LUND UNIVERSITY

Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige

Kjellberg, Anders

2017

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2017). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. (3 uppl.) Arkiv.

Total number of authors:
1

Creative Commons License:
CC BY-NC-ND

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Anders Kjellberg

Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige

ANDRA UTVIDGADE OCH REVIDERADE UPPLAGAN
E-BOKSUTGÅVA

Arkiv förlag

Anders Kjellberg

Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige

Anders Kjellberg

Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige

Arkiv förlag

Adress till förlaget
Arkiv förlag
Box 1559
221 01 LUND
tel 046–13 39 20 arkiv@arkiv.nu
www.arkiv.nu

En äldre utgåva av detta verk finns i tryckt utgåva,
Arkiv förlag 2001, ISBN 978 91 7924 133 9

Omslagsbild
Strejkande arbetare vid Eiser Strump
i Borås 1983. Foto: Bertil Gustafsson

© Anders Kjellberg/Arkiv 1997, 2001, 2017

Boken distribueras enligt en upphovsrättslicens från Creative Commons:
Erkännande-Ickekommersiell-IngaBearbetningar 4.0 Internationell,
som medger ickekommersiell användning och spridning i oförändrat skick så länge källan anges.

E-boksutgåva (PDF) 2017
ISBN 978 91 7924 301 2

Innehåll

Tabellförteckning 9

Förkortningar 15

Förord till första upplagan 17

Förord till andra upplagan 19

1. Inledning 21
   1.1 Nya utvecklingstendenser i facklig anslutning 21
   1.2 Bokens disposition 22

2. Internationella olikheter i andelen fackligt anslutna 25
   2.1 Orsaker till den i Sverige internationellt sett mycket höga fackliga organisationsgraden 26
   2.2 Förändringar av andelen fackligt anslutna sedan 1980 ur internationellt perspektiv 38
   2.3 Orsaker till internationella variationer i den fackliga organisationsgradens utveckling 39
      2.3.1 Olikheter mellan nationella industrial relations-system 44
      2.3.2 En tvåstegs- resp. trestegsmodell för facklig anslutning 48
      2.3.3 Vertikal och horisontell facklig integration 52
      2.3.4 Fransk statsreglering kontra svensk självreglering 55
      2.3.5 Separata orsaksfaktorer eller sammanhängande mönster? 58
      2.3.6 Internationell konvergens eller divergens? 60

3. Facklig organisationsgrad i Sverige 1975–95 65
   3.1 Den fackliga organisationsgradens förändringar sedan 1980 65
   3.2 Andelen fackligt anslutna löntagare 1987–95: starka fluktuationer hos unga privatanställda i storstäderna (AKU) 67
   3.3 Starkast facklig återhämtning i storstäderna hos kvinnliga löntagare (AKU 1987–95) 69
   3.4 Tre olika mönster hos den fackliga organisationsgraden 1975–95 (ULF och AKU) 71
   3.5 Korta och långa vågor hos den fackliga organisationsgraden 73
   3.6 Hur uppstod klyftan i facklig anslutning mellan storstäderna och övriga landet? 78

3.7 Könsvisa skillnader hos arbetare och tjänstemän i olika regioner 82
3.8 Regionala skillnader hos olika åldersgrupper arbetare och tjänstemän 83
3.9 Facklig anslutning hos hel/deltidsanställda och fast/tidsbegränsat anställda 91
3.10 Klart lägre organisationsgrad för privatanställda deltidsarbetande i AKU än i ULF 95
3.11 Den fackliga organisationsgradens förändringar 1975–95 – några huvuddrag 96
3.12 Facklig organisationsgrad och ekonomiska konjunkturförändringar 104

4. Starkt ökad direktanslutning till arbetslöshetskassorna i Sverige 107
4.1 Regional utbredning av direktanslutna till HTFs, SIFs, Metalls och Handels a-kassor 112
4.2 Åldersmässiga förändringar av direktanslutna a-kassemedlemmar i Stockholmsområdet 119
4.3 De direktanslutnas ursprung: avhoppade fackföreningsmedlemmar eller rekrytera-de från de oorganiserades led? 122
4.4 Direktanslutningens omfattning på arbetsplatser med respektive utan fackklubb 124
4.5 En jämförelse mellan den fackliga organisationsgradens och direktanslutningens förändringar sedan 1980-talets mitt 130

5. Motiv för fackligt medlemskap respektive för att vara oorganiserad 134
5.1 Intervjuundersökning i Stor-Stockholm våren 1993 134
5.2 Olika typer av individuella val rörande fackligt medlemskap 137
5.3 Öppna intervjufrågor för att kartlägga motiv för fackligt medlemskap respektive att vara oorganiserad m.m. 139
5.4 Olika typer av motiv för fackligt medlemskap respektive icke-medlemskap 140
5.4.1 Motiv för fackligt medlemskap – för att ansluta sig till respektive idag vara medlem i fackförening 141
5.4.2 Motiv att inte vara fackligt ansluten 145
5.5 Motiv för fackligt medlemskap – resultat från intervjuundersökningen 149
5.6 Motiv för fackligt medlemskap – jämförelser med andra undersökningar 159
5.7 Motiv att inte vara fackligt ansluten – resultat från intervjuundersökningen 162
5.8 De oorganiserades profil 176
5.9 Motiv att inte vara fackligt ansluten enligt Röster om facket och jobbet (1988 och 1993) 178
5.10 Betydelsen av nyttomotiv och sociala faktorer för fackligt medlemskap resp. icke-medlemskap 180
5.11 Individuell nyttokalkyl kontra gemensamma intressen 185

6. Förändringar av den fackliga verksamheten – några slutsatser 201
6.1 Utvecklingstendenser som aktualiserar förändringar av den fackliga verksamheten 201

6.2 Slutsatser för fackligt förändringsarbete 204
6.3 Förslag till förändringar av den fackliga organisationen och verksamheten 207
6.3.1 Åtgärder för att bryta mansdominansen och låta kvinnorna bättre komma till tals 211
6.3.2 Arbetsplatsfackets vitalisering 216
6.3.3 Olika medlemsgruppers intressen – samverkan mellan olika grupper 218

7. Facklig tillbakagång internationellt och i Sverige 223
7.1 Internationell konvergens eller divergens i facklig anslutning? 225
7.1.1 USA och Kanada: lika men ändå olika 226
7.1.2 Japan: växande fackligt ointresse 230
7.1.3 Tyskland: rekordlåg facklig anslutning 232
7.1.4 Sysselsättningsmässiga förskjutningar inom länder – ökad facklig divergens mellan länder 232
7.2 Facklig tillbakagång i Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike 234
7.2.1 Australien: från statsreglerad centralisering till avreglerad decentralisering 235
7.2.2 Italien: från facklig representationskris till relativ stabilisering 236
7.2.3 Nederländerna: löneåterhållsamhet för ökad sysselsättning 239
7.2.4 Storbritannien: konfrontationslinjens seger 242
7.2.5 Österrike arbetsplatsfrågorna i bakvattnet 251
7.3 Internationella jämförelser – några slutsatser 253

8. Tilltagande facklig instabilitet i Sverige 263
8.1 Starkt minskad facklig anslutning hos unga 265
8.1.1 De ungas marginalisering på arbetsmarknaden och i facket 271
8.1.2 Krympande rekryteringsbas för förtroendevalda 272
8.1.3 Kritiskt prövande inställning till facket 273
8.2 Hög men snabbt fallande organisationsgrad bland invandrare 279
8.2.1 Fackets etniska delning 281
8.2.2 Bristande facklig förnyelse 282
8.2.3 Segregerad arbetsmarknad och polariserad facklig struktur 283
8.3 De fackliga organisationernas försvagade ställning på arbetsplatserna 286
8.3.1 Bemanningsföretagens expansion 287
8.3.2 Tidsbegränsade jobb – bristande utvecklingsmöjligheter 292
8.3.3 Vad kan facket göra för tidsbegränsat anställda? 293
8.3.4 Arbetsmiljön – ett försummat kapitel 294
8.3.5 Utvecklande arbeten – en rättvisefråga (1) 297
8.3.6 Decentraliserad lönebildning – en rättvisefråga (2) 302
8.3.7 IT-branschen och facket 309

8.4 Facket inför nya utmaningar 319
8.4.1 Globalisering oc h decentralisering 319
8.4.2 Ett förändrat politiskt-ideologiskt klimat 321
8.4.3 Facket, individen och kollektivet 323
8.4.4 Från reaktivt fack med passiva medlemmar till proaktivt medlemsnära fack 332

9. Avslutning 337
9.1 Industrial relations-systemets beståndsdelar 339
9.2 Industrial relations: internationell konvergens eller divergens? 341
9.3 Fallande organisationsgrad, men olika orsaksmönster 342
9.4 Variationer i facklig anslutning inom och mellan länder 343
9.5 Samma förändring, men olika konsekvenser 345
9.6 Tilltagande facklig instabilitet i Sverige 346
9.7 Arbetslöshetens betydelse för organisationsgraden 351
9.8 Starkt ökad direktanslutning till a-kassorna 352
9.9 En situationsbunden inställning till fackligt medlemskap 353
9.10 Den fackliga arbetsplatsorganisationens försvagade ställning under 1990-talet 355
9.11 Vägar till facklig förnyelse 357

Bilaga 1. Tabellbilaga 361
Jämförelse mellan AKU- och ULF-undersökningarna avseende facklig organisationsgrad 361
Tabeller till kapitel 3 365
Tabeller till kapitel 4 378
Tabeller till kapitel 5 387
Tabeller till kapitel 8 392

Bilaga 2. Urvalets fördelning på förbundsområden, arbetsplatser, intervjukategorier och specialurval samt intervjuperioder 398

Bilaga 3. Bortfallets storlek inom specialurvalen samt de intervjuades representativitet 400
Köns- och åldersfördelning hos intervjuade i specialurvalen jämfört med resp. totalpopulation 400
Bortfallets storlek 403
De intervjuades representativitet – slutsatser 406

Käll- och litteraturförteckning 407

Tabellförteckning

Tabell 1. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder 1980–99 (per 31/12) 27
Tabell 2. Facklig organisationsgrad för sysselsatta löntagare resp. inkl. arbetslösa i vissa länder 1980–97 28
Tabell 3. Facklig organisationsgrad för löntagare i Sverige 1980–99 (per 31/12) 66
Tabell 4. Facklig organisationsgrad för löntagare efter region och ålder inom privat sektor 1987–95 (båda könen; AKU) 68
Tabell 5. Facklig organisationsgrad för manliga privatanställda löntagare efter ålder och region 1987–95 (AKU) 70
Tabell 6. Facklig organisationsgrad för privatanställda kvinnliga löntagare efter ålder och region 1987–95 (AKU) 72
Tabell 7. Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga arbetare inom privat sektor 1975–95 (ULF och AKU) 74
Tabell 8. Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga tjänstemän inom privat sektor 1975–95 (ULF och AKU) 77
Tabell 9. Facklig organisationsgrad för arbetare 1975–95 (ULF och AKU) 79
Tabell 10. Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga arbetare efter ålder och region 1975–95 (ULF och AKU) 85
Tabell 11. Facklig organisationsgrad för manliga arbetare med avseende på ålder och region (privat sektor) 86
Tabell 12. Facklig organisationsgrad för kvinnliga arbetare med avseende på ålder och region (privat sektor) 88
Tabell 13. Facklig organisationsgrad för manliga tjänstemän med avseende på ålder och region (privat sektor) 89
Tabell 14. Facklig organisationsgrad för kvinnliga tjänstemän med avseende på ålder och region (privat sektor) 90
Tabell 15. Facklig organisationsgrad för arbetare avseende hel- och deltid i hela riket 1975–95 93
Tabell 16. Andel direktanslutna till fackliga arbetslöshetskassor per sektor och bransch 31/12 1999 108
Tabell 17. Direktanslutna till fackliga arbetslöshetskassor 31/8 1993 och 31/12 1999 109

Tabell 18. Till vissa a-kassor direktanslutna i procent av kassamedlemmar 1980–2000 i hela riket 110
Tabell 19. Till a-kassor direktanslutna i procent av kassamedlemmar 1988–2000 i Stor-Stockholm 113
Tabell 20. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna i olika regioner 1988–99 115
Tabell 21. Andel till SIFs a-kassa direktanslutna i olika regioner 1988–99 116
Tabell 22. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna i olika åldersgrupper i Stor-Stockholm 1988–96 120
Tabell 23. Andel till HTFs, SIFs och Metalls a-kassor direktanslutna i olika åldrar i Stockholm 1992 121
Tabell 24. Antal direktanslutna till SIFs a-kassa 1972–99 efter ursprung 123
Tabell 25. Andel till SIFs a-kassa direktanslutna i företag med resp. utan klubb i Stockholm 1992/93 125
Tabell 26. Andelen medlemmar i verkstadsklubbar i Metalls Stockholms-avdelning 1945–99 128
Tabell 27. Andel löntagare i företag utan klubb i Stor-Stockholm 1992/93. 129
Tabell 28. Till a-kassa direktanslutna resp. facklig organisationsgrad i Stor-Stockholm 1988–99 132
Tabell 29. Dominerande motiv att idag vara fackansluten för löntagare 149
Tabell 30. Dominerande motiv att idag vara fackansluten hos ”vanliga” medlemmar i olika åldersgrupper (löntagare) 151
Tabell 31. Dominerande motiv att idag vara fackansluten på arbetsplatser med hög resp. låg organisationsgrad (”vanliga medlemmar” löntagare) 152
Tabell 32. Dominerande motiv att första gången gå med i facket (löntagare) 154
Tabell 33. Dominerande motiv att första gången gå med i facket hos fackmedlemmar (inkl. fackligt aktiva) i olika åldersgrupper (löntagare) 155
Tabell 34. Dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen (löntagare) 156
Tabell 35. Dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen för manliga och kvinnliga fackmedlemmar (löntagare) 157
Tabell 36. Dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen hos fackmedlemmar (inkl. fackligt aktiva) i olika åldersgrupper (löntagare) 158
Tabell 37. Huvudgrupper av dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen hos fackmedlemmar i olika åldersgrupper (löntagare) 158
Tabell 38. Dominerande motiv att stå utanför facket under tidigare anställning hos dagens medlemmar (löntagare) 163
Tabell 39. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos de idag oorganiserade (löntagare) 164

Tabell 40. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos de idag oorganiserade uppdelat på de som aldrig varit med resp. de som gått ur (löntagare) 165
Tabell 41. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos idag oorganiserade män och kvinnor uppdelat på dem som aldrig varit med resp. de som gått ur (löntagare) 167
Tabell 42. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos idag oorganiserade arbetare och tjänstemän uppdelat på de som aldrig varit medlemmar och de som gått ur 169
Tabell 43. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten (löntagare) 169
Tabell 44. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten (arbetare och tjänstemän) 171
Tabell 45. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten (manliga och kvinnliga arbetare och tjänstemän) 173
Tabell 46. Huvudgrupper av dominerande motiv att idag inte vara fackansluten hos löntagare inom specialurvalen till a-kassor direktanslutna 174
Tabell 47. Viktigaste skäl att inte vara fackmedlem hos (1) arbetare/låg- och mellantjänstemän, samt (2) högre tjänstemän 179
Tabell 48. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder 1980–95 224
Tabell 49. Facklig organisationsgrad för löntagare efter sektor och kön 1987–99 265
Tabell 50. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder och kön 1987–99 267
Tabell 51. Facklig organisationsgrad efter ålder (exkl. heltidsstuderande) 1990–2000 269
Tabell 52. Facklig organisationsgrad för män och kvinnor resp. arbetare och tjänstemän efter födelseland 279
Tabell 53. Andel utlandsfödda medlemmar inom LO, TCO och SACO 1996–97 285
Tabell 54. Facklig organisationsgrad inom IT-branschen 1999–2000 (privat sektor) 315

Tabellbilagan

Tabell 3:1. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i 1975–95 (ULF och AKU) 365
Tabell 3:2. Facklig organisationsgrad för privatanställda arbetare inom olika branscher 1990–95 366

Tabell 3:3. Facklig organisationsgrad för privatanställda tjänstemän inom olika branscher 1990–95 367
Tabell 3:4. Regionala variationer i facklig organisationsgrad för arbetare med hänsyn till kön 1975–1991 (ULF) 368
Tabell 3:5. Könsolikheter i facklig organisationsgrad för arbetare med hänsyn till region m.m. 1975–91 (ULF) 370
Tabell 3:6. Regionala olikheter i facklig organisationsgrad för tjänstemän (båda könen) med avseende på ålder 1975–90/91 (ULF) 371
Tabell 3:7. Andelen anställda vid arbetsställen i storleksgruppen 1–20 (1–19) anställda i Stockholm resp. riket i sin helhet 1986–94. 371
Tabell 3:8. Facklig organisationsgrad för arbetare avseende hel- och deltid i storstäder 1975–95 (ULF och AKU) 372
Tabell 3:9. Facklig organisationsgrad för arbetare avseende hel- och deltid utanför storstäder 1975–95 (ULF och AKU) 373
Tabell 3:10. Facklig organisationsgrad för tjänstemän avseende hel- och deltid i hela riket 1975–95 (ULF och AKU) 374
Tabell 3:11. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och löntagare i Sverige 1975–95 375
Tabell 3:12a. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda löntagare 1987–96 376
Tabell 3:12b. Organisationsgradens förändringar hos fast och tidsbegränsat anställda löntagare 1987–95 376
Tabell 3:13. Arbetslöshet i Stockholms län, storstadslän och hela riket enligt AKU 1987–99 377
Tabell 3:14. Arbetslöshet bland unga (16–24 år) i storstadslän och hela riket enligt AKU 1987–99 377
Tabell 4:1. Andel till Handels a-kassa direktanslutna per avdelning 31/12 1999 378
Tabell 4:2. Andel till SIF:s a-kassa direktanslutna per avdelning 31/12 1995 och 1999 379
Tabell 4:3. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna per avdelning 31/12 1996 och 1999 380
Tabell 4:4. Andel till a-kassan direktanslutna hos ett urval Metall-avdelningar 31/12 1999 381
Tabell 4:5. Åldersfördelning av till HTF:s a-kassa direktanslutna resp. HTF-medlemmar 1988–96 i Stor-Stockholm 382
Tabell 4:6. Åldersfördelning hos SIF-medlemmar resp. direktanslutna till SIF:s a-kassa i Stockholm (FA16) per 31/12 1992 resp. 5/1 1993 samt andel direktanslutna i olika åldrar 383

Tabell 4:7. Åldersfördelning av Metallmedlemmar och till Metalls a-kassa direktanslutna i Stor-Stockholm 1993 (Metalls avd 1) 383
Tabell 4:8. Ursprung för de till SIF:s a-kassa direktanslutna efter kön och ålder per 2/2 1993, procent 384
Tabell 4:9. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna som kommer från HTF avseende olika åldersgrupper och regioner 1987–96 (övriga kommer från de oorganiserade) 385
Tabell 4:10. Andelen medlemmar i företag med SIF-klubb inom FA16 (Stockholmsavdelningen) 1986–99 386
Tabell 5:1. Dominerande motiv att idag vara fackansluten för arbetare och tjänstemän 387
Tabell 5:2. Dominerande motiv att första gången gå med i facket (arbetare) 388
Tabell 5:3. Dominerande motiv att första gången gå med i facket (tjänstemän) 388
Tabell 5:4. Dominerande motiv att senaste gången gå med i facket (arbetare) 389
Tabell 5:5. Dominerande motiv att senaste gången gå med i facket (tjänstemän) 389
Tabell 5:6. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna 390
Tabell 5:7. Arbetsgivarinställning till fackligt medlemskap hos specialurvalen till a-kassa direktanslutna 390
Tabell 5:8 Värdering av ekonomisk och social jämlikhet 391
Tabell 5:9 Värdering av solidarisk lönepolitik 391
Tabell 8:1. Facklig organisationsgrad för arbetare efter sektor och kön 392
Tabell 8:2. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter sektor och kön 392
Tabell 8:3. Facklig organisationsgrad för anställda efter näringsgrupp och region 393
Tabell 8:4. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder, sektor och region 394
Tabell 8:5. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda efter ålder och sektor 395
Tabell 8:6. Facklig organisationsgrad för födda utomlands respektive i Sverige efter sektor och ålder 396
Tabell 8:7. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda födda utomlands respektive i Sverige efter ålder 397

Förkortningar

ACTU	Australian Council of Trade Unions
AEA	Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa
AKU	Arbetskraftsundersökningarna
ALU	Arbetslivsutveckling
Ami	Arbetsmarknadsinstitutet
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
AMU	Arbetsmarknadsutbildning
BAK	Bundesarbeitskammer
BAO	Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation
BLS	Bureau of Labor Statistics
CF	Civilingenjörsförbundet
CFDT	Confédération Française Democratique du Travail
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CISL	Confederazione Italiana dei Sindicati Lavoratori
EU	Europeiska unionen
ETUC	European Trade Union Confederation (”Europafacket”)
EWC	European Works Councils (Europeiska företagsråd)
FA	Förbundsavdelning (inom SIF)
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FTF	Försäkringstjänstemannaförbundet
Handels	Handelsanställdas Förbund
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund
HRM	Human Resource Management
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
ITA	IT-företagens Arbetsgivarorganisation
Jusek	Jurist- och ekonomförbundet
KFO	Kooperationens Förhandlingsorganisation
Kommunal	Svenska Kommunalarbetareförbundet
LAS	Lagen om anställningsskydd
Livs	Svenska Livsmedelsarbetareförbundet
LO	Landsorganisationen i Sverige

LO	Landsorganisationen i Danmark
LO	Landsorganisasjonen i Norge
LR	Lärarnas Riksförbund
MBL	Medbestämmandelagen
Metall	Svenska Metallindustriarbetareförbundet
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon (Norge)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Pappers	Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund (idag Ledarna)
SCB	Statistiska Centralbyrån
SEA	Statstjänstemännens Erkända Arbetslöshetskassa
SEI	Socioekonomisk indelning
SEKO	Facket för Service och Kommunikation
SF	Statsanställdas Förbund
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SKTF	Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund
SNI	Standard för svensk näringsgrensindelning
SOM	Samhälle Opinion Massmedia
SPUR	Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet
ST	Statstjänstemannaförbundet
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
Transport	Svenska Transportarbetareförbundet
TU	Tidningsutgivareföreningen
TUC	Trade Union Congress
UAW	United Automobile Workers
UIL	Unione Italiana del Lavoro
UK	United Kingdom (Storbritannien + Nordirland)
ULF	Undersökningar av levnadsförhållanden
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Europeiska Gemenskapens Företagarråd)
YS	Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund

Förord till första upplagan

Denna studie har tillkommit inom forskningsprojekten *Fackliga medlemmar och organisationer under 1990-talet* och *Fackliga medlemmar och organisationer under 1990-talet – en uppföljning*, båda tillsammans med Lars Gunnarsson och finansierade av Rådet för arbetslivsforskning. Väsentliga aspekter har kunnat fördjupas genom projektet *Individer, kollektiv och fackliga organisationer*, likaså med stöd från Rådet för arbetslivsforskning. Rådet har även bistått med tryckbidrag för denna bok. För att få en bild av motiven för fackligt medlemskap resp. för att vara oorganiserad har medlemmar och icke-medlemmar, fackligt förtroendevalda och funktionärer inom fyra förbundsområden – Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Handelsanställdas Förbund och Handelstjänstemannaförbundet – intervjuats eller på annat sätt varit behjälpliga. Inte minst de förtroendevalda på intervjuarbetsplatserna i Stor-Stockholm och på de fyra förbundens Stockholmsavdelningar och förbundskanslier skall ha ett stort tack. Ett varmt tack riktas även till Metalls, SIFs och HTFs a-kassor samt till LO och TCO. Speciellt vill jag framhålla min kollega docent Lars Gunnarsson, som deltog vid intervjuernas planering, genomförande och tolkning samt vid presentationen och diskussionen av resultatet under de seminarier som hölls med fackligt aktiva från de berörda förbunden.

Förord till andra upplagan

Två helt nya kapitel (7 och 8) har tillkommit i denna utvidgade och reviderade utgåva. Kapitel 7 behandlar förändringar av den fackliga organisationsgraden ur ett internationellt perspektiv. Särskilt uppmärksammas de länder där fackanslutningen gått ned mest under senare decennier: Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike. Vidare diskuteras frågan om konvergens eller divergens av *industrial relations*, bl.a. utifrån en jämförelse mellan Kanada och USA. Kapitel 8 handlar om varför även de svenska fackföreningarna hamnade i en defensiv position under 1990-talet, vilka konsekvenser det fått och hur facket kan återta initiativet på arbetsplatserna. Här presenteras också för första gången data om fackanslutningen inom IT-branschen. Vidare analyseras den starkt ökade fackliga instabiliteten bland yngre löntagare, fackets ställning bland invandrare, i bemanningsföretag m.m. samt tendenserna till en uppdelning av löntagarna i vinnare och förlorare. Avslutningskapitlet har byggts ut med en översikt av de olika beståndsdelarna i *industrial relations*-system. I kapitel 2 och 4 har uppdateringar gjorts av organisationsgradens utveckling i olika länder och av den tilltagande direktanslutningen till a-kassorna i Sverige. Kapitel 6, som behandlar fackligt förändringsarbete, har också i flera avseenden kompletterats.

Jag vill varmt tacka Forskningsrådet vid Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek, som belönade första upplagan av denna bok med Rudolf Meidner-priset 1998 för forskning i fackföreningsrörelsens historia. Det blev en stark uppmuntran att fortsätta studiet av fackliga organisationer och medlemmar i dagens föränderliga samhälle. Senare samma år hade jag nöjet att läsa Annette Thörnquists tänkvärda recension i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 3 1998. Jag vill också tacka Rådet för arbetslivsforskning för tryckbidraget till den nya upplagan.

Sist men inte minst är jag skyldig flera personer tack för värdefulla synpunkter på bokmanuset eller delar därav. Jag vill särskilt framhålla Lena Lindgren och Lars Gunnarsson, båda i Lund. Lena för åtskilliga kreativa förslag till förbättringar av texten och till tablåer som åskådliggör varför vissa länder har en högre organisationsgrad än andra. Lars för att utöver de tidigare insatserna fungera som stimulerande och insiktsfull diskussionspartner när det gäller den nyare utvecklingen i Sverige. Jag vill också tacka Torgeir Aarvaag Stokke, Oslo, för värdefulla kommentaterar om de skandinaviska ländernas arbetslivsrelationer. Ett stort tack också till

Ragnar Andersson (Norrköping), Anders Bruhn (Örebro) samt Tommy Nilsson och Bill Sund (båda Stockholm). Slutligen vill jag tacka deltagarna på Arbetslivsinstitutets arbetsvetenskapliga kurs för fackliga förtroendemän för en givande diskussion om utvecklingen på arbetsmiljöområdet de senaste tio åren.

Lund och Norrköping i december 2000
Anders Kjellberg

e-post: anders.kjellberg@soc.lu.se
eller anders.f.kjellberg@niwl.se

Inför e-boksutgåvan 2017

När *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* nu utkommer i digital form har några rättelser och smärre kompletteringar införts i text och tabeller. Det gäller närmare bestämt tabell 1 (s. 27), tablå B (s. 33), tabell 3 (s. 66), tabell 26 år 1990 (s. 128), s. 321 (referens) samt några smärre skrivfel.

Bland skrifter på samma tema som jag har publicerat efter 2001 kan nämnas:

”Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands”, *Arkiv* nr 86–87 2002, s. 44–96.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/4432526/1154872.pdf

”Ett nytt fackligt landskap bland tjänstemännen: Unionen och Sveriges Ingenjörer”, *TAM-Revy* nr 1 2008, s. 4–21.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/2663849/1144984.pdf

”Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 2 2009, s. 11–28.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/3892993/1530824.pdf

”The decline in Swedish union density since 2007”, *Nordic Journal of Working Life Studies* nr 1 2011, s. 67–93.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf

”Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld”, i Ingemar Lindberg & Anders Neergaard (red.), *Bortom horisonten. Fackets vägval i globaliseringens tid*. Stockholm: Premiss 2013, s. 39–89.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/5642312/5275635.pdf

”Partsrelationer och makt”, i Margaretha Holmqvist (red.), *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss 2016, s. 60–86.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/7562612/Anders_Kjellberg_Partsrelationer_och_makt_Premiss_2016.pdf

”Attacks on union organizing. Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark” (tillsammans med Christian Lyhne Ibsen), i Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.), *Den danske model set udefra. Komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2016, s. 279–302.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/21682547/Kjellberg_og_Ibsen_2016_ur_Due_og_Madsen.pdf

”Fack, arbetsgivare och industrial relations”, i Mattias Bengtsson & Tomas Berglund (red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur 2017, s. 229–268.

Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Lund: Sociologiska institutionen 2017 (rapporten uppdateras årligen).
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/31404566/Kollektivavtalst_ckning_samt_organisationsgrad_2017_LUP.pdf

The membership development of Swedish trade unions and union confederations since the end of the nineteenth century, Lund: Sociologiska institutionen, rapporten uppdateras fortlöpande.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membershipdevelopment-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-thenineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc9-4a8dc).html

”Self-regulation versus state regulation in Swedish industrial relations”, i Mia Rönnmar & Jenny Julén Votinius (red.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund 2017, s. 357–383.
URL: http://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Lund i november 2017

Anders Kjellberg
anders.kjellberg@soc.lu.se

1

Inledning

1.1 Nya utvecklingstendenser i facklig anslutning

Vi har i Sverige kommit att ta för givet att de flesta löntagare tillhör en fackförening. Likaså att det i företag och verksamheter över en viss storlek nästan alltid finns en fackklubb eller motsvarande och att det är denna som företräder de anställda gentemot arbetsgivaren. Vidare är de fackliga organisationerna – inte de enskilda individerna – rättssubjekt i arbetsrättslig mening. Även den lokala skyddsorganisationen bygger på fackligt utsedda representanter och facklig medverkan.

Inget av detta är självklart ur ett internationellt eller ens europeiskt perspektiv. I Storbritannien och Tyskland befinner sig mer än två tredjedelar av löntagarna *utanför* de fackliga organisationerna, i Nederländerna tre fjärdedelar och i Frankrike så mycket som nio tiondelar. Också i de ledande industriländerna utanför Europa är endast en minoritet fackföreningsmedlemmar – inte fullt var fjärde i Japan och mindre än var sjunde i USA. Dessutom har andelen fackligt organiserade under senare decennier sjunkit påtagligt i flera länder, framför allt i Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike. I flera kontinentaleuropeiska länder företräds de anställda av företags- eller driftsråd istället för av fackklubbar på arbetsplatserna, bl.a. i Tyskland, Frankrike och Nederländerna. Och till dessa råd har alla arbetare och tjänstemän rösträtt, oberoende av om de är fackligt anslutna eller ej. Ännu en skillnad är att kontinentaleuropeisk arbetsrätt är betydligt mer individorienterad än svensk och övrig nordisk, vilken bygger på kollektiv representation genom fackliga organisationer.

Under de senaste tio åren har emellertid den s.k. svenska modellen skakats i sina grundvalar. De centrala avtalsförhandlingarna är numera ett minne blott. Partsrepresentation genom ”korporativt” sammansatta organ likaså. Sveriges EU-medlemskap aktualiserar förändringar av arbetsrätten i mer individualistisk riktning. Företagens internationalisering och EU-direktivet om europeiska företagsråd har fört upp frågan om hur de anställda skall företrädas i internationella koncerner på dagordningen. Strax efter 1980-talets mitt påbörjades en för svenska förhållanden

helt ny utveckling, som nu berörde de fackliga organisationerna på ett omedelbarare sätt än något annat. År efter år sjönk andelen fackligt anslutna arbetare och tjänstemän, i synnerhet i storstadsområdena. Så småningom uppkom en diskussion om huruvida facket var en ”krisbransch”. Något hade uppenbarligen hänt i förhållandet mellan de fackliga organisationerna och medlemmarna, vilket gjorde det angeläget att närmare undersöka den fackliga organisationsgradens utveckling och precisera hos vilka löntagargrupper nedgången var störst med hänsyn till region, bransch, kön, ålder m.m. Detsamma gäller den efterföljande uppgången under 1990-talets början. En närliggande utveckling är den starkt tilltagande direktanslutningen till fackförbundens arbetslöshetskassor under såväl 1980- som 90-talen. Detta fenomen, som hittills varit outforskat, var ännu en anledning till att min kollega Lars Gunnarsson och jag tog initiativet till projekten *Fackliga medlemmar och organisationer under 1990-talet* resp. *Fackliga medlemmar och organisationer under 1990-talet – en uppföljning* (båda Rådet för arbetslivsforskning). Ett tredje syfte var att undersöka arbetares och tjänstemäns huvudsakliga motiv för fackligt medlemskap resp. icke-medlemskap samt inställning till den fackliga organisationen och verksamheten i övrigt. Syftet med uppföljningsprojektet var dels att studera organisationsgradens och direktanslutningens utveckling när en ”överhettad” ekonomi under loppet av några få år avlöstes av en djup lågkonjunktur, dels att komma med förslag om fackligt förändringsarbete med utgångspunkt från undersökningsresultaten.

En central frågeställning rör förhållandet mellan individ och kollektiv, framför allt i vilken grad sociala influenser påverkar individens ställningstagande till fackligt medlemskap resp. direktanslutning till facklig a-kassa. Av intervjuundersökningen framgår att social påverkan spelar en betydande roll i dessa avseenden. Genom forskningsprojektet *Individer, kollektiv och fackliga organisationer* (likaså Rådet för arbetslivsforskning) har behandlingen av denna dimension kunnat fördjupas.

1.2 Bokens disposition

För att få ett vidare perspektiv på den svenska organisationsgradens utveckling placeras den i kapitel 2 i ett internationellt sammanhang. Även om den fackliga anslutningens förändringar i Sverige de senaste femton åren förefaller osedvanligt dramatiska framstår de som krusningar på ytan ur internationell synvinkel. Kapitlet ägnas framför allt åt att förklara de kraftiga variationer i facklig anslutning som existerar mellan olika länder och varför inte ens förändringarnas *riktning* alltid går åt samma håll trots att vi lever i ett internationaliseringens tidevarv.

I kapitel 3 görs en statistisk genomgång av den fackliga organisationsgradens förändringar i Sverige under såväl nedgångsfasen vid 1980-talets slut som 1990-

talets återhämtningsperiod. Särskilda datakörningar har gjorts av ULF (*Undersökningar av levnadsförhållanden*) och AKU (*Arbetskraftsundersökningarna*) för att få en detaljerad bild av förändringarna med avseende på region, sektor, bransch, arbetare/tjänstemän, kön, ålder m.m. I vissa fall kan olika mönster urskiljas för olika löntagargrupper genom att antingen stagnations- eller uppgångstendenserna dominerar.

I kapitel 4 belyses den tilltagande direktanslutningen till arbetslöshetskassorna under 1980- och 90-talen, bl.a. frågan om de individuellt anslutna utgörs av avhoppade fackmedlemmar eller kommer från de oorganiserades led, samt vad det betyder om det finns en fackklubb eller ej på arbetsplatsen. Analysen har främst inriktats på fyra a-kassor inom privat sektor, två för tjänstemän (SIFs och HTFs) och två för arbetare (Metalls och Handels). Vidare ges en översiktlig bild av direktanslutningens omfattning inom olika förbundsområden.

I fokus för kapitel 5 står de viktigaste typerna av motiv för fackligt medlemskap resp. oorganiserad status. För att erhålla en bild av drivkrafterna för facklig anslutning och direktanslutning till a-kassa genomförde Lars Gunnarsson och jag 1993 en intervjuundersökning omfattande ”vanliga” medlemmar, fackligt aktiva och icke-medlemmar på ett antal utvalda arbetsplatser i Stor-Stockholm inom SIF-, Metall- och Handelsområdena. Därtill kom ett särskilt urval nya Handelsmedlemmar och tre urval med direktanslutna till SIFs, HTFs och Metalls a-kassor inom Stockholmsområdet. Sammanlagt intervjuades 210 individer. Stor-Stockholm valdes därför att förändringarna av facklig anslutning och direktanslutning till a-kassorna där varit störst. Genom intervjuerna identifieras de motiv som föranleder människor i olika åldersgrupper etc. att vara fackligt anslutna resp. icke-anslutna i ett storstadsområde i dagens Sverige. Vidare ställdes ett antal frågor för att belysa de fackliga organisationernas sätt att fungera i olika avseenden. Därutöver genomfördes mer ingående intervjuer med företrädare för de berörda förbunden på klubb- och avdelningsnivå.

I ett antal seminarier och konferenser som Lars Gunnarsson och jag höll för fackliga funktionärer och förtroendevalda diskuterades resultaten av intervjuundersökningen. En dialog kom till stånd om vilka förändringar av den fackliga organisationen och verksamheten som kan vara påkallade för att bättre tillgodose medlemmarnas behov och önskemål. I kapitel 6 betonas vikten av att anpassa de fackliga organisationerna till den snabba omvandlingen av arbetslivet. Genom att tona ned ”tayloristiska” drag hos de fackliga organisationerna själva kan decentraliserade och medlemsnära arbetsformer skapas så att medlemmarna mer aktivt deltar i såväl målformuleringen som förverkligandet av målen. Inte minst för den växande andelen kvinnliga medlemmar kan mer informella arbetsformer sannolikt främja ett mer aktivt deltagande.

I kapitel 7 görs en uppföljning av den fackliga organisationsgradens utveckling fram till sekelskiftet 2000. Särskilt uppmärksammas de kraftiga medlemsförluster som fackföreningarna under senare decennier fått vidkännas i Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike. Kapitel 8 diskuterar orsakerna till den tilltagande fackliga instabiliteten i Sverige. Bland annat uppmärksammas ungdomars och invandrares situation samt IT-sektorns och bemanningsföretagens anställda. Vidare behandlas de fackliga organisationernas försvagade ställning på arbetsplatserna under 1990-talets djupa lågkonjunktur och tendenserna till en tudelning av arbetsmarknaden i ”vinnare” och ”förlorare” samt vad facket kan göra för att möta dessa utmaningar. I det avslutande kapitlet 9 sammanfattas de viktigaste resultaten och diskuteras de grundläggande komponenterna hos *industrial relations*-system.

2

Internationella olikheter i andelen fackligt anslutna

Internationellt sett är andelen fackligt anslutna löntagare mycket hög i Sverige (se tabell 1). Fram till 1980-talets mitt hade den fackliga organisationsgraden stigit mer eller mindre oavbrutet ända sedan fackföreningsrörelsen på 1910-talet började återhämta sig efter 1909 års misslyckade storstrejk. Liksom i de flesta andra länder inleddes vid 1960-talets mitt en period av kraftig facklig tillväxt, men till skillnad från på många andra håll fortsatte expansionen långt in på 80-talet. Vid årsskiftet 1986/87 tillhörde ca 86 procent av de svenska löntagarna en facklig organisation – en såväl historisk som internationell toppnotering. Vid 1990-talets mitt uppnåddes efter några års stagnation en i det närmaste lika hög anslutning som vid mitten av 80-talet.

Sveriges särställning markeras ytterligare av att i flera andra länder har organisationsgraden antingen sjunkit kraftigt eller stagnerat under flera årtionden i rad. I USA och Frankrike tillhörde inte ens var femte löntagare en fackförening vid 1980-talets mitt. Idag rör det sig om ännu färre: i USA mindre än var sjunde och i Frankrike bara var tionde. Även i Storbritannien har nedgången varit påtaglig. År 1980 var drygt varannan löntagare fackansluten, idag rör det sig om mindre än var tredje. I Nederländerna och Italien föll organisationsgraden markant fram till 1980-talets mitt och har sedan dess inte visat några tendenser att återhämta sig.

De fackliga organisationerna i Sverige intog vid 1980-talets mitt en unik position i dubbelt avseende. För det första genom den *mycket höga* organisationsnivån, för det andra genom att Sverige – liksom tidigare – med sin *stigande* organisationsgrad gick emot strömmen under internationella fackliga nedgångsperioder (1920- och 50-talen). Efter 1986 sjönk dock andelen fackanslutna även i Sverige under flera år i följd, närmare bestämt t.o.m. 1990. Därefter skedde en påtaglig återhämtning med resultat att organisationsgraden ånyo uppnådde samma höga nivå som vid 80-talets mitt.

Det bör observeras att de i tabell 1 angivna talen för vissa länder inkluderar arbetslösa löntagare. Som följd av att Sverige, Danmark, Finland och Belgien har

fackliga a-kassor tillhör många arbetslösa de fackliga organisationerna i dessa länder, till skillnad från i t.ex. Storbritannien, där de som blir arbetslösa i regel upphör att vara fackföreningsmedlemmar. För ett antal länder redovisas i tabell 2 dubbla serier för organisationsgraden med de arbetslösa inkluderade i den ena (serie 2) men inte i den andra (serie 1). Därigenom kan man se hur mycket organisationsgraden sänks när de arbetslösa tas med i beräkningarna. För Belgien förhåller det sig dock tvärtom, vilket vi strax skall återkomma till.

2.1 Orsaker till den i Sverige internationellt sett mycket höga fackliga organisationsgraden

Vid en blick på tabell 1 slås man lätt av att länderna med högst andel fackligt anslutna löntagare – Sverige, Danmark och Finland – också är de som bibehållit systemet med fackliga arbetslöshetskassor. Det gäller även det s.k. Gent-systemets hemland Belgien, men här är organisationsgraden klart lägre eller ungefär i nivå med Norge, där de fackliga a-kassorna förstatligades 1938. Man bör ändå vara försiktig med att betrakta förekomsten resp. frånvaron av fackliga a-kassor som *huvudförklaring* till varför organisationsgraden är hög i vissa länder och låg i andra. Redan det förhållandet att organisationsgraden i länderna med fackliga a-kassor spänner alltifrån ca 60 procent (Belgien) till 80 (Sverige) antyder att arbetslöshetsförsäkringens organisationsform inte utgör hela förklaringen till internationella variationer i facklig anslutning. Likaså är det omöjligt att utifrån denna variabel förklara varför organisationsgraden i länderna utan fackliga a-kassor varierar från 10 procent (Frankrike) till 54 procent (Norge). Men det hindrar naturligtvis inte att de fackliga a-kassorna verksamt kan ha bidragit till att organisationsgraden ligger på en hög nivå i Sverige, Finland, Danmark och Belgien.

Ytterligare ett par förhållanden gör att man bör vara försiktig med att överdriva de fackliga a-kassornas betydelse som förklaringsvariabel. Internationelllt sett är de *privatanställda tjänstemännen* den löntagargrupp vars fackliga anslutning varierar mest. Den svenska organisationsgraden hade inte varit så hög som den är om inte privattjänstemännen varit betydligt mer välorganiserade än i andra länder. Vid en historisk tillbakablick kan man konstatera att deras fackliga genombrott tog sin början under 1930-talet. Den snabba fackliga expansionen under trettiotalsdepressionen kan dock knappast förklaras av arbetslöshetsunderstöd från facket även om vissa tjänstemannaorganisationer hade understödsfonder, såsom Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), vars fond tillkom 1933 (Kjellberg 1997).

Tabell 1. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder 1980–99 (per 31/12)

	1980	*1985*	*1986*	*1986*	*1988*	*1989*	*1990*	*1991*	*1992*	*1993*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*	*1998*	*1999*
Sverige	78	81	82	/ 86	84	83	82	83	84	85	85	85	84	82	81	80
Finland	67	67	68		71	72	72	75	77	80	79	78	82	81	80	78
Danmark	75	77	77		75	76	76	76	77	77	76	76	78	77	76	76
Belgien	57	57	56		55	57	57	57	58	58	59	60		60	60	61
Norge	57	57	56		55	57	57	57	57	57	57	56	56	55	55	54
Österrike	52	52	51		49	48	47	46	44	43	41	41	40	39	38	37
Italien	50	42	41		40	40	39	39	39	39	39	39	38	37		37
Kanada	35	36	35		35	34	35	36	36	36	35	34	35	33	33	32
UK (1)	56	50	49		46	44	43	42	41	40	38	36				
UK (2)	53	44	43		42	41	40	38	36	35	33	32	/ 31	30	30	30
Storbritannien						39	38	37	36	35	34	32	31	30	30	30
Australien	49		46		42		41		40	38	35	33	31	30	28	26
Tyskland	35	34	34		33	33	32	/ 36	34	32	30	29	28	27	26	26
Nederländerna	35	28	27		24	24	24	25	25	24	25	24	24	24	24	23
Japan	31	29	28		27	26	25	25	24	24	24	24	23	23	22	22
Schweiz	31	28	27		26	26	27	/ 24	24	24	24	24	24	23	23	23
Spanien								16	18	20	20	18	18	17		
USA	23	18	18		17	16	16	16	16	16	16	15	15	14	14	14
Frankrike	19	14	13		12	11	10	10	10	10	10	10		/ 8	8	8

Anm. Exkl. pensionärer. För länder med fackliga a-kassor (Sverige, Finland, Danmark och Belgien) inkl. arbetslösa.
Sverige: Det första talet för 1986 är jämförbart med föregående år, det andra med efterföljande. Se vidare tabell 3 nedan.
Finland: för åren 1980-88 har antalet fackföreningsmedlemmar exkl. pensionärer m.fl. skattats genom att tillämpa 1989 års proportion mellan antalet medlemmar exkl. pensionärer etc. och totala antalet medlemmar (82,9:100 – för andelen pensionärer, studerande, egenföretagare m.fl. se Kauppinen & Köykkä 1991 s. 4). För åren 1990–93 beräknas andelen pensionärer m.fl. genom linjär interpolation mellan 1989 och 1994 års andelar. För perioden efter 1994 används 1994 års andel (81,3:100 – för andelen pensionärer m.fl. se Sandqvist 1996 s. 41f).
Danmark: avser löntagare 16–66 år + arbetslösa. Antalet aktiva LO-medlemmar har fåtts genom att från betalande medlemmar (vilket exkluderar pensionärer) subtrahera ”efterlönmottagare” och de som är på ”overgangsydelse” och sedan addera lärlingar, ”ungarbejdere” m.fl.
Norge: avser sysselsatta löntagare enligt uppgifter från de fackliga organisationerna (dvs. exkl. pensionärer, arbetslösa m.fl.) och AKU (Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersökelser).
Belgien: inkl. arbetslösa.
Italien: baseras på antalet medlemmar i de tre centralorganisationerna CGIL, CISL och UIL; exkl. pensionärer och egenföretagare.
Kanada: avser sysselsatta löntagare utanför jordbruket (i källan (se nedan) redovisad under påföljande år).
UK = United Kingdom, dvs. Storbritannien + Nordirland. *UK (1)*: Samtliga fackmedlemmar (dvs. inkl. pensionärer m.fl.), *UK (2)*: som UK (1), men dividerat med hela arbetskraften.
Storbritannien: sysselsatta löntagare (exkl. inom försvaret) enligt Labour Force Surveys (1989–91: våren resp. år, 1992: hösten).
Australien: Labor Force Surveys augusti resp. år utom 1980 som avser 1982.
Tyskland: från 1991 inkl. östra delen.
Japan: avser sysselsatta löntagare per 30/6.
Schweiz: mellan 1990 och 1991 förändring i OECDs Labour Force Series.
USA: årsgenomsnitt i procent av sysselsatta löntagare från16 år utom för 1980 som avser maj.

Källor:
Sverige: se tabell 3 nedan.
Danmark: uppgifter om antalet betalande LO-medlemmar, ”efterlönmottagare”, lärlingar m.fl. från danska LO. Antal fackmedlemmar (övriga organisationer) och löntagare samt arbetslösa enligt *Statistisk Årbog*.
Finland: 1980-89: Beräkningar utifrån Kauppinen & Köykkä 1991 s. 4, 11f, 18; 1990–: Beräkningar från *Statistisk årsbok för Finland* (för antalet fackmedlemmar, sysselsatta löntagare och arbetslösa), Sandqvist 1996 s. 41f samt kompletterande uppgifter från Arbetsministeriet.
Norge: Stokke 2000a s. 16 samt kompletterande uppgifter från Torgeir Stokke.
Belgien, Österrike, Italien, UK (1)–(2), Tyskland, Nederländerna, Schweiz, Spanien och Frankrike: Ebbinghaus & Visser 2000.
Kanada: *Workplace Gazette. An Industrial Relations Quarterly* vol. 2, nr. 3 1999 s. 62 (utges av Human Resources Development Canada. Workplace Information Directorate, Quebec).
Storbritannien: arbetskraftsundersökningar publicerade i *Employment Gazette* (bl.a. juni 1994) och *Labour Market Trends* (bl.a. juli 2000).
Australien: arbetskraftsundersökningar utförda av Australian Bureau of Statistics, ABS (Canberra), som utger publikationen *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership* (bl.a. augusti 1999). Se även *Trade Union Members, Australia* (katalog nr. 6325.0).
Japan: Japan Institute of Labour (Tokyo), som utger publikationen *Japan Labor Bulletin*.
USA: befolkningsundersökningar utförda av US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (internetadress: http://stats.bls.gov/newsrels.htm).

Tabell 2. Facklig organisationsgrad för sysselsatta löntagare resp. inkl. arbetslösa i vissa länder 1980–97

	1980	*1985*	*1986*	*1988*	*1989*	*1990*	*1991*	*1992*	*1993*	*1994*	*1995*	*1996*	*1997*
Belgien (1)	53	51	49	48	49	50	52	53	52	53	53		
Belgien (2)	57	57	56	55	57	57	57	58	58	59	60		
Italien (1)	50	42	41	40	40	39	39	39	39	39	39	38	37
Italien (2)	44	37	35	34	34	34	34	34	34	33	32	32	31
Tyskland (1)	35	34	34	33	33	32	36	34	32	30	29	28	27
Tyskland (2)	34	31	31	30	30	30	34	31	29	27	27	25	24
Nederländerna (1)	35	28	27	24	24	24	25	25	24	25	24	24	24
Nederländerna (2)	32	25	24	22	22	22	23	23	23	23	23	23	22

Anm. (1) enbart sysselsatta löntagare, (2) sysselsatta löntagare + arbetslösa.
Källa: Ebbinghaus & Visser 2000.

Den första tjänstemannakassan – Handelstjänstemannaförbundets (HTFs) – inrättades först 1940 och var fram till 1942 den enda a-kassan utanför LO. Då fick även industritjänstemännen och arbetsledarna sina kassor. Statstjänstemännen ansåg länge att de omöjligen kunde bli arbetslösa; först 1969 inrättade de en a-kassa. Bankmännen levde också länge i samma tro, varför de så sent som 1970 skapade en a-kassa. Det hindrade inte att Bankmannaföreningen uppnådde en förhållandevis hög organisationsgrad redan under 1920-talet.

För det andra är det i Sverige möjligt att direktansluta sig till en arbetslöshetskassa, dvs. vara ansluten till en facklig a-kassa utan att vara medlem i fackföreningen. Från 1980-talet har detta fenomen fått ökad utbredning, inte minst hos privattjänstemännen. Hos HTFs a-kassa ökade direktanslutningen från 10 till 30 procent 1987–99. Av medlemmarna i SIFs a-kassa var 19 procent direktanslutna vid årsskiftet 1999/2000.

De framförda argumenten får å andra sidan inte tolkas som att de fackliga a-kassorna är betydelselösa för den fackliga medlemsrekryteringen. Själva det faktum att så många oorganiserade i Sverige valt att direktansluta sig till en arbetslöshetskassa påvisar det attraktiva i att tillhöra en sådan. Numera är också möjligheten till direktanslutning allmänt känd till skillnad från tidigare. Av viss betydelse blev den kampanj som tidningen Expressen bedrev vid 1980-talets början i syfte att få löntagarna att direktansluta sig till en a-kassa, istället för att betala medlemsavgift till facket. Direktanslutningen hölls också länge tillbaka av att personer som övervägde denna anslutningsform inte bemöttes med någon större tjänstvillighet, åtminstone inte av LO-förbundens funktionärer. Om man går tillbaka ytterligare några decennier medverkade dessutom systemet med fackliga uppbördsmän ute på arbetsplatserna till att det uppfattades som osolidariskt att inte betala medlemsavgiften.

Historiskt sett har fackligt arbetslöshetsunderstöd, tillsammans med understöd vid strejker och lockouter, spelat en betydelsefull roll för de svenska fackföreningarnas styrka, i synnerhet under tider av hög arbetslöshet och talrika arbetskonflikter som exempelvis 1920-talet. Samtidigt som medlemsrekryteringen underlättades försvårade båda dessa understödsformer arbetsgivarnas strävanden att rekrytera ”arbetsvilliga” vid strejker och lockouter. Det var väsentligt ur facklig synvinkel eftersom Sverige länge tillhörde länderna med högst konfliktfrekvens. Att den fackliga understödsstrategin var framgångsrik yttrade sig i att strejkbryteri redan på ett tidigt stadium blev en relativt sällsynt företeelse i Sverige. Andra än idag betydelsefulla följdverkningar är att svenska fackföreningar, till skillnad från exempelvis brittiska, inte enbart organiserar sysselsatta löntagare utan också arbetslösa, samt att man i Sverige, i kontrast till Storbritannien och Italien, har välfyllda konfliktfonder. De senare kan till och med fungera som ett ännu effektivare incitament för fackligt medlemskap än a-kassorna i och med att ”direktanslutning” inte är möjlig och traditionen i Sverige påbjuder även oorganiserade löntagare att lägga ned arbetet under arbetsmarknadskonflikter. Därtill kommer att antalet löntagare som berördes av strejker och lockouter i Sverige var högre under 1980-talet och första hälften av 90-talet än under perioden 1950–79 (Kjellberg 1998 s. 81). Till bilden hör bl.a. att avtalsförhandlingarna blivit mer komplicerade och att de offentliganställda fackens styrka och militans vuxit under senare årtionden.

Arbetslöshets- och konfliktfonderna har således haft det dubbla syftet att nyrekrytera medlemmar och att förhindra att de som redan är medlemmar lämnar fackföreningen vid arbetslöshet eller arbetsmarknadskonflikter. Därigenom har medlemsomsättningen begränsats och de fackliga organisationerna fått ett förstärkt intresse att verka för en full sysselsättningspolitik.

Även i övrigt har de svenska fackförbunden strävat efter en bred medlemssammansättning. Redan vid 1800-talets slut lade man från både politiskt (socialdemo-

kratiskt) och fackligt håll stor vikt vid att fackföreningarna inte endast omfattade de yrkesutbildade, utan också de mindre kvalificerade arbetarna. Från socialdemokratisk sida var man angelägen om en bred rekrytering för att kunna utnyttja den politiska storstrejken som ett effektivt vapen i rösträttskampen (Simonson 1985 s. 91ff). Vidare främjade den i Sverige sena, men snabba, industrialiseringen utbredningen av en jämlikhetsideologi inom socialdemokratin och fackföreningsrörelsen på de snäva yrkesintressenas bekostnad. Följaktligen vann industriförbundsprincipen tidigt insteg i de tyngsta svenska fackförbunden. Den politiska och ekonomiska relativa efterblivenheten i 1800-talets Sverige – allmän rösträtt först ca 1920, samt sen men snabb industrialisering – fick således indirekt positiva effekter på den fackliga organisationsgradens utveckling.

Flera av ovan nämnda förhållanden illustreras väl av Metallarbetarförbundets utveckling omkring sekelskiftet 1900. Under Ernst Blombergs ledning gick man in för en systematisk uppläggning av lönerörelserna med betoning på förhandlingar, men med beredskap att tillgripa väl förberedda strejker som ett sista medel. För att undvika att arbetsgivarna spelade ut olika grupper mot varandra prioriterades orter med många lågavlönade metallarbetare. Allt detta krävde en centralisering av beslutsbefogenheter till förbundsledningen, vilket ytterligare skärptes sedan verkstadsarbetsgivarna 1902 slutit sig samman i en starkt centraliserad organisation. Redan 1895 inrättade förbundet en konfliktfond och en a-kassa med främsta syfte att öka motståndskraften vid arbetskonflikter och i andra hand för att underlätta medlemsrekryteringen och minska medlemsomsättningen (Kjellberg 1983 s. 168). Genom verkstadsindustrins snabba expansion hamnade skråmässigt präglade yrkesarbetargrupper redan från början i minoritet gentemot verkstadsarbetarna. Förbundet var öppet för alla sorters metallbearbetande arbetare, men det skulle dröja innan industriförbundsprincipen tillämpades fullt ut; träarbetare och andra arbetare inom verkstadsindustrin som inte direkt arbetade med metaller organiserades av andra fackförbund.

Inom verkstadsindustrin dröjde det inte länge förrän centraliseringen av beslutsbefogenheter till arbetsmarknadsparternas ledningar – tillsammans med det planmässiga tillvägagångssättet och uppbygget av konfliktfonder å ömse håll – utmynnade i riksomfattande konflikter och kompromissartade uppgörelser vari föreningsrätten erkändes. Därigenom fick centraliseringen av partsförhållandena en positiv inverkan på den fackliga organisationsgraden då föreningsrättsstrider företag för företag kunde undvikas. Liknande effekter hade den s.k. Decemberkompromissen mellan LO och SAF 1906 och den centralisering som skedde på arbetsmarknaden under 1930-talet i samband med ingåendet av Saltsjöbadsavtalet LO – SAF 1938.

Men en långtgående centralisering rymmer också faror för de fackliga organisatio-

nerna genom att de riskerar tappa kontakten med medlemmarna. Karaktäristiskt för svensk fackföreningsrörelse är emellertid att den *samtidigt* är mer centraliserad och mer *decentraliserad* än i många andra länder. Med det sistnämnda avses det i Sverige finmaskiga nätet av fack- och verkstadsklubbar, vilket helt saknar motsvarighet i flera av de kontinentaleuropeiska länderna, där det istället är vanligt med någon form av s.k. drifts- eller företagsråd (bl.a. Tyskland och Nederländerna) i den mån de anställda överhuvudtaget är företrädda på arbetsplatserna. Medan fackklubbarna i Sverige utgör en integrerad del av den fackliga organisationen och vanligen utgör fackets ansikte gentemot den enskilde medlemmen representerar drifts- och företagsråden samtliga anställda, oberoende av om de är fackmedlemmar eller inte.

En utbyggd facklig arbetsplatsorganisation är för övrigt ett gemensamt drag för samtliga nordiska länder. Om vi förflyttar oss ned till kontinenten är förhållandena likartade i Belgien, till skillnad från i Nederländerna, där fackföreningarna är mycket svaga på arbetsplatsnivå och de anställda, som nämnts, företräds av företagsråd. Det är säkerligen inte av en slump att just de nordiska länderna och Belgien utmärks av en hög eller relativt hög facklig organisationsgrad. Visser (1992), som använder sig av parvisa länderjämförelser, tillskriver arbetsplatsnivån avgörande betydelse för den i Belgien jämfört med i Nederländerna avsevärt högre och stabilare fackliga anslutningen.

Western (1993 s. 272) pekar å andra sidan på avskaffandet av fackliga a-kassor i Nederländerna 1952 som en orsak till den vidgade klyftan i facklig anslutning mellan de båda länderna. Vidare vill han spåra den jämfört med övriga nordiska länder klart lägre norska organisationsgraden till frånvaron av fackliga a-kassor i Norge. Det förhållandet att de nordiska länderna i övrigt är så lika varandra talar för att fackets kontroll av a-kassorna till stor del förklarar varför organisationsgraden är högre i Sverige, Finland och Danmark än i Norge. Särskilt under perioder med starkt stigande eller hög arbetslöshet bör förekomsten av fackliga kassor haft en positiv inverkan på organisationsgraden. Således steg andelen fackanslutna i Danmark kraftigt under 1970-talet (med ca 16 procentenheter) i samband med att ett tillstånd av massarbetslöshet inträdde (Scheuer 1992 s. 177ff). Medverkande var också införandet 1979 av en form av förtidspension (”efterlön”) som enbart omfattar dem som tillhört en a-kassa under ett antal år. Även i Finland kan man urskilja en period då såväl arbetslösheten som organisationsgraden gick upp markant, närmare bestämt under början av 1990-talet: från 3–4 procent arbetslöshet och 72 procent fackanslutna 1990 till 19 procent arbetslösa och 80 procent fackanslutna 1993 (Kauppinen 1994 s. 95, 106 och 147 resp. tabell 1 ovan). Därmed inte sagt att hela uppgången i organisationsgraden kan tillskrivas systemet med fackliga a-kassor då de fackliga organisationerna även svarar för *andra* trygghetsfunktioner, inte minst

efter införandet i Finland 1988 av en lag om anställningsskydd. Motsvarande regler finns i den norska Arbetsmiljölagen, för vilken den svenska Lagen om anställningsskydd (LAS) tjänade som förebild. Danmark avviker från övriga nordiska länder genom frånvaron av en sådan lag.

Om man jämför Norge och Sverige med organisationsgraden nedbruten på bransch, region m.m. visar det sig att Norge utmärks av större bransch- och åldersskillnader än Sverige (Nergaard 1999, Stokke 2000b och Kjellberg 1999 s. 63f). Särskilt inom handeln är andelen fackanslutna mycket låg (endast 21 procent 1998). Inom denna näring finns många anställda på små arbetsplatser och med kort deltid, tidsbegränsade anställningar och överhuvudtaget en lösare anknytning till arbetsmarknaden än vad som är vanligt inom t.ex. industrin. Det är visserligen inget unikt för Norge, men kan ändå vara av betydelse för att förklara varför Norge har en klart lägre organisationsgrad än Sverige. Det kan mycket väl vara så att grupper med en lös anknytning till arbetsmarknaden, och som rent allmänt tillhör de mest svårorganiserade, behöver ett *extra* incitament av typen facklig a-kassa för att gå med i fackföreningen (ibid.). För det andra är arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad väsentligt lägre i Norge, inte minst inom handelsbranschen (Stokke 1996 s. 13f; se också nedan). Däremot förefaller de regionala skillnaderna vara klart mindre i Norge. Den markanta klyfta i facklig anslutning som existerar i Sverige mellan storstäderna och landet i övrigt (med lägst organisationsgrad i de förra) har ingen motsvarighet i Norge. Det finns anledning anta att det råder ett samband häremellan och att vissa norska löntagargrupper generellt utmärks av en mycket låg organisationsgrad, dvs. inte bara inom storstadsområden.

Sannolikt spelar de fackliga a-kassorna en mindre roll för den höga organisationsgraden i bl.a. Sverige än existensen av en facklig organisation som direkt på arbetsplatsen fyller betydelsefulla funktioner och som medlemmarna vid behov kan vända sig till.[1] Det är ett gemensamt drag för samtliga nordiska länder samt Belgien. Visserligen är även systemet med fackliga arbetslöshetskassor gemensamt för dessa länder, men det omfattar, som framgått, inte Norge. I Sverige, Danmark, Finland och Belgien existerar det således – till skillnad från i samtliga andra länder – *dubbla incitament* för fackligt medlemskap i den meningen att den fackliga organisatonen innefattar såväl verksamhet direkt på arbetsplatsen som medlemskap i a-kassa (jämför tablå A nedan). Den egentliga fackliga verksamheten – dvs. vad facket förmår uträtta vad gäller lön, anställningstrygghet, arbetsmiljö m.m. – direkt där individen befinner sig kan förmodas utgöra den grundläggande utgångspunkten vid bedöm-

1. Hancké (1993) betonar den fackliga arbetsplatsorganisationens betydelse för organisationsgraden. Hans argument är dels arbetsplatsfackets funktion som bästa – och ofta också enda – medlemsrekryterande instans, dels dess överlägsna interventionsförmåga när det gäller arbetsplatsfrågorna.

ningen av det fackliga medlemskapets värde, medan tillhörigheten till arbetslöshetsförsäkringen är av underordnad betydelse. Utifrån ett sådant antagande följer att fackliga a-kassor borde kunnat tjäna som ett rekryteringsargument främst i länder som *saknar* facklig arbetsplatsorganisation. Men i dessa länder är fackföreningarna å andra sidan helt frikopplade från arbetslöshetsförsäkringen. Man skulle därför kunna hävda att *frånvaron* av fackliga a-kassor i länderna *utan* facklig arbetsplatsorganisation har större effekt på organisationsgraden än förekomsten av sådana kassor i länder med en omfattande facklig verksamhet på arbetsplatsnivå.

Tablå A. Facklig arbetsplatsorganisation i kombination med facklig a-kassa.

	Facklig arbetsplatsorganisation	
	Ja	Nej
Facklig a-kassa	Sverige, Finland, Danmark, Belgien	
Facklig a-kassa saknas	Norge, Österrike, UK, USA, Japan	Nederländerna, Tyskland, Frankrike

I likhet med i de nordiska länderna och Belgien utgör den fackliga arbetsplatsorganisationen också i Storbritannien och USA en utomordentligt viktig länk i den fackliga strukturen. Ändå är organisationsgraden låg (USA) eller relativt låg (Storbritannien). Det hänger samman med att det centralistiska elementet saknas såväl på fackligt håll som på arbetsgivarsidan, vilket medfört en *fragmentarisk* utbredning av de fackliga organisationerna. I avsaknad av riksomfattande kompromisser av principiell natur har föreningsrättsstriderna fått föras företag för företag – och görs så fortfarande – framför allt i USA. Det utgör en påminnelse om att i Sverige är det själva *kombinationen* av centralisering och decentralisering som varit så gynnsam för den fackliga tillväxten – se tablå B.

Tablå B. Facklig arbetsplatsorganisation (decentralisering) i kombination med centralisering och facklig a-kassa.

	Facklig arbetsplatsorganisation			
	Ja		Nej	
	Centralisering		Centralisering	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Facklig a-kassa	Sverige, Finland, Danmark, Belgien			
Facklig a-kassa saknas	Norge, Österrike	UK, USA, Japan	Nederländerna	Frankrike
			Tyskland	

Det förhållandet att decentraliserade föreningsrättsstrider och centrala kompromisser om föreningsrätten framstår som alternativa former för partsrelationer innebär att dimensionen centralisering-decentralisering nära hänger samman med hur klimatet på arbetsmarknaden utvecklats i ett land. Centrala kompromisser behöver dock inte alltid ha en positiv inverkan på den fackliga organisationsgraden, då kompromisser naturligtvis är avhängiga parternas strategier och styrkepositioner. I Nederländerna ställde arbetsgivarna och staten det som villkor för samarbetspolitiken på nationell nivå efter andra världskriget att de fackliga organisationerna avstod från arbetsplatsorganisering och istället accepterande införandet av företagsråd (Akkermans & Grootings 1978 s. 161). I Sverige hade något sådant varit otänkbart eftersom fack- och verkstadsklubbarna redan vid sekelskiftet 1900 etablerats som facklig representationsform på arbetsplatsnivå. Däremot krävde arbetsgivarna vid Saltsjöbadsavtalets ingående 1938 att fackföreningsrörelsen centraliserades vad gäller beslutsbefogenheter, vilket bl.a. innebar att beslutande medlemsomröstningar om avtalen fick överges. Av direkt betydelse för det fackliga organiserandet blev parternas enighet om att å ömse håll öka anslutningen (Söderpalm 1980 s. 34) och att betydelsefulla riksavtal träffades inom nya områden såsom skogsbruket och handeln (Åmark 1986 s. 149ff). Inom industrin var främst de mindre och medelstora företagen fortfarande till stor del oorganiserade. Från att ha haft en täckningsgrad på drygt 40 procent av de anställda inom industrin 1940 steg SAF-företagens andel till 60 procent 1960, drygt 70 procent 1970 och närmare 80 procent 1980 (Kuuse 1986 s. 152). Genom företagens efterhand allt högre anslutningsgrad till SAF blev föreningsrättsstrider sällsynta i Sverige och upphörde praktiskt taget allt arbetsgivarmotstånd mot facklig organisering.

Av samtliga privatanställa löntagare kan SAFs andel beräknas till 65 procent 1995. Om man till det lägger övriga arbetsgivarorganisationer (bankernas BAO, tidningarnas TU, kooperationens KFO m.fl.) täcker de svenska arbetsgivarföreningarna 77 procent av alla löntagare inom privat sektor (Kjellberg 2000d). Motsvarande tal för Norge och Danmark är betydligt lägre, 55 resp. 51 procent (1998 resp. 1994; Stokke 2000a s. 24, Stokke 2000b s. 371, 378 resp. Scheuer 1996 s. 84, 256).

Den svenska – eller nordiska – modellen av kompromissartade uppgörelser mellan relativt jämnstarka parter innebär att *självreglering* i allmänhet prioriterats framför statsreglering (Kjellberg 1990, Kjellberg 1992, Kjellberg 1998). Således har avtal föredragits framför lagstiftning – åtminstone fram till 1970-talets omfattande arbetslagstiftning. Men denna var å andra sidan delvis av ramkaraktär, det vill säga avsedd att fyllas upp med avtal. Den solidariska lönepolitiken har delvis fungerat som ett substitut för statlig inkomstpolitik, samtidigt som den spelat en sammanhållande roll inom framför allt LO. Vad gäller statsingripanden i avtalsrörelserna

stod Sverige länge i en särställning även i förhållande till övriga nordiska länder. Till skillnad från i Norge har man inte heller temporärt använt sig av obligatorisk skiljedom. Under 1980-talet tilltog dock den inkomstpolitiska aktiviteten från den svenska statens sida och under 1990-talet uppträdde det statliga medlingsinstitutet allt mer aktivt. Men inte i något nordiskt land har staten spelat en så aktiv roll som i Nederländerna 1945–68, där de fackliga organisationerna i mångas ögon kom att framstå som överflödiga. Även de fackliga a-kassorna är ett exempel på självreglering, om än inte helt konsekvent då de till övervägande del är statligt finansierade.

En önskan att undvika statlig reglering låg vidare bakom att fackföreningsrörelsen – med Metall i spetsen – under 1920-talet avstyrkte ett socialdemokratiskt förslag om införande av industriell demokrati via s.k. driftsnämnder i företagen. Från Metalls sida hävdades att några driftsnämnder efter tysk förebild inte behövdes, eftersom man redan sedan länge hade verkstadsklubbarna. Efter andra världskriget avvisade LO ett förslag från SAF att även oorganiserade löntagare skulle vara företrädda i de nya företagsnämnderna; följden blev att de anställda enbart kom att representeras av fackliga organisationer i de 1946 introducerade nämnderna.

Ännu ett exempel på att *självreglering* föredrogs framför statsreglering är att LO 1934 avvisade ett förslag från socialstyrelsen om att utsträcka kollektivavtalens giltighet till de anställda hos oorganiserade arbetsgivare (Söderpalm 1980 s. 22). Argumentet var att fackföreningarna då kunde framstå som överflödiga och därigenom den fackliga tillväxten hämmas (*Fackföreningsrörelsen* 1934:II). Att detta argument verkligen äger relevans kan utläsas av en internationell jämförelse 1990 mellan andel fackligt anslutna och andel löntagare som omfattas av kollektivavtal (Visser 1994a s. 99f). Japan och USA visade låga andelar i båda avseendena, men i Tyskland, Nederländerna, Frankrike, Spanien och Storbritannien täcktes långt fler löntagare av kollektivavtal än vad det fanns fackföreningsmedlemmar. I Frankrikes fall 91 resp. 8 procent (det senare avser privatanställda)! Av de studerade länderna var det endast i Sverige som en hög facklig organisationsgrad sammanföll med en hög täckningsgrad hos avtalen.

Skillnaden i facklig organisering mellan de nordiska länderna kan ändå delvis tillskrivas olikheter i kollektivavtalens utbredning. Inom den privata sektorn är kollektivavtalen mer utbredda i Sverige än i Danmark och Norge. Det kan inte förklaras med statliga mekanismer för att utsträcka avtalen till oorganiserade arbetsgivare och löntagare då sådana mekanismer saknas i samtliga dessa länder. Viktigare är istället de privata arbetsgivarnas högre organisationsgrad i Sverige, vilken i sin tur beror på storföretagens framträdande roll i svensk ekonomi, men också på den högre *fackliga* organisationsgraden – det kan antas råda en viss växelverkan mellan löntagarnas och arbetsgivarnas organisering (i Danmark är dock den fackliga

anslutningen hög trots att arbetsgivarna inom privat sektor endast omfattar 51 procent av de anställda).

Kollektivavtalens lägre utbredning i Danmark och Norge kan verka hämmande på den fackliga anslutningen i dessa länder särskilt som inte ens alla *organiserade* arbetsgivare är skyldiga att tillämpa centralt ingångna avtal på fackmedlemmarna. Till skillnad från i Sverige[2] är avtalen inte automatiskt bindande för arbetsgivarföreningarnas medlemmar, varför det krävs att den fackliga parten aktivt tar upp avtalsfrågan för varje enskilt företag (för Norge se Stokke 1996 s. 5f, Stokke 2000b). Dessutom fordrar vissa branschavtal att minst hälften av de anställda på en arbetsplats tillhör en fackförening för att avtalet skall gälla. Således har danska HK (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund) ingått en sådan överenskommelse med de privata arbetsgivarna (Scheuer 1996 s. 249f). Även i Norge förhåller det sig på detta sätt inom handelsbranschen, men representationskravet har nyligen sänkts (Stokke 2000b). Däremot saknades det inom LO-NHO-området en sådan bestämmelse fram till 1998, då en 10-procentsregel infördes. Detta medförde i sin tur krav om att procentsatsen skulle sänkas inom handelsbranschen, vars arbetsgivare står utanför NHO, den norska motsvarigheten till SAF. I Sverige är däremot, med få undantag, arbetsgivarna i SAF-förbunden skyldiga att tillämpa kollektivavtalen för alla sina anställda, inkl. för dem som inte är fackmedlemmar. Det senare gäller även Danmark och Norge – under förutsättning att det finns kollektivavtal på arbetsplatsen – vilket i och för sig ger möjligheter för oorganiserade att åka snålskjuts på de fackanslutna (med en engelsk term uppträda som *free riders*). Å andra sidan ökar då incitamentet för fackmedlemmarna att uppmana sina arbetskamrater att gå med i facket. Men det är inte detta som är poängen här, utan det förhållandet att på många danska och norska handelsarbetsplatser anslutna till arbetsgivarorganisationer är det inte alltid tillräckligt att fackmedlemmarna önskar ett kollektivavtal för att ett sådant skall komma till stånd.

I Sverige omfattas inte mindre än 90 procent av alla privatanställda löntagare av kollektivavtal. Som vi sett arbetar 77 procent av kategorin privatanställda i företag anslutna till arbetsgivarorganisationer (ett par procentenheter av dessa saknar dock kollektivavtal), vartill kommer ca 15 procent som arbetar under s.k. hängavtal (Kjellberg 2000d). På den svenska arbetsmarknaden i sin helhet (dvs. inkl. offentlig sektor) omfattas 94 procent av alla löntagare av kollektivavtal. I Danmark berörs endast ca 60–70 procent av privatanställda löntagare av kollektivavtal, vilket stiger till ca 70–80 procent då offentlig sektor inkluderas (avser 2000 – se Scheuer & Madsen 2000 s. 13, 18, 25ff)[3]. Motsvarande tal för Norge är ca 50–55 procent resp. ca 70 procent (1999; se Stokke 2000b s. 378).

2. Vissa undantag finns dock. Se Kjellberg 2000d.

Det förefaller, som nämnts, finnas ett samband mellan arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning inom privat sektor: i båda avseendena ligger Danmark (ca 50 resp. ca 60–70 procent) och Norge (55 resp. 50 procent) på en avsevärt lägre nivå än Sverige (77 resp. 90 procent) – jämför även Scheuer 1997a–b. Även de särskilda klausulerna om facklig anslutning i vissa danska och norska avtal kan antas bidra till kollektivavtalens relativt låga täckningsgrad i dessa länder. Inte minst det förhållandet att arbetsgivaren kan kräva en förteckning över fackmedlemmarna i samband med avtalens upprättande kan verka tillbakahållande (gäller t.ex. danska handels- och kontorsanställda; Scheuer 1996 s. 113f, 141). Vidare existerar det i Danmark en *informell* regel på den övriga arbetsmarknaden om att kollektivavtal förutsätter att ca 50 procent av de anställda (= fackmedlemmar) kräver ett sådant. Det utgör troligen huvudförklaringen till att endast ca 50–60 procent av de danska tjänstemännen inom privat sektor omfattas av kollektivavtal (Scheuer & Madsen 2000 s. 21). Internationellt sett är dock avtalssystemet väl förankrat i Danmark och Norge med tanke på att det, liksom i Sverige, saknas statliga mekanismer för att utsträcka avtalen till andra löntagare och arbetsgivare än dem som omfattas från början.

I likhet med LO har TCO föredragit självreglering framför statsreglering men med ett viktigt undantag: 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. Innan tjänstemannaorganisationerna var starka nog att ta till stridsåtgärder och avtalsvägen uppnå förbättringar fanns det ansatser till statlig reglering av en rad anställningsvillkor. När förslaget till *lag* om arbetsavtal presenterades vid 1930-talets mitt avstyrkte såväl LO som starka krafter inom tjänstemannarörelsen och rekommenderade istället avtalsvägen. Det blev sedan utmärkande för partsrelationerna i den svenska modellen. Om man under 1930-talet hade gjort ett annat vägval hade tjänstemännens organisationer med största sannolikhet inte haft den styrka de idag har.

Av betydelse för de svenska tjänstemännens internationellt mycket höga organisationsgrad har även varit att man redan från början bildade *egna* fackförbund och centralorganisationer, samtidigt som man anammade det på LO-sidan rådande orga-

3. Baseras på en intervjuundersökning av 18–59-åringar maj–augusti 2000. De högre talen (70 resp. 80 procent) har erhållits genom justeringar utifrån ett antal kontrollfrågor (ibid. s. 15, 129 ff). De lägre talen (60 resp. 70 procent) anger att löntagaren upplever att kollektivavtalet spelar en roll på arbetsplatsen. De senare talen har fördelen att vara jämförbara med en liknande undersökning från 1994 (Scheuer 1996 s. 135). Den största förändringen har inträffat bland tjänstemännen inom privat sektor: andelen med kollektivavtal ökade från 39 till 49 procent 1994–2000 (Scheuer & Madsen 2000 s. 27). Bland privatanställda i genomsnitt steg täckningsgraden från 52 till 59 procent. Det är desto mer anmärkningsvärt som 1994 års undersökning exkluderade en del löntagargrupper som kan antas ha en låg kollektivavtalstäckning. Det gäller anställda med en arbetsvecka på 1–15 timmar och personer med en anställningstid mindre än tre månader; den senare gruppen uppskattades till 8–9 procent av samtliga privatanställda (Scheuer 1996 s. 234f). Enligt en undersökning 1998 omfattas hela 73 procent av de privatanställda i Danmark av kollektivavtal, därav bland tjänstemän 52 procent och arbetare 90 procent. Täckningsgraden överskattas dock något genom att företag med 1–9 anställda inte ingår i undersökningen. Dessutom är företag med 10–49 anställda underrepresenterade. Se Ibsen 2000 s. 33ff.

nisationsmönstret (bl.a. kombinationen av centralisering och decentralisering, den vertikala organisationsprincipen, dvs. industriförbundsprincipen; se Kjellberg 1997). I länder där stora tjänstemannagrupper varit hänvisade till arbetarnas fackförbund (t.ex. Tyskland) har många tjänstemän haft svårt att identifiera sig med de fackliga organisationerna. Även frånvaron av egna kraftfulla centralorganisationer kan medföra en låg facklig anslutning, vilket illustreras av privattjänstemännen i Norge. Till skillnad från den norska landsorganisationen har svenska LO avstått från att organisera tjänstemannagrupper. Genom gränsdragningsöverenskommelser har vidare medlemskonkurrens mellan arbetar- och tjänstemannafack i stort sett undvikits i Sverige, medan det råder ett spänt förhållande mellan norska LO och YS (Yrkesorganisasjonernes Sentralforbund), vilka båda strävar efter att organisera såväl arbetare som tjänstemän (Kjellberg 1999 s. 68ff). Knappast något land har på både fackförbundsnivå och central nivå en lika renodlad organisationsstruktur som Sverige (Kjellberg 2000e s. 614ff). LO rymmer nästan enbart arbetarfackförbund, medan TCO och SACO uteslutande innehåller tjänstemannafack. Utanför centralorganisationerna finns endast ett fåtal fackförbund. Genom att tjänstemännens andel av löntagarna ökat kontinuerligt har TCOs och SACOs sammanlagda andel av fackföreningsmedlemmarna stigit från 36 till 43 procent 1980–99 (beräkningar utifrån tabell 3 nedan; pensionärer, egenföretagare och studerande exkluderade). Särskilt SACOs uppgång är iögonfallande: från 5 till 11 procent. På motsvarande sätt har LOs andel sjunkit från 61 till 55 procent.

2.2 Förändringar av andelen fackligt anslutna sedan 1980 ur internationellt perspektiv

Sverige har behållit sin tätposition i ländergruppen med hög facklig organisationsgrad under 1980- och 90-talen trots att andelen fackligt anslutna löntagare i en första omgång sjönk fyra år i rad (1987–90). Som framgår av tabell 1 gick organisationsgraden då ned med sammanlagt fyra procentenheter eller från 86 till 82 procent. Med tanke på att dessa siffror avser genomsnittet för samtliga löntagargrupper och regioner var nedgången relativt betydande. Därefter inträffade en klar återhämtning med följd att den svenska organisationsgraden återigen kom upp på 1986 års historiska och internationella rekordnivå på omkring 85 procent. Den viktigaste iakttagelsen är ändå att de fackliga organisationerna i Sverige jämfört med tidigare framstår som betydligt mer utsatta för en föränderlig omgivning. Den alltsedan 1920-talet ständigt uppåtgående kurvan i facklig anslutning bröts under 1980-talet och ersattes av ett internationellt sett inte ovanligt mönster av relativt kraftiga svängningar. Utvecklingen under senare delen av 1900-talet – då organisationsgraden föll med fem procentenheter – bekräftar denna bild av tilltagande instabilitet.

I flera av länderna med låg eller relativt låg organisationsgrad dominerar däremot helt den nedåtgående trenden alltsedan 1980-talet. Det gäller även flera av de länder som 1980 hade en förhållandevis hög anslutning. Det fackliga uppsvinget i 1970-talets Storbritannien vändes under 80-talet i sin motsats. Så var också fallet i Italien, framför allt under 1980-talets första hälft. I USA, Japan och Frankrike är det fråga om en mer långvarig facklig tillbakagång, i synnerhet i USA, medan organisationsgraden i Frankrike tidigare svängt både nedåt och uppåt. I Nederländerna var nedgången störst fram till 1980-talets mitt, varefter det skett en stabilisering på en låg nivå.

Australien, som länge utmärkts av en relativt stabil och hög organisationsgrad, kännetecknades under hela 1980- och 1990-talen av att de fackliga organisationerna förlorade terräng. Däremot är andelen fackligt anslutna i Norge praktiskt taget konstant (på 55-procentsnivån), liksom i Danmark (drygt 75 procent), medan den finländska organisationsgraden ökat med mer än 10 procentenheter sedan 1980-talets mitt och därmed distanserat den danska.

Av de sjutton länder som redovisas i tabell 1 är det endast Finland som idag uppvisar en klart högre andel fackligt anslutna löntagare än vid 1980-talets början. Den svenska organisationsgraden befinner sig idag på ungefär samma nivå som 1980. I de flesta andra länder har den fackliga anslutningen antingen sjunkit eller legat kvar på ungefär samma nivå.

Sammantaget karaktäriseras således de senaste femton åren av en ökad internationell *polarisering* i andelen fackligt anslutna (se även avsnitt 7.1 och 7.3). Det övervägande antalet länder utmärks dock av en nedåtgående trend. Gruppen med allra högst organisationsgrad rymmer idag samma länder som 1980 – Sverige, Finland och Danmark. Av länderna som 1980 hade 50–55 procents anslutning är förändringarna små i Belgien och Norge, medan organisationsgraden i Österrrike, Australien och Storbritannien sjunkit kraftigt. Detsamma gäller även Italien. De tre sistnämnda länderna har sällat sig till gruppen med en organisationsgrad på ca 25–35 procent, där även Kanada, Tyskland och Nederländerna sedan tidigare ingår. Schweiz och Japan, som båda hade drygt 30 procent fackanslutna 1980 håller nu på att sjunka ned mot 20-procentsnivån. Ungefär på denna nivå befann sig den amerikanska organisationsgraden 1980, men är nu betydligt lägre då den sedan länge nedåtgående trenden hållit i sig. Endast Frankrike har en klart lägre organisationsgrad (10 procent).

2.3 Orsaker till internationella variationer i den fackliga organisationsgradens utveckling

De internationella variationerna i facklig tillbakagång – med avseende på såväl varaktighet som storlek – tyder på att den inte kan relateras till någon enkel *generell*

orsak. För en sådan slutsats talar också att klyftan mellan länderna med hög resp. låg organisationsgrad snarare vuxit än krympt. För att förklara de fortsatt betydande skillnaderna i andelen fackligt anslutna löntagare förefaller mer komplexa förklaringsmodeller ännu äga sin giltighet – jämför genomgången i avsnitt 2.1 av omständigheter som främjat den extremt höga organisationsgraden i Sverige.

Å andra sidan är facklig tillbakagång, som nämnts, den dominerande internationella trenden alltsedan 1980-talet. Även Sverige fick för första gången på åtskilliga decennier uppleva att de fackliga organisationerna förlorade terräng och andelen oorganiserade steg. Vi skall nu granska några tänkbara orsaker till denna utveckling.

Ett allmänt kännetecken för 1980-talet är att styrkeförhållandena på arbetsmarknaden och i hela samhället förändrades till arbetsgivarnas favör. Bidragande var den i många länder höga och växande arbetslösheten samt att regeringarna i vissa fall fick en starkt konservativ färg och med tydliga ambitioner att förändra samhället i marknadsliberal riktning, framför allt i Storbritannien under Thatcher och USA under Reagan. Även storföretagens accelererande internationalisering medverkade till att försvaga de fackliga organisationernas ställning. Dessutom medförde den skärpta internationella konkurrensen ett minskat utrymme för reallöneökningar och ett svalnande intresse hos arbetsgivarna för riksomfattande standardiserade kollektivavtal. Nyckelorden blev istället decentralisering, flexibilitet och *Human Resource Management* (HRM) med syfte att engagera de anställda för att höja produktiviteten, i vissa fall genom en s.k. företagskultur och en reducerad – eller icke existerande – roll för de fackliga organisationerna. Det sistnämnda gäller framför allt inom nya, växande branscher såsom data- och internetbranschen samt i vissa japanskägda företag.

Ökad arbetslöshet medför i allmänhet en försvagad förhandlingsposition för de fackliga organisationerna, vilket naturligtvis kan minska incitamentet för medlemskap. I Danmark, Finland och Belgien har förekomsten av fackliga a-kassor dock bidragit till att undvika eller begränsa medlemsförlusterna. I Sverige förekom som bekant ingen massarbetslöshet under 1980-talet utan problemet var tvärtom att rekrytera medlemmar under åren av extrem högkonjunktur mot decenniets slut. Antagligen betraktade en del löntagargrupper behovet av trygghet som mindre viktigt under sådana omständigheter. Men det bör observeras att de fackliga organisationerna i Sverige fyller fler trygghetsfunktioner än att administrera a-kassorna. Till följd av den arbetsrättsliga lagstiftningens kollektiva karaktär i de nordiska länderna är det uteslutande fackföreningen som företräder den enskilde löntagaren vid uppsägningar m.m. – ett förhållande som i Sverige förstärkts av de under 1970-talet introducerade lagarna om anställningsskydd och medbestämmande (LAS och MBL). Under högkonjunkturåren mot 1980-talets slut blev dessa fackliga uppgifter helt naturligt mindre framträdande.

Mycket talar för att *samspelet* mellan ekonomiska och ideologiskt-kulturella förändringar bör sättas i fokus när det gäller att förklara den fackliga organisationsgradens utveckling under de senaste 15–20 åren. Ekonomiska konjunkturförändringar eller nya företagsledningsstrategier kan knappast *i sig* förklara varför andelen fackligt anslutna löntagare, åtminstone periodvis, gått ned så mycket i flera länder.

Under 1980-talet skedde en ideologisk omorientering i samhället i riktning mot marknadsliberalism och individualistiska lösningar. De nya krav på flexibilitet och initiativförmåga som framfördes inom arbetslivet kontrasterade mot den traditionella massproduktionens standardiserade karaktär och uppmuntrade ett mer självständigt förhållningssätt. Att utbildningsnivån samtidigt höjdes verkade i samma riktning. De fackliga organisationerna tenderade emellertid att släpa efter i anpassning till de nya vindarna. De kännetecknas fortfarande av en betydligt mer centraliserad och trög beslutsordning än på många håll inom arbetslivet där, som nämnts, decentralisering och flexibilitet hör till nyckelorden.

Historiskt sett har fackföreningarna vid flera tillfällen tvingats förändra sin organisations- och beslutsmodell för att kunna bemöta arbetsgivarnas strategier och krav som ställts från statligt håll, i Sverige exempelvis strax efter sekelskiftet då centraliserade arbetsgivarorganisationer som SAF och Verkstadsföreningen bildades, vidare som uppföljning till Saltsjöbadsavtalet 1938 och som konsekvens av SAFs beslutsamma policy att övergå till centrala avtal under 1950-talet. Sedan det centraliserade avtalssystemet först tunnats ut, och därefter helt avvecklats till förmån för mer arbetsplats- och individanpassade avtal är det naturligt att också de fackliga organisationsformerna behöver omprövas.

Eftersom fackföreningarna i de nordiska länderna sedan länge äger ett *decentralistiskt* drag i den omfattande fackliga arbetsplatsorganisationen har de rimligen bättre förutsättningar än på många andra håll att anpassa sig till den nya situationen. Liksom under tidigare skeden av stora förändringar är det ur facklig synvinkel avgörande att finna en formel som kombinerar anpassning till arbetsgivarnas strategi med målsättningar som har ett starkt stöd hos medlemmarna. Den centralisering som svensk fackföreningsrörelse genomgick efter 1930-talet kunde således legitimeras som nödvändig för den solidariska lönepolitikens förverkligande samt för att säkra ”arbetsfred” och ekonomisk tillväxt, liksom att undvika statsingripanden. Det skedde dock till priset av minskat medlemsinflytande, bl.a. avskaffande av medlemsomröstningar om avtalen. Idag är frågan närmast att finna nya vägar till *ökat* medlemsinflytande, dvs. fackliga arbetsformer som stämmer överens med de förändringar som arbetslivet genomgått sedan 1980-talet (decentralisering, höjd utbildningsnivå, ökade krav på flexibilitet och på individuella – men också gruppvisa – initiativ och ställningstaganden, m.m.). Inte heller den ökande andelen kvin-

nor och invandrare i arbetslivet har ännu satt några riktigt tydliga spår i de fackliga organisationernas arbetsformer och ledningsorgan.

Den representativa organisationsmodellen, som svenska fackföreningar konsekvent gått in för sedan 1930-talet, behöver kanske ersättas av en mer participativ (deltagande) modell. Representativa ordningar har ofta motiverats med effektivitetsskäl, men Hyman (1994) invänder att utan medlemmarnas direkta deltagande är det inte möjligt att närmare precisera de intressen som medlemmarna identifierar sig med och som fackföreningen har som uppgift att representera ”effektivt” (Hyman 1994 s. 122f). Medlemmarnas deltagande är vidare nödvändig ur maktaspekt – för förmågan att vid behov mobilisera kollektiva maktresurser. Och sist, men inte minst, för den fackliga organisationens överlevnad. Hyman menar att man från fackligt håll alltför ofta ställt effektivitet i motsats till demokrati, vilket har bidragit till att framkalla mycket av den främlingskänsla och besvikelse som de fackliga organisationerna idag har att brottas med.

En starkt försämrad ekonomisk konjunktur (resp. i Sverige en extrem högkonjunktur vid 1980-talets slut, strax därpå avlöst av en mycket djup lågkonjunktur), nya företagslednings- och arbetsgivarstrategier, övergång från tayloristisk massproduktion till decentraliserade och flexibla produktionsformer, ett mer självständigt – eller om man så vill individualistiskt – och ifrågasättande förhållningssätt, samt föråldrade fackliga arbetsformer tillhör sammanfattningsvis de faktorer som kan ha medverkat till den sedan 1980-talet i många länder sjunkande eller stagnerande fackliga organisationsgraden. Som vi sett står flera av ovannämnda faktorer i förbindelse med varandra eller samspelar med varandra, exempelvis genom att det kan uppstå en konflikt mellan traditionella fackliga arbetsformer och förändrade attityder/förhållningssätt hos löntagarna.

Nu kan det invändas att de flesta länder genomgått liknande ekonomiska och värderingsmässiga förändringar men ändå har skillnaderna i facklig organisationsgrad vuxit mellan olika ländergrupper. Det är riktigt att t.ex. den ekonomiska konjunkturen inte är särskilt väl ägnad att förklara *internationella* skillnader i facklig anslutning; på sin höjd kan s.k. ekonometriska studier – som vanligen utgår från arbetslöshets-, pris- och löneförändringar – bidra till att förklara kortsiktiga variationer *inom* ett land. För att kunna göra en internationellt jämförande analys av hur de ekonomiska och ideologiska förändringarna påverkat den fackliga anslutningen krävs att analysen utgår från de alltjämt betydande internationella variationerna i de nationella *industrial relations*-systemen och deras utveckling, vilket vi återkommer till.

En i den internationella diskussionen ofta framförd förklaring till den vikande organisationsgraden utgörs av förändringar av arbetskraftens sammansättning. Härunder ryms i sin tur ett flertal dimensioner såsom styrkeförskjutningar på den fack-

liga sidan, t.ex. mellan offentlig- och privatanställda eller mellan arbetar- och tjänstemannafack (Hyman 1994 s. 111f). I Sverige medverkade den komplexitet i avtalsförhandlingarna som följde på löntagarkollektivets alltmer heterogena sammansättning till växande motsättningar mellan olika grupper samt slutligen det centrala avtalssystemets sammanbrott. Strukturella förändringar av arbetskraften har även medfört fackliga gränsdragningskonflikter i flera länder, bl.a. i Sverige. Utan tvekan kan sådana förhållanden påverka organisationsgraden, men det vanligaste argumentet relaterat till förändringar av arbetskraftens struktur är av *statistisk* natur. Det går ut på att organisationsgradens nedgång helt enkelt beror på minskad sysselsättning i branscher och regioner som utgör traditionella fackliga styrkefästen, samtidigt som sysselsättningen hos lågorganiserade branscher och regioner expanderar.

Argumentet förutsätter att andelen fackligt anslutna varierar starkt mellan olika grupper, t.ex. mellan arbetare och tjänstemän, eller mellan industriarbetare i traditionella branscher (kol, stål osv) resp. i nya expanderande (elektronik, data m.m.) och framför allt i förhållande till de privata servicenäringarna, vilkas sysselsättningsandel ökat på bekostnad av tillverkningsindustrin. I länder som Sverige mister argumentet mycket av sin styrka eftersom skillnaderna mellan olika löntagargrupper är relativt små. Dessutom kan man vända på det och hävda att den särskilt i Sverige ökande andelen offentliganställda haft en *positiv* effekt på organisationsgraden.

Ett annat, tyngre motargument utgår från iakttagelsen att då organisationsgraden går upp resp. ned sker det oftast praktiskt taget över hela fältet (i offentlig *samt* privat sektor osv), om än inte lika starkt i alla sektorer, branscher, regioner osv. Strukturella förändringar kan dock *förstärka* en allmän nedgång i organisationsgraden om lågorganiserade grupper expanderar och högorganiserade sysselsättningsmässigt går tillbaka.

Vidare finns det en förbindelse mellan strukturargumentet och resonemanget ovan om övergången till nya företagsledningsstrategier, mer flexibla produktionsformer m.m., eftersom en sådan övergång knappast sker samtidigt överallt; därmed rymmer den en strukturellt-statistisk aspekt.

Förändringar av arbetskraftens sammansättning kan också äga rum *inom* en bransch, t.ex. vad gäller arbetsplatsernas storlek. Då andelen fackligt anslutna vanligen är lägst i småföretag innebär en växande sysselsättningsandel för denna företagskategori att den genomsnittliga organisationsgraden sjunker (Kjellberg 1983 avsnitt 5.3; Visser 1994a s. 91ff). Genom att det oftast saknas fack- och verkstadsklubbar på de minsta arbetsplatserna även i de nordiska länderna kan en sådan utveckling också på sikt försvaga den betydelsefulla roll som den fackliga arbetsplatsorganisationen spelar i dessa länder.

2.3.1 Olikheter mellan nationella industrial relations-system

Varken den ekonomiska konjunkturens svängningar eller förändringar av arbetskraftens sammansättning kan emellertid bidra särskilt mycket till att förklara *internationella olikheter* i facklig anslutning eller varför utvecklingen går isär mellan olika länder. För det första äger konjunkturrörelser och förändringar av den socio-ekonomiska strukturen i regel rum på ett likartat sätt i olika länder. Därmed inte sagt att de är utan effekt eller överallt påverkar den fackliga organisationsgraden på samma sätt. För det andra utgör de endast ett par av många möjliga faktorer av relevans för det fackliga organiserandet. Därför är det nödvändigt att sätta in dem i ett större sammanhang där likheter och olikheter mellan de *nationella industrial relations*-systemen sätts i fokus. Hit hör en rad *institutionella* förhållanden (förhandlings- och avtalssystemet, den arbetsrättsliga lagstiftningen, de fackliga organisationernas karaktär och uppbyggnad m.m.), men också olika aktörers *strategier* och *styrkeförhållandena* dem emellan (för en precisering se kapitel 9). De senare är i sin tur beroende av aktörernas ekonomiska och organisatoriska resurser och det ideologisk-politiska klimatet i samhället. Strategier och styrkeförhållanden inverkar naturligtvis i hög grad på hur relationen mellan arbetsmarknadens parter formas i termer av samarbete/konfrontation.

Låt oss belysa detta med förhållandena i USA och Storbritannien. Rent allmänt kan man konstatera att den roll som förändringar av arbetskraftens sammansättning spelar för organisationsgradens utveckling är beroende av om de fackliga organisationerna har en fragmentarisk utbredning eller inte med avseende på branscher och arbetsplatser. Som framgått av avsnitt 2.1 har det centralistiska draget hos organisationsväsendet i Sverige inneburit att sådana ojämnheter i stort sett undvikits, till skillnad från i bl.a. USA och Storbritannien, där industrial relations-systemen utmärks av en långtgående decentralisering. Men inte ens för Storbritannien är det möjligt att utpeka förändringar av arbetskraftens sammansättning som en av huvudorsakerna till den fackliga tillbakagången under de senaste femton åren. Istället gick sysselsättningen inom traditionella högorganiserade branscher som stål tillbaka mest under *1970-talet* men under detta decennium *steg* den brittiska organisationsgraden kraftigt (Disney 1990 s. 170, Freeman & Pelletier 1990 s. 143). En annan indikation på strukturförändringarnas begränsade betydelse är att organisationsgraden relativt allmänt sjönk inom de brittiska företagen under 1980-talet och det oberoende av storlek (Andrews & Naylor 1994 s. 425ff).

Vid en internationell jämförelse avseende 1962–85 framgår det att industrins tillbakagång var förhållandevis begränsad i flera av länderna med låg och fallande organisationsgrad (USA och Frankrike), i Japan rentav steg industrisysselsättningen (även om det skedde långsammare än inom servicenäringarna), medan den sjönk snabbt i flera av länderna med hög organisationsgrad (Sverige, Danmark och Bel-

gien; se Western 1994 s. 1323f).[4] Omvänt var de privata servicenäringarnas tillväxt inte uppseendeväckande hög i USA, Frankrike eller Japan. Den enda sektorsförskjutning som kan påvisas vara av betydelse för det fackliga organiserandet är den offentliga sektorns expansion, som varit kraftig i de nordiska länderna, men svag i Frankrike för att inte tala om i USA och Japan.

Vid en sådan översiktlig genomgång bör man emellertid vara på det klara med att det inte är de strukturella förändringarna i sig som orsakar en fallande (eller stigande) andel fackligt anslutna. Endast i kombination med en klart lägre (eller högre) organisationsgrad hos någon eller några sektorer/branscher/kategorier m.m. blir sysselsättningsmässiga förskjutningar väsentliga för den genomsnittliga organisationsgradens utveckling. Givet fackföreningarnas extremt svaga ställning inom de privata servicenäringarna i USA, kan således även en relativt begränsad ökning av dessa näringars sysselsättningsandel inverka klart negativt på den genomsnittliga organisationsgraden. Däremot får en liknande förändring av arbetskraftens sammansättning inte på långt när lika stora konsekvenser i Sverige till följd av de fackliga organisationernas här förhållandevis jämna utbredning. Även *inom* branscher kan ojämnheter i andelen fackligt anslutna resultera i en fallande organisationsgrad om fackföreningarna har svårt att vinna insteg i nya företag eller i enheter som omlokaliseras till regioner med svag facklig tradition.

För att kunna *förklara* sådana förlopp krävs emellertid att man vidgar perspektivet utöver det rent strukturellt-statistiska. Det kan illustreras av utvecklingen i USA, där sysselsättningsmässiga förskjutningar brukar tillmätas stor vikt för den fackliga anslutningens långvariga stagnation. I själva verket är det fråga om ett *samspel* mellan en rad egenskaper hos det amerikanska industrial relations-systemet och samhället som ligger bakom denna utveckling. Dit hör:

- den decentralistiska och fragmentariska karaktären hos avtalssystemet och de fackliga organisationerna
- frånvaron av arbetsgivarföreningar och följaktligen också av centrala avtal om föreningsrätt m.m.
- arbetslagstiftningens regler om att föreningsrätten skyddas endast om en majoritet av löntagarna på den enskilda arbetsplatsen är beredd att ansluta sig till en facklig organisation
- en politiskt svag arbetarrörelse och starka marknadsliberala strömningar, särskilt under Reagan-epoken

4. Som framgår av Castells hade Japan och Tyskland omkring 1990 en förhållandevis hög industrisysselsättning (ca 40 resp. ca 35 procent av arbetskraften), USA och Kanada en låg (ca 25 procent), medan Frankrike, Italien och Storbritannien hamnade däremellan (ca 30 procent). De båda senare länderna hade dock den i särklass största nedgången i industrins sysselsättningsandel under 1980-talet (13 resp. 10 procentenheter), vilket kontrasterar mot Japan (1 enda procentenhet). Industri inkluderar gruvor och byggverksamhet. Se Castells 1999 s. 302ff.

• svag samarbetstradition på arbetsmarknaden; fackliga organisationer inriktade på *job control*, dvs. på att slå vakt om rådande yrkesstruktur, snarare än att medverka till ”utvecklande arbeten” (Sverige)
• en hög andel företag som föredrar lågkostnadsstrategier framför avancerade produktionsmetoder samtidigt som amerikanska fackföreningar varit ovanligt framgångsrika i att åstadkomma klart högre löner för sina medlemmar än vad som är fallet på arbetsmarknaden i övrigt (Blanchflower & Freeman 1992), något som tillsammans med den svaga samarbetsinriktningen hos fackföreningar och arbetsgivare främjat följande utveckling:
• en strävan hos en växande andel arbetsgivare att undvika fackliga organisationer (Freeman 1995 s. 523, 526f), vilket – tillsammans med föregående punkt – yttrar sig i flyttning av verksamhet till södra och västra USA, dvs. regioner med mycket låg andel fackligt anslutna. En annan tendens är att skapa andra, mer direkta former för de anställdas inflytande på arbetsplatserna, såsom kvalitetscirklar, lagarbete, ”total quality management” m.m., men å andra sidan fungerar sådana ordningar ofta som *komplement* till fackliga organisationer snarare än som alternativ (ibid. s. 527f, Deery 1995 s. 539).

Flera av dessa förhållanden gäller också för Storbritannien, som sedan 1980-talet upplevt en av de internationellt mest markanta fackliga tillbakagångarna. Det gäller närmare bestämt det decentralistiska industrial relations-systemet, starkt konservativa regeringar (som introducerat för fackföreningarna relativt oförmånlig lagstiftning – se för Storbritannien Freeman & Pelletier 1990), de fackliga organisationernas inriktning på *job control* istället för på förändrad arbetsorganisation, samt företagens frekventa orientering mot lågkostnadsstrategier (om Storbritannien se Terry 1994 och Storey & Sisson 1993 s. 40, 44, 76f, 170ff). I båda länderna är det vidare vanligt att de fackliga organisationerna ger sig in på varandras rekryteringsområden och konkurrerar om medlemmarna (s.k. jurisdiktionsstrider). Det påminner om förhållandena i länder med politiskt-religiöst splittrad fackföreningsrörelse som Frankrike och Italien. Skillnaden är att de fackliga centralorganisationerna är av ännu mindre betydelse i USA och Storbritannien.

I samtliga dessa avseenden avviker förhållandena i Sverige på ett för det fackliga organiserandet gynnsamt sätt. Skillnaderna är i själva verket så stora och systematiska att man kan tala om helt olika industrial relations-system. Därmed går det inte att peka ut någon *enstaka* faktor som utslagsgivande. Istället rör det sig om olika *mönster* för partsrelationer, varvid flera faktorer samspelar. Det betyder att en och samma förändring – t.ex. en ekonomisk konjunkturnedgång – kan få olikartade konsekvenser för de fackliga organisationerna i olika länder.

För Storbritannien har det hävdats att 1980-talets konjunkturförsämring sanno-

likt haft större inverkan på organisationsgraden via strukturomvandlande effekter än vad som kan förklaras med s.k. ekonometriska konjunkturmodeller som utgår från årsvisa förändringar av arbetslöshet, priser och löner – se Naylor 1995 s. 135ff. Genom att konjunkturnedgången påskyndat strukturomvandlingen har åtskilliga arbetsplatser med hög organisationsgrad försvunnit, vilket är desto allvarligare som fackföreningarna inte erkänts inom många nya anläggningar (ibid. s. 133, 136). Men framför allt har de förändrade styrkeförhållanden som följt på den ökade arbetslösheten, samt regeringsmaktens övergång till det konservativa partiet, bidragit till ett för de fackliga organisationerna tämligen kärvt klimat på arbetsmarknaden och i företagen. Den ökade konkurrens som lågkonjunkturen frambringat har – tillsammans med skärpt världsmarknadskonkurrens – medfört att många företag istället eftersträvat nya, mer direkta kommunikationsvägar och participationsformer vis-à-vis de anställda. Detta får naturligtvis också ses mot bakgrund av de brittiska fackföreningarnas inflexibla karaktär (job control, yrkesfackföreningar, jurisdiktionsstrider). Samtidigt har den fackliga medlemsrekryteringen försvårats av att den traditionella militansen i lönefrågor inte varit möjlig att upprätthålla under massarbetslösheten, samt att man i allmänhet inte förmått vidga perspektivet till s.k. produktionsfrågor (förändrad arbetsorganisation, kompetensutveckling m.m.). I avsaknad av arbetsrättslig lagstiftning av typen MBL och LAS samt fackliga a-kassor har dessa brister inte heller kunnat kompenseras genom sådana trygghetsfunktioner som de fackliga organisationerna fyller i exempelvis Sverige. Därigenom kan nyttan av fackligt medlemskap ha kommit att ifrågasättas av allt fler brittiska arbetare och tjänstemän.

Samtidigt har frågan om facklig anslutning mer än tidigare blivit en *individuell* angelägenhet i Storbritannien beroende på de s.k. *closed shop*-avtalens avtagande betydelse. På arbetsplatser med sådana avtal är fackligt medlemskap obligatoriskt och ingår således som en del av anställningsförhållandet. Till följd av en mer restriktiv lagstiftning – samt näringslivets förändrade struktur – halverades under 1980-talet antalet löntagare som omfattas av closed shop-avtal (Edwards et al 1992 s. 15). År 1990 förklarades alla former av closed shop för illegala. Closed shop-systemet har för övrigt varit ännu ett institutionellt förhållande gemensamt för brittisk och amerikansk arbetsmarknad. I USA accentuerar closed shop än idag den fackliga anslutningens fragmentariska utbredning genom den ”punktvist” 100-procentiga anslutningen, vilket ytterligare understryks genom arbetslagstiftningens regel om att minst 50 procent av de anställdas röster krävs för att etablera en facklig organisation på en arbetsplats. Tillsammans med closed shop-systemet tenderar det att medföra att amerikanska arbetsplatser ofta antingen saknar fackmedlemmar eller har 100-procentig anslutning.

Även i Japan har fackföreningarna en fragmentarisk utbredning. Det hänger samman med att de är företagsbaserade (vilket dock inte hindrar dem från att tillhöra nationella fackförbund), men också att de i första hand vänder sig till de fast anställda, som på den starkt segmenterade japanska arbetsmarknaden utgör en mycket speciell kategori med livstidsanställning m.m. Den fackliga anslutningens ojämna utbredning understryks av att de flesta japanska fackmedlemmarna arbetar under s.k. *union shop*-avtal, dvs. avtal som föreskriver att nyanställda efter en viss tid måste gå med i fackföreningen (Tsuru & Rebitzer 1995 s. 463f). Det gäller dock inte t.ex. de deltidsanställda, vilka anses falla utanför den fackliga jurisdiktionen.

2.3.2 En tvåstegs- resp. trestegsmodell för facklig anslutning

En fruktbar distinktion kan göras mellan å ena sidan den fackliga organisationens utbredning eller täckning med avseende på *arbetsplatser* (*coverage*), och å den andra de enskilda *individernas* motiv för anslutning (Disney 1990 s. 171, Visser 1994b s. 168ff). Tillsammans kan dessa båda dimensioner fogas samman i en tvåstegsmodell för att förklara andelen fackligt anslutna löntagare:

(1) faktorer som påverkar om det överhuvudtager förekommer en *facklig organisation på arbetsplatsen*: den fackliga arbetsplatsorganisationens roll inom industrial relations-systemet, arbetsgivarens inställning till facklig organisering, arbetsplatsstorlek, förändringar av arbetskraftens sammansättning m.m.

(2) omständigheter som påverkar *individens motiv* i valet mellan fackligt medlemskap och icke-medlemskap, varvid förekomsten av facklig organisation och verksamhet på arbetsplatsen kan antas vara av grundläggande betydelse.

Därmed ges den fackliga verksamheten på arbetsplatsnivå en strategiskt central roll, vilket är rimligt med tanke på att det är här som mötet mellan individ och organisation sker i sin mest konkreta och sociala form. Men man bör vara försiktig med att renodla modellen till att enbart avse förhållanden på arbetsplatsnivå vad gäller verksamma orsaksfaktorer. Det är således inte bara den lokale arbetsgivarens inställning, arbetsplatsens storlek och andra lokala omständigheter som bestämmer den fackliga arbetsplatsorganisationens utbredning. En förutsättning för en livaktig arbetsplatsverksamhet är att den fackliga organisationen själv – inte minst på högre nivåer – har en positiv inställning till lokal facklig aktivitet. Internationellt sett är det långt ifrån en självklarhet. För det andra tenderar en viss centralisering ha en positiv inverkan på den fackliga arbetsplatsorganisationens utbredning. Som ovan påvisats är en kombinerad centralisering och decentralisering allra gynnsammast för en hög organisationsgrad genom att fragmentisering därigenom undviks.

På liknande sätt är det fler faktorer än förekomsten av en fackförening på arbets-

platsen som påverkar *individens* motiv för fackligt medlemskap resp. för att vara oorganiserad – t.ex. individuell marknadsposition, arbetslöshetsrisk, påverkan från föräldrar m.m. Visserligen är den individuella motivationen att gå med i facket sannolikt mycket begränsad om det helt saknas facklig organisation och verksamhet på arbetsplatsen. Nyttan av medlemskapet kan då framstå som otillräcklig. Inte heller är det särskilt troligt att löntagarna på sådana arbetsplatser kommer i kontakt med någon facklig representant. För det tredje kan man knappast räkna med något större socialt tryck eller annan påverkan för facklig anslutning från arbetskamraternas sida.

Den fackliga arbetsplatsorganisationen rymmer alltså såväl en *nyttoaspekt* (instrumentell funktion) som en *social* dimension. Även om fokuseringen på den fackliga arbetsplatsverksamheten har uppenbara fördelar, innebär den också vissa begränsningar. Individens motivbild formas också av andra faktorer både på och utanför arbetsplatsen.

Även i ett annat avseende bör försiktighet iakttas med tvåstegsmodellen. I dess andra steg ställs, som framgått, individens motiv för medlemskap i centrum. Därmed föreligger viss risk för att den sociala dimensionen hamnar i skymundan. Individerna uppträder sällan som helt isolerade utan ingår i olika sociala sammanhang, såväl utanför som på arbetsplatsen. Hit hör relationer till föräldrar, familj, vänner, arbetskamrater m.m. Förutom de närmaste arbetskamraterna kan det på arbetsplatsen förekomma en bredare social eller kollektiv gemenskap av betydelse för den enskilde individens ställningstagande. Utifrån Lysgaards teori om arbetarkollektivet (Lysgaard 1985) skulle man kunna tala om ett eller flera *arbetsplats*kollektiv bestående av arbetare eller tjänstemän som befinner sig i en likartad situation och som, åtminstone på ett informellt plan, utvecklar vissa normer och ett gemensamt synsätt. Även om det är riktigt att det s.k. arbetarkollektivet med tiden försvagats utesluter det inte att frågan om fackligt medlemskap då och då kommer upp på dagordningen. Individernas ökade självständighet talar för att det idag mer sker i diskussionsform än som ett påbud som alla har att följa. En sådan förändring innebär inte nödvändigtvis att den *sociala* påverkan avtagit – vad som förändrats är kanske främst den sociala påverkans*formen*. Inte heller de fackligt oorganiserade uppträder i ett socialt vakuum, utan ingår ofta i sociala nätverk av likasinnade (angående Nederländerna, se Visser 1994b s. 169).

Den sociala dimensionen innefattar – för det andra – naturligtvis också arbetsgivarens inställning till fackligt medlemskap. Det är av särskild betydelse i småföretag genom att det där etableras en personlig kontakt med de anställda. I vissa större företag strävar företagsledningen medvetet efter att åstadkomma en motsvarighet till arbetarkollektivet, men i företagets egen regi. I sådana fall är syftet med den s.k. företagskulturen att åstadkomma en gemenskapskänsla och ett socialt

tryck för att de anställda helt och hållet skall identifiera sig med företaget och dess problemsituation. Facklig verksamhet uppfattas då vanligen av företaget som ett störande, oönskat element.

Ett decentralistiskt – och fragmentariskt – industrial relations-system i kombination med en relativt hög andel fackföreningsfientliga arbetsgivare kännetecknar flera av länderna med starkt fallande organisationsgrad: USA, Storbritannien och Japan. Dessutom finns det ett orsakssamband mellan decentralism och strävandena att undvika fackföreningar genom att frånvaron av centraliserade avtalsförhandlingar ger det enskilda företaget möjlighet till extravinster på lönernas bekostnad. I Japan har den pressade ekonomiska situationen alltsedan 1970-talets oljekriser föranlett många företag att motsätta sig fackföreningar, vilket medfört en sjunkande organisationsgrad (Chaison & Rose 1991 s. 22ff). Även i USA har arbetsgivarnas villighet att erkänna fackliga organisationer avtagit till följd av de stora löneskillnader som förekommer mellan fackligt organiserade och oorganiserade arbetsplatser och regioner. Inte minst många storföretag har förändrat sin strategi i denna riktning. Det står i skarp kontrast till situationen i grannlandet Kanada, där samarbetstraditionen är betydligt starkare, arbetslagstiftningen förmånligare ur facklig synvinkel samt det saknas regioner med låg facklig anslutning dit företag som vill pressa lönekostnaderna kan flytta (ibid.). I Sverige med dess 90-procentiga kollektivavtalstäckning på den privata sidan (se ovan) har företagen knappast något att vinna i lönekostnadshänseende genom att undvika fackföreningar. Istället är arbetsgivarnas strategi som bekant att öka löneskillnaderna genom en långtgående decentralisering av avtalssystemet.

För det tredje bör tvåstegsmodellen inte uppfattas mekaniskt i den meningen att den fackliga organisationens täckning på arbetsplatsnivå alltid utgör det första steget och individernas motiv för fackligt medlemskap det andra. Utan ett visst, minimalt antal medlemmar eller personer villiga att ansluta sig till facket kan det knappast inrättas några fackliga arbetsplatsorganisationer. Särskilt i länder med starkt fragmentarisk facklig utbredning som Japan, Storbritannien och USA blir naturligtvis förmågan att organisera de anställda på nya företag och arbetsplatser av stor betydelse, liksom i äldre företag där facklig organisation saknas (jfr Tsuru & Rebitzer 1995 s. 464). I USA accentueras detta av den ovan nämnda spärren på 50 procents ja-röster i de s.k. certifieringsval som krävs för bildande av en facklig organisation på en arbetsplats. Inte minst om arbetsgivaren har en negativ inställning fordras det för det första att de anställda individuellt – eller kanske snarare kollektivt – upplever ett starkt behov av en fackförening. För det andra att åtminstone några personer är motiverade att vara fackligt aktiva, till en början eventuellt med stöd från fackliga organisatörer från högre nivåer, men även att ta vissa risker. Det senare är i högsta

grad aktuellt i USA. Således anser en majoritet av de amerikanska löntagarna att risken för trakasserier eller avsked är stor för dem som öppet förespråkar bildandet av en fackförening (Deery 1995 s. 538). Därigenom har det parallellt med den sjunkande organisationsgraden uppstått ett uppdämt behov av facklig organisering, vilket avspeglas i att hela 41 procent av löntagarna i USA säger sig vilja ha en fackförening på arbetsplatsen, vilket är betydligt fler än de ca 14–15 procent som är fackmedlemmar och för vilka denna önskan är uppfylld (Freeman 1995 s. 524).

Av tvåstegsmodellen följer att man kan tala om två sorters icke-medlemmar: (1) de som avstår från att ansluta sig som följd av att det saknas en facklig organisation på arbetsplatsen, samt (2) de som av olika skäl står utanför fackföreningen trots att en sådan finns. Följaktligen kan en sjunkande organisationsgrad härröra från dels ett växande antal arbetsplatser utan facklig organisation, dels att ett ökande antal individer föredrar att inte vara medlemmar på arbetsplatser med facklig organisation. Om den senare utvecklingen antar stora proportioner krymper naturligtvis underlaget för den fackliga arbetsplatsorganisationen. Även ett vikande antal fackligt aktiva kan medföra att den inte är möjlig att upprätthålla. En avtagande täckningsgrad hos arbetsplatsorganisationen kan vidare bero på förändringar av arbetskraftens fördelning på branscher, arbetsplatsstorlek m.m.

Modellens huvudpoäng är att en hög facklig organisationsgrad förutsätter att fackföreningen utsträcker sina aktiviteter till individens närmiljö (arbetsplatsen), vilket ökar chansen att denne blir motiverad att ansluta sig. Det rör sig alltså om ett *ömsesidigt* närmande, inte enbart att den ene (individen) ansluter sig till den andre (organisationen). Internationella undersökningar visar att en allmänt välvillig inställning till fackföreningar och fackligt medlemskap inte är tillräcklig för att facklig anslutning faktiskt skall komma till stånd (Visser 1994b s. 170). Det ger en antydan om arbetsplatsfackets betydelse i detta sammanhang.

Som vi sett är å andra sidan facklig aktivitet och organisation på arbetsplatsen otillräcklig för en hög organisationsgrad om utbredningen är fragmentarisk. I länder där så är fallet blir centralt planerade organiseringskampanjer av extra stor betydelse, men varken brittiska eller amerikanska fackföreningar har ökat sina aktiviteter i detta avseende och i Japan försvåras det av att de fackliga organisationerna huvudsakligen är företagsbaserade (Chaison & Rose 1991 s. 25ff). Därtill kommer att brittiska fackföreningar ofta föredrar att konkurrera om medlemmarna i redan välorganiserade branscher hellre än att bedriva rekryteringskampanjer i branscher med få fackmedlemmar. Det utgör ännu en påminnelse om att branschmässiga förskjutningar av arbetskraftens sammansättning inte i sig förorsakar en sjunkande organisationsgrad, utan istället måste relateras till olika aktörers handlande eller brist på sådant.

Vidare förutsätter en hög facklig anslutning att fackföreningen kan uppvisa *resultat* för medlemmarna, vilket försvåras om arbetslösheten är betydande (trygghetsbehovet ökar då å andra sidan) och det ideologiskt-politiska klimatet ogynnsamt ur facklig synvinkel. Resultatet är naturligtvis också beroende av den fackliga organisationens förmåga att anpassa sig till en föränderlig omvärld och utarbeta en strategi som tillgodoser medlemmarnas behov. Även här krävs ett *samspel* mellan olika fackliga nivåer då denna uppgift är alltför komplicerad för att kunna lösas enbart av den fackliga arbetsplatsorganisationen. Den pågående decentraliseringen av förhandlingssystemet och produktionsfrågornas ökade vikt medför visserligen att verksamheten på arbetsplatsnivå kommer i fokus mer än tidigare, men reser samtidigt nya krav på samverkan med högre fackliga nivåer. Även uppdelningen av företag och förvaltningar i mindre affärsenheter och de inom servicesektorn ofta små arbetsplatserna aktualiserar de fackliga koordineringsbehoven. Vidare föreligger en risk för att arbetsgivarnas flexibilitetssträvanden utmynnar i nya former för fragmentering eller segmentering av löntagarna, t.ex. mellan fast anställda och övriga.

Genom att de fackliga organisationernas och arbetsgivarnas strategier kan variera gentemot olika löntagargrupper kan det vara befogat att utvidga tvåstegsmodellen med ett *tredje steg* som avser vilka grupper facket primärt vänder sig till resp. räknar som oorganiserbara. Som framgått är de japanska fackföreningarna helt inriktade på heltidsarbetande, fast anställda. I Danmark anses löntagare med kort deltid knappast vara möjliga att rekrytera då de inte är kvalificerade för medlemskap i a-kassan (Scheuer 1996 s. 167). I Norge, Storbritannien, Italien och andra länder som saknar fackliga a-kassor betraktas det som naturligt att löntagare som blir arbetslösa upphör att vara fackföreningsmedlemmar. Det betyder att större eller mindre grupper redan *på förhand* betraktas som diskvalificerade för fackligt medlemskap även om de skulle befinna sig på arbetsplatser med facklig närvaro eller tills helt nyligen ha gjort det. Det talar för att det som vi här benämnt det tredje steget bör placeras allra *främst* i och med att vissa fackföreningar inte anser sig behöva ta hänsyn till de speciella behov som kännetecknar dessa grupper. I Sverige har de fackliga organisationerna däremot hela tiden vänt sig till alla sorters löntagare (inkl. dem som blivit arbetslösa