget skulle kunna tas upp av LO, var detta nog mest uttryck för hans egna tankar. Värt att understryka är dock att han som ledande LO-man aktivt deltog i bildandet av Daco i egenskap av ordförande i Journalistförbundet. Erfarenheterna av fristående tjänstemannafack blev från LO-synpunkt positiva. Det goda samarbetet manifesterades när TCO bildades genom att Valter Åman kunde gå från LO till den ledande kanslpositionen inom TCO. På många håll – där arbetarrörelsen strävat efter att få med tjänstemän – har i stället arbetsgivarstyrda, så kallade gula fackföreningar, kommit till.

För den svenska tjänstemannarörelsens fäder hade förhållandena i Tyskland efter första världskriget gett inspiration, även om detta land med tre centralorganisationer för ”Angestellten” – en socialdemokratisk, en katolsk och en liberal – inte kunde tjäna som direkt förebild.

Efter andra världskriget styrdes den fackliga reorganiseringen i Västtyskland framför allt av segrarmakten England och dess allomfattande TUC, som inte kunde tänka sig att en särskild tjänstemannaorganisation behövdes. Dock lyckades den nya centralorganisationen DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) inte organisera tjänstemän i särskilt stor utsträckning vilket skapade utrymme för att bilda tjänstemannaorganisationen DAG (Deutsche Angestellten Gewerkschaft), som dock 2001 gick upp i ett nytt stort förbund för tjänstesektorn inom DGB.

På de flesta håll i Europa utvecklades fackföreningsrörelsen som en del av den socialistiska arbetarrörelsen och i opposition mot den rådande politiska ordningen. Men i Sydeuropa och på andra håll där den katolska kyrkan var stark kunde konkurrerande fackföreningar från 1891 grundas med påvlig välsignelse. Detta skedde genom den berömda encyklikan *Rerum novarum* (Nya förhållanden) som innebar en total omsvängning från påvens sida. I en del länder har man undvikit splittring genom att diversifiera fackens partipolitiska och konfessionella anknytning och bygga upp ett organiserat samarbete med flera partier och olika konfessioner. Tyska DGB och österrikiska ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) är exempel på detta.

I Sverige innebär den strikta uppdelningen i tjänstemanna- och arbetarfackföreningar tillika en indelning i fack som har, respektive inte har, ett organiserat samarbete med det socialdemokratiska partiet (SAP) och inte heller med något annat parti.

I Danmark och Finland är förhållandena likartade som i Sverige. Norska LO, med stark koppling till Arbeiderpartiet, har däremot ambitioner att, i konkurrens med Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), organisera tjänstemän. Detta har dock lyckats endast i begränsad omfattning och konkurrensen har bidragit till att organisationsgraden är lägre där än i övriga Norden.

En strikt uppdelning borde förutsätta att det finns en klar gräns mellan arbetare och tjänstemän. Så har aldrig varit fallet, och de skillnader som en gång fanns har till stora delar utjämnats. Detta kan vara ett av skälen till att det vaga medelklassbegreppet mer och mer kommit i bruk.

"I Sverige har facken strävat efter att organisera alla "sina" inom en bransch"

Facken har uppstått genom att löntagare inom en yrkesgrupp gått samman. När fackliga föreningar en gång började bildas i England användes termen "trade union" med betydelsen sammanslutning inom ett yrke eller ett skrå. Ju mer man upplevde hur svårt det kunde vara att förhandla med en gemensam arbetsgivare när den fackliga sidan företräds av många inbördes oeniga organisationer, desto angelägnare framstod behovet av att gå samman branschvis.

Svenska LO började tidigt tillämpa branschmodellen under namn av industriförbundsprincipen. På tjänstemannasidan nådde SIF några årtionden senare internationellt sett enastående framgångar när man gick ut och rekryterade kontorspersonal från "kontorsflickor" och uppåt enligt vad man kallade den vertikala principen, eller i verkligheten snarare från kontorschefer och nedåt. Mer mödosam var HTF:s väg att bygga upp en vertikal organisation inom handeln. Den offentliga sektorns kraftiga utbyggnad från 1950-talet och framåt gav enligt samma princip stora rekryteringsframgångar åt Kommunaltjänstemannaförbundet och Statstjänstemannaförbundet.

