

Rapport från resa till Bryssel och Schweiz inom ramen för Sacos fackliga stipendiefond

December 2021

Lionel Rieloff, DIK

Hans Franklin, Akavia

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	3
2. Syftet med resan	5
3. Presentation av rapportförfattarna	6
4. Genomförda aktiviteter och dess ändamål	7
5. Slutsatser	12

1. Bakgrund

De fackliga organisationerna runt om i Europa tappas medlemmar och därmed förmåga att påverka och i sin förlängning även möjligheten att kanske överleva som samhällsaktör och part på arbetsmarknaden.

Om vi tittar tjugo år bakåt i tiden så organiserade de fackliga organisationer som är medlemmar i Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), på engelska European Trade Union Confederation (ETUC), nästan 66 miljoner medlemmar.

Idag har den siffran sjunkit till 43 miljoner medlemmar. En tredjedel av medlemsantalet i de fackliga organisationerna runt om i Europa har alltså försvunnit under de senaste tjugo åren.

Förutsättningarna på arbetsmarknaden har kraftigt ritats om under de senaste decennierna, såväl internationellt som nationellt. Bland annat globalisering, digitalisering och intåget av gig-ekonomin och plattformarbete har ändrat förutsättningarna och strukturerna på arbetsmarknaden. Anställningsformer och andra för anställningar viktiga villkor och förhållanden har ändrats och justerats för att passa in i den nya värld som utvecklats.

På många håll runt om i Europa så har förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare präglats av långsiktiga band och relationer. I takt med att samhället har ändrats till ett snabbare och rörligare system som numer bygger på ständig anpassning och nyorientering, så har så klart även förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare påverkats och förändrats. Äldre arbetstagare som under lång tid varit fackligt organiserade har bildat en slags kärna och grund i organisationerna. Problemet är att i takt med att de äldre går i pension och avslutar sina fackliga medlemskap så imploderar organisationerna då det inte fylls på med nya, yngre medlemmar i tillräcklig utsträckning. Många yngre personer på arbetsmarknaden väljer bort det fackliga medlemskapet och det är en av förklaringarna till att medlemstalen sjunker.

En bidragande orsak till de sjunkande medlemstalen är också att den politiska kartan ritats om och tidigare allianser har börjat ifrågasättas och komma i gungning. Om vi gör en utblick i Europa så kan man se att traditionellt så har många fackliga organisationer vilat på en politisk grund som är orienterad mot vänster. Detta har gjort att de politiska partierna på vänsterkanten och många

fackliga organisationer har stöttat och givit kraft till varandra. Under de senaste åren har många europeiska vänsterpartier tappat mark och riktat in sig mot en politik som är mer mot mitten av den politiska kartan.

Detta har skapat skärningar och öppna konflikter mellan gamla bundsförvanter. Fackföreningarna i många länder, framför allt där det fackliga medlemskapet är styrt och präglat av en politik mot vänster, har påverkats av att det politiska fältet ändrats och detta har lett till att de fackliga organisationerna tappat medlemmar. Tidigare strukturer har ifrågasatts och ändrats och det har framkallat en oro som påverkat de fackliga organisationernas medlemstal negativt.

I Tyskland har denna situation varit mycket tydlig och motsättningarna mellan politiska krafter och fackföreningsrörelsen har framkallat försök att skapa nya, alternativa fackföreningar. Försök som dock hittills inte fallit väl ut.

Hur ser det ut om vi tittar tjugo år framåt? Har de 66 miljoner medlemmar som fanns vid millennieskiftet blivit 20 miljoner, eller kanske 10 miljoner? De fackliga organisationerna lever uppenbarligen i en tid då det handlar om att kämpa för att bevara medlemmar och befästa den kraft och makt som man under lång tid byggt upp.

En fara är att om den negativa utvecklingen håller i sig så kommer, under inte allt för avlägsen framtid, de fackliga organisationerna i många länder och branscher att vara påtagligt skadeskjutna och marginaliserade och därmed inte fungera som vare sig motpart, medpart, politisk kraft eller opinionsbildare.

2. Syftet med resan

Vi kan alltså konstatera att de fackliga organisationerna runt om i Europa under lång tid successivt har tappat medlemmar och därmed också makt och inflytande. Fackliga organisationers position och möjlighet till inflytande på arbetsmarknaden ser väldigt olika ut i de europeiska länderna.

Sverige utmärker sig som ett land med relativt hög facklig anslutningsgrad. En generell trend är dock att anslutningsgraden i Sverige sjunker, liksom i de flesta andra länderna i Europa.

Syftet med den resa vi gjort är att:

a) Ta reda på hur situationen ser ut i Sverige och i länderna omkring oss gällande facklig anslutningsgrad och dess trender.

Finns det anledning att vara orolig för de fackliga organisationernas möjligheter till påverkan och överlevnad?

b) Ta fram förslag på hur vi inom Saco kan arbeta framöver för att säkerställa en hög anslutningsgrad för akademiker.

Vad kan vi lära av andra länders erfarenheter och vad kan vi inom Saco göra för att stärka vår roll och säkerställa medlemstillväxt?

Vi kan inte använda gamla synsätt och förlegade metoder för att möta utmaningar som medlemstillväxt i en ändrad kontext som är i ständig rörelse.

Saco och dess medlemsförbund ska vara i framkant när det gäller att förstå och tolka arbetsmarknaden och dess förändrade villkor. Endast på det sättet kan vi skapa en trovärdighet och en efterfrågan på de tjänster och produkter vi erbjuder befintliga och potentiella medlemmar.

3. Presentation av rapportförfattarna

Lionel Rieloff

Arbetar som ombudsman på DIK. Har ett stort engagemang för kulturfrågor och en lång facklig bakgrund att luta sig emot. Den fackliga banan inleddes med arbete som förtroendevald på Malmö stadsbibliotek.

Hans Franklin

Arbetar som biträdande förhandlingschef på Akavia. Har erfarenhet av att sitta på andra sidan förhandlingsbordet genom tidigare arbeten på bland annat Polisen och Tullverket.



Gemensamt för oss båda, förutom att vi har vår hemvist i Malmö, är att vi gillar att springa, gärna långt. Under vår resa hann vi med en löptur längs en lång kanal i Bryssel och en utmed, dock inte runt, Genève sjön (bilden ovan, Lionel till vänster).

4. Genomförda aktiviteter och dess ändamål

Innan vi genomförde vår resa fick vi ägna en del tid och kraft åt lite detektivarbete. Arbetet gick ut på att ta reda på vilken typ av organisationer och instanser som bäst kunde ge oss svar på det som resan syftar till att ta reda på.

Relativt snabbt identifierade vi International Labour Organization (ILO) som en lämplig organisation att försöka få ett besök hos. ILO är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. ILO har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja social rättvisa. I uppgifterna ligger att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt att värna om föreningsfrihet, organisationsrätt och kollektiv förhandlingsrätt.

Efter en del kontakter med olika representanter för ILO visade det sig dock att de var starkt begränsade gällande möjligheten att ta emot besök på grund av rådande pandemi.

Vi hade också tankar kring att besöka en eller flera fackliga organisationer i Belgien, Frankrike eller Schweiz. Det föll tyvärr av samma skäl som ILO inte kunde besökas.

Vi kunde konstatera att Bryssel var en stad som var lämplig att besöka. Bryssel är funktionell huvudort för EU samt säte för kommissionen, rådet och Europaparlamentet (finns även i Strasbourg). I staden ligger också flera av EU:s myndigheter. Detta skapar naturligtvis en dragningskraft till staden som gör att många andra institutioner och organisationer etablerar sig i Bryssel.

Europafacket (EFS)

I Bryssel finns Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), på engelska European Trade Union Confederation (ETUC), i Sverige ofta kallat Europafacket. LO, TCO och Saco är medlemmar i EFS.

Organisationen bildades 1973 och består i dag av 95 medlemsorganisationer från 36 länder. I EFS ingår också 11 europeiska branschfederationer. EFS har till uppgift att påverka europeisk politik och lagstiftning. Viktiga politikområden är

sysselsättning, sociala frågor och ekonomisk politik. EFS samordnar sina medlemsorganisationer när de deltar i olika EU-organ.

På vår första resdag anlände vi till Bryssel och vi hade bokat möte med Ignacio Doreste som arbetar som rådgivare inom EFS. Vi hade haft en del mejlkontakt innan mötet och klargjort att syftet med mötet var att diskutera de minskande medlemsantalen inom europeiska fackliga organisationer.

Ignacio Doreste är från Spanien och har arbetat ett par år inom EFS. Ignacio Doreste visade sig vara väldigt intresserad av situationen på svensk arbetsmarknad, bland annat utifrån kollektivavtalens starka ställning. Vi lyckades reda ut en del missförstånd kring vad kollektivavtalen egentligen reglerar och deras rättsliga påverkan. När väl det var gjort kom vår diskussion att till stor del handla om hur det ser ut på den europeiska arbetsmarknaden och hur skiftande förutsättningar som råder både för arbetstagare, företag och fackliga organisationer inom olika länder.

Inom ramen för EU-samarbetet pågår arbete med att samordna och gemensamt reglera delar av den europeiska arbetsmarknaden bland annat genom att skapa olika former av mininivåer gällande exempelvis viss skyddslagstiftning. En väldigt aktuell fråga är införandet av minimilöner.

När det gäller det arbetsrättsliga området så är makten delad mellan EU och de enskilda medlemsländerna. EU-länderna och Europaparlamentet tar tillsammans majoritetsbeslut om minimiregler i arbetsmiljöfrågor.

Gällande arbetslöshet- och sysselsättningspolitik har EU endast en rådgivande och stödjande funktion.

Ignacio Doreste bekräftade att de fackliga organisationerna runt om i Europa tappar makt och mark. Generellt sett sjunker medlemsantalen, men ljusglimtar kan skönjas. Oftast är det då specifika branscher där satsningar görs och medlemsantalen påverkas i positiv riktning. Han berättade om Tyskland där man inom vissa branscher, kopplat både till industri- och tjänstesektor, bromsat avhoppet och ökat rekryteringen till de fackliga organisationerna. Det rör sig inte om markanta ökning, men ändå ökning. De satsningar som gjorts i Tyskland går ut på att man riktar in rekryteringsarbetet på unga personer och immigranter.

De unga personer som rekryteras erbjuds initialt ett kostnadsfritt medlemskap och man försöker aktivt visa på syftet med fackliga organisationer.

Arbetsmiljöfrågorna lyfts fram som ett nyckelområde att visa på engagemang och påverkanskraft inom.

Ett annat angreppssätt för att bromsa den negativa medlemsutvecklingen har varit att satsa på internationellt samarbete. Arbetskraften inom EU rör sig mellan nationsgränserna och det kan vara svårt för en arbetstagare som flyttar inom EU att sätta sig in i och förstå hur olika system i olika samhällen fungerar och vilka skyldigheter och rättigheter som gäller för respektive part på den nationella arbetsmarknaden. Ignacio Doreste tog Bulgarien och Belgien som exempel på ett sådant samarbete. Fackliga organisationer i båda länderna har intensifierat sitt samarbete eftersom de kan se behovet av stöd för främst bulgarer som flyttar till Belgien. Ett nytt grepp på en ny spelplan.

Sist men inte minst lyfte Ignacio Doreste upp behovet av att hänga med i samhällsutvecklingen och driva frågor som ibland ligger direkt eller indirekt utanför det som vi normalt definierar som arbetsrätt och arbetsmarknadsfrågor. Frågor kopplat till miljö och klimat blir viktiga frågor att visa på engagemang inom även för fackliga organisationer, menade han. De fackliga organisationerna måste visa på ett större samhällsengagemang och våga ta sig an frågor som de traditionellt sett inte betraktat sig som delaktiga i och berörda av. Ideella organisationer fungerar numera så avslutade Ignacio Doreste.

Fackliga Brysselkontoret

Vårt andra besök gick till LO:s, TCO:s och Sacos gemensamma Brysselkontor. Vi träffade kontorschefen Carl-Albert Hjelmborn.

Det Fackliga Brysselkontoret har till uppgift att bevaka samarbetet i EU och stödja centralorganisationernas arbete för en europeisk politik som motsvarar medlemmarnas intressen och behov.

EU:s politik och beslut har en stor betydelse för svenska löntagare och det fackliga arbetet. Därför är det av stor vikt att de fackliga organisationerna finns på plats och bevakar unionens utveckling. Kontorets främsta uppgift är informationsinhämtning i och kring relevanta frågor såsom den ekonomiska

politiken, sysselsättningspolitiken, arbetsrätt, arbetsmiljö, arbetstider, jämställdhet och socialförsäkringar.

Syftet med besöket var bland annat att få en klarare bild över om den nationella kontext som fackliga organisationer verkar inom skiljer sig mycket mellan olika EU-länder. Något som vi fick bekräftat och att de nordiska länderna till stor del har en särställning i förhållande till hur det ser ut på kontinenten. Samarbetet mellan fackliga organisationer och deras motparter på arbetsgivarsidan är generellt sett betydligt mer utvecklat och harmoniskt i norra Europa. Arbetet för många europeiska fackliga organisationer handlar om en väldigt politiskt laddad strid där man kämpar för grundläggande sociala reformer parallellt med en väldigt polariserad bild av förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Vi pratade med Carl-Albert Hjelmborn om de skillnader som finns mellan olika EU-länder vad gäller lagstiftning inom det arbetsmarknadspolitiska området och förutsättningarna för fackliga organisationer att attrahera och behålla medlemmar. Olika länder brottas med olika frågeställningar kopplat till ekonomi, sociala utmaningar och den nationella arbetsmarknaden. För en stor del av EU-länderna är det fackliga arbetet kopplat till att skapa och upprätthålla en grundläggande skyddslagstiftning. Många av de fackliga frågor som är i fokus i södra och östra Europa är kopplade till sociala frågor på en nivå som inte är lika aktuella i norra och västra Europa där det arbetet sedan tidigare är gjort.

Vi pratade också om det svenska systemet med kollektivavtal som en väldigt viktig parameter för löner och anställningsvillkor. Det svenska kollektivavtalssystemet ger parterna på arbetsmarknaden en självständig och autonom ställning. Staten och lagstiftningen får en mer begränsad roll.

Det finns stora utmaningar med att kombinera samarbetet i Europa med bevarandet av medlemsländernas olika kollektivavtalsmodeller och parternas oberoende. Det måste finnas en balans mellan ekonomiska friheter och grundläggande fackliga rättigheter inom EU.

The International Trade Union Confederation (ITUC)

I Genève gjorde vi vårt tredje besök. När resan planerades så var tanken att vi skulle besöka ILO, men det gick som sagt om intet på grund av

pandemisituationen. I stället för ILO tog vi kontakt med ITUC och vi lyckades få ett möte med direktören för ITUC:s Genèvekontor, Raquel Gonzalez.

ITUC:s primära uppdrag är att främja arbetstagarnas rättigheter och intressen, genom internationellt samarbete mellan fackliga organisationer, globala kampanjer och opinionsbildning inom flera stora internationella institutioner.

Organisationens huvudsakliga verksamhetsområden omfattar fackliga och mänskliga rättigheter, ekonomi, jämlikhet och icke-diskriminering samt internationell solidaritet.

I diskussionen med Raquel Gonzalez fick vi bekräftat mycket av det som vi redan fått till oss i de tidigare besöken på Europafacket och Fackliga Brysselkontoret. Det var en samstämmig och tydlig bild som vi fick uppmålad gällande den fackliga anslutningsgraden runt om i Europa och de åtgärder som görs på olika håll för att motverka medlemstappen. Många fackliga organisationer runt om Europa upplevs som otidsenliga och de har på grund av starka politiska ställningstaganden fått allt svårare att attrahera en bredd av arbetstagare.

I denna rapport så har vi Saco och dess medlemsförbund i fokus. Det gör att den situation och de problem som många europeiska fackliga organisationer har att hantera inte är direkt jämförbara med eller går att applicera på hur det förhåller sig för akademiker i Sverige. Fackliga organisationer runt om Europa har det gemensamt att medlemstalen generellt sett sjunker, men i övrigt finns det skillnader kring vilka frågor man fokuserar på, vilken politisk agenda man har och vilka grupper på arbetsmarknaden man riktar sig mot och arbetar för. En tydlig skiljelinje går mellan å ena sidan södra och östra Europa och å andra sidan de nordiska länderna.

I nästa kapitel där vi bland annat ska titta närmare på hur vi kan arbeta framöver för att säkerställa en hög anslutningsgrad kommer vi att utgå ifrån akademiker i Sverige.

5. Slutsatser

Facklig anslutningsgrad

Den fackliga anslutningsgraden sjunker runt om i Europa. Trenden är tydlig och Sverige utgör inget undantag. Sättet Sverige sticker ut på, tillsammans med våra grannländer Danmark och Finland, är att trots att medlemsantalen sjunkit under flera decennier så har vi internationellt sett fortfarande en hög anslutningsgrad. I mitten på 1990-talet låg organisationsgraden i Sverige på c:a 85 %, i dagsläget ligger den på c:a 68 %. Det är främst inom LO som medlemsantalet sjunkit.

Väldigt stora utträden gjordes från svenska fackliga organisationer mellan 2006–2008. Nästan en kvarts miljon medlemmar gick förlorade under de åren. Under den tiden höjdes a-kasseavgifterna samtidigt som skattereduktionen för medlemskap i fackliga organisationer och a-kassor togs bort.

Förändringen av arbetskraftens sammansättning har också påverkat anslutningsgraden. Under de senaste decennierna har andelen av arbetskraften som arbetar inom offentlig sektor, där anslutningsgraden är högre, minskat till förmån för den privata sektorn, där anslutningsgraden är lägre.

Andelen arbetare som är fackligt anslutna i Sverige ligger på 62 %, medan motsvarande siffra för tjänstemännen ligger på 72 %. Lite omvänt emot vad många säkert tror så är det alltså högre facklig anslutningsgrad bland kontorsarbetande tjänstemän jämfört med hos arbetarna, där främst restaurangbranschen och skogssektorn står för riktigt låga anslutningsnivåer.

Man kan i Sverige se tydliga skillnader kopplat till kön och ålder när det gäller fackligt medlemskap. Kvinnor har både när det gäller arbetare och tjänstemän klart högre anslutningsgrad än män. Tittar man på åldersaspekten så kan man konstatera att anslutningsgraden ökar i takt med åldern. Det är främst unga vuxna som inte fyllt 30 år som avstår från fackligt medlemskap. Det är uppenbart när man granskar undersökningar och statistik gällande just ålder och fackligt medlemskap att det finns en stor rekryteringspotential gällande unga vuxna som precis kommit ut på arbetsmarknaden eller som är i färd med att göra det efter sina studier.

Är läget hopplöst och nattsvart? Absolut inte! Även om medlemstalen sjunkit i Sverige, liksom övriga Europa, under de senaste decennierna, så ska man ta i beaktande att vi internationellt sett fortfarande har höga medlemstal i Sverige. I exempelvis Tyskland och England ligger anslutningsgraden på i runda svängar 20 % och i Frankrike är den nere på under 10 %.

Sedan 2008, då många nyligen hade lämnat de fackliga organisationerna bland annat till följd av de förändringar i a-kassesystemet och skattelagstiftningen som vi tidigare nämnt, så har medlemstappet när det gäller tjänstemän stannat av i Sverige.

Vi kan se att den hårda verklighet som många europeiska fackliga organisationer lever under inte är fullt lika akut eller dramatisk i vårt eget land. Det finns förvisso problem att förhålla sig till och beakta när det gäller rekrytering av nya medlemmar, men sett ur ett internationellt perspektiv har vi fortfarande ett i många sammanhang relativt gynnsamt utgångsläge.

En hög anslutningsgrad för svenska akademiker

För Saco och dess medlemsförbund ligger det ett stort intresse i att säkerställa en hög anslutningsgrad för de arbetstagare på arbetsmarknaden som förbunden organiserar, det vill säga akademiker. Efter att ha gjort vår resa och kunnat diskutera frågan om anslutningsgrad och medlemsrekrytering med representanter för olika organisationer så är det vår övertygelse att de Saco-anslutna fackförbundens förmåga att attrahera och rekrytera studenter på universitet och högskolor är avgörande för en hög anslutningsgrad. Att rekrytera medlemmar bland oorganiserade personer på arbetsmarknaden eller att aktivt försöka få medlemmar i fackliga organisationer utanför Saco att byta fackliga medlemskap till ett akademiskt förbund är för kostnads- och tidskrävande i förhållande till det utfall detta realistiskt ger.

Det förbunden inom Saco har gemensamt är att medlems- och rekryteringsunderlaget utgörs av akademiker. Det akademiker har gemensamt är att de studerar vid högskolor och universitet. Genom att stärka sin närvaro och synlighet samt samordna sina empiriskt grundade rekryteringsinsatser på lärosätena kan förbunden effektivisera rekryteringsarbetet och skapa goda förutsättningar för hög anslutningsgrad bland blivande och befintliga akademiker.

Förbundens fortsatta kraft, förmåga och status ligger i att ha ett effektivt rekryteringsarbete som grundar sig på inte vad vi tror attraherar nya medlemmar, utan vad vi empiriskt kan ta reda på och därefter utgå ifrån vid planerandet och genomförandet av rekryteringsinsatser. Något så viktigt som nyrekrytering av medlemmar ska inte ha sin grund i gissningar och antaganden, utan vara styrt av fakta och kunskap. Här är det så klart viktigt att inte falla tillbaka på gammal och otidsenlig kunskap om vad som skapar attraktionskraft hos fackliga organisationer.

Tiderna förändras och med dem behoven och detta måste organisationer som vill bestå och växa förhålla sig till. Här finns det anledning för alla Sacos medlemsförbund att ställa sig frågan om man organiserar sitt rekryteringsarbete utifrån antaganden eller empiri, om man gör så som man "alltid" har gjort eller om man aktivt undersöker och prövar nya metoder och verktyg för att attrahera och rekrytera.

Studenterna och yngre arbetstagare är nyckeln till en hög anslutningsgrad och för att nå ut till dem måste vi veta hur vi ska uppfattas som relevanta, trovärdiga och meningsfulla i deras ögon. Annars finns en risk att de är medlemmar endast så länge medlemskapet inte bär på något motkrav i form av betalning.

Ett väl utfört rekryteringsarbete måste kompletteras med en förmåga att marknadsföra och trovärdigt förmedla värdet och meningen med fackligt medlemskap. Här måste återigen relevant och uppdaterad kunskap vara styrande. Vad förväntar sig medlemmar av ideella organisationer idag? Det är rimligt att anta att förväntningarna förskjutits och förnyats i takt med att samhället förändrats.

En av de personer vi träffade under resan, Ignacio Doreste på EFS, var övertygad om att fackliga organisationer måste visa på ett större och bredare samhällsengagemang och även driva frågor som ligger utanför arbetsmarknad och arbetsrätt. Möjligen kan detta vara en väg framåt för att både rekrytera och behålla medlemmar.

En utmaning i rekryteringsarbetet är att vi sedan pandemins intåg fått en minskad fysisk närvaro på såväl lärosäten som arbetsplatser. Traditionellt har en stor del av rekryteringsarbetet byggts på just fysisk närvaro och någon form av fysisk aktivitet. Även här måste vi våga tänka om och tänka nytt.

Digitaliseringen erbjuder såväl utmaningar som möjligheter. Låt oss ta reda på de sistnämnda och utnyttja dessa för att attrahera, rekrytera och behålla medlemmar. Fackförbund som planerar och organiserar sig och sitt arbete utifrån kunskap och fakta om sina befintliga och potentiella medlemmar och som riktar in sina rekryterande resurser mot unga vuxna där det finns stora möjligheter till tillväxt borde kunna upprätthålla en hög anslutningsgrad.