I TCO ingick redan från början yrkesförbund av lärare, poliser, journalister med flera. De stora yrkesförbunden har strävat efter att företräda yrkesgrupperna inom hela branschen. Lärarförbundet har samlat olika lärargrupper inom sig och är nu TCO:s näst största medlemsorganisation. På liknande sätt har Vårdförbundet samlat sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker inom ett förbund med mer än 100 000 medlemmar.

De traditionella arbetsledarna i industrin har inte funnit sig väl till rätta i branschstrukturen. Detta gäller i Sverige såväl som i andra länder. De har haft intresse av att lyfta fram chefskapet som yrkesidentitet. Från att vid grundandet ha utgjort det näst största förbundet i TCO har det svenska arbetsledarförbundet två gånger lämnat och återinträtt i TCO. Förbundet som nu heter Ledarna är sedan förbundet 1997 uteslöt ur TCO inte anknutet till någon centralorganisation.

TCO är enligt sina stadgar en organisation för tjänstemannaförbund. För att ett förbund ska beviljas medlemskap i TCO krävs numera att det organiserar "professionella och välutbildade yrkesutövare". Detta kan jämföras med Saco som säger sig bestå av "fackförbund och yrkesförbund" som rekryterar akademiker och jämförbara kvalificerade yrkesutövare. Tidigare ville Saco tona ned organisationens fackliga karaktär till förmån för karaktären av sammanslutning av professioner. Både TCO och Saco rymmer såväl yrkesförbund som "vertikal-förbund".

Gemensamt för samtliga svenska fackliga organisationer, inom såväl LO som TCO och Saco torde vara att de fäster allt större vikt vid yrkes- och utbildningsfrågor. Allt fler förbund kan ha självständiga yrkesutövare som är egna företagare som medlemmar. Samtidigt har förbundsstrukturen successivt förändrats i riktning mot allt större förbund. Detta har i sin tur möjliggjorts genom att skillnaderna i villkor utjämnats, vilket kan uttryckas så att möjligheten till solidaritet mellan olika yrkesgrupper vidgats.

Utvecklingen i Sverige är långt ifrån unik. Det allomfattande brittiska TUC har numera hälften av medlemmarna samlade i två förbund och ett totalt antal på 58. Detta kan jämföras med Sverige där LO, TCO och Saco tillsammans har 52 förbund. Vad som gör att ett litet förbund väljer att trots ansträngda resurser avstå från att gå upp i ett större kan ha många olika orsaker, men ofta är en speciell samhörighet den viktigaste. TCO-förbundet för anställda i Tullverket och Kustbevakningen, Tull-Kust, med 2 200 medlemmar är ett gott exempel.

"I Sverige är facket starkt både centralt och på arbetsplatsen"

I Sverige ser vi det som självklart att det finns ett direkt samband mellan olika fackliga nivåer. Att facket ska finnas på arbetsplatsen är lika självklart. Embryot till fackföreningar var för tjänstemännen ofta kamratföreningar på arbetsplatsen, föreningar som tillkommit för att stärka sammanhållningen inom gruppen. I medbestämmandelagen från 1976 knyts de olika nivåerna ihop. Karakteristiskt är att bara kollektivavtalsbundna fackliga organisationer är bärare av lagens rättigheter till medbestämmande.

I Sverige ställer vi oss frågande till att många lokalt förtroendevalda i England – shop stewards – räknas till en särskild rörelse, lite grann vid sidan av den officiella fackföreningsrörelsen. Lika udda framstår driftsråden i Tyskland – Betriebsräte – som väljs och är strängt reglerade enligt en särskild lag vars tillämpning framgår av en bok som nått över 2 000 sidor på grund av ständigt nya kommentarer. När man talar om facket i Tyskland är det alltid de avtalslutande förbunden som avses.

Även om förhållandena i England och Tyskland är mycket olika finns gemensamma rötter i den så kallade rådrörelsen som hade sin inspiration ifrån de ryska arbetar- och soldatråd som tog över sina arbetsplatser i ett tidigt skede av den ryska revolutionen. Lenin berömde 1920 särskilt shop stewards som en "uttalat proletär massrörelse".

Under de kaotiska förhållanden som rådde i Tyskland efter första världskrigets slut och kejsardömet fall genomförde råden omfattande strejker som den socialdemokratiska regeringen ingrep mot med vapenmakt. Råden bekämpades också av den etablerade fackliga rörelsen, men man accepterade deras existens om regeringen band in dem i lagliga former. På så vis kom en bestämmelse om valda representanter för "arbetare och tjänstemän" i "arbetarråd" på företagen att skrivas in i den nya grundlag som gällde tills Hitler kom till makten. Efter Hitlers fall återupprättades driftsråden spontant på många håll, i första hand för att få produktionen i gång, och enigheten var stor om att

en ny särskild lag om sådana råd behövdes. Under efterkrigstiden har sedan gällt att facken är avtalslutande kamporganisationer ovanför företagen medan driftsråden, genom ett omfattande medbestämmande som facken tillkämpat råden, verkar för goda förhållanden på arbetsplatsen, inte minst ser till att kollektivavtalen följs. I dag menar ”förnyare” inom den tyska fackliga rörelsen att driftsråden bör få rätt att anpassa kollektivavtalen till lokala förhållanden medan ”traditionalister” anser att detta skulle bryta upp den fackliga solidariteten och minska fackförbundens betydelse.

I England bekämpade de etablerade facken shopstewards-rörelsen med vad som med en modern term skulle kunna kallas repressiv tolerans. Det brittiska kommunistpartiets strategi att helt knyta rörelsen till sig misslyckades. I stället har den levt vidare inom vissa TUC-förbund, främst inom industrin. Under 1950- och 60-talens högkonjunktur kom shop stewards mest att kopplas ihop med olovliga lokala strejker. En lagstiftning från 1971 syftade bland annat till att förhindra sådana olovliga aktioner.

I ett land som Italien, och i någon mån Frankrike, har den lokala nivån fått betydelse först genom den sociala rörelse som förknippas med årtalet 1968. I Italien fick lokala förtroendemän rätt till möten på betald arbetstid 1970. Tidigare var de kommunistiska facken i dessa länder inte särskilt intresserade av lokal organisering eftersom den lokala nivån var svår att styra utifrån partiets centrala strategier. Den svenska lagen om facklig förtroendeman tillkom 1974. I Italien sker kollektivavtalsförhandlingar, enligt en överenskommelse från 1993, branschvis och på lokal nivå under gott samarbete mellan de olika fackliga organisationerna.

I Sverige ledde kraven på företagsdemokrati år 1923 till ett lagförslag som hade inspiration från England och Tyskland. Det avvisades dock helt av arbetsgivarsidan men återkom på samma sätt som i andra länder efter andra världskriget. Det ledde till 1946 års avtal om företagsnämnder som i stort byggde på 1923 års förslag. Företagsnämnderna bestod av representanter för företagsledningen och de anställda och skulle vara forum för information och samråd. Avtalslutande parter var LO och SAF respektive TCO och SAF. På grund av tjänstemännens allmänt lägre organisationsgrad tvingades TCO till en början acceptera SAF:s krav att även oorganiserade skulle få delta i valen till nämnderna på arbetsplatser där organisationsgraden inte nådde upp till 75 procent.

Företagsnämndsavtalet avlöstes 1976 av medbestämmandelagen (MBL) som var avsedd att ge ett betydligt större inflytande för de anställda. Då var det sedan länge en självklarhet att medbestämmandet utövades av representanter som utsågs av de fackliga organisationerna. Detta är som framgått inte fallet

överallt i Europa, vilket har lett till komplikationer när fackligt medbestämmande ska organiseras gränsöverskridande på EU-nivå.

Under 70-talets första hälft blev inflytande och medbestämmande en allt viktigare fråga för TCO och förbunden. En förbundsgemensam arbetsgrupp (SAMKO) utarbetade ett antal debattskrifter som ifrågasatte arbetsgivarnas rätt att ensam leda och fördela arbetet. Detta blev ett viktigt inslag i de diskussioner och utredningar som föregick MBL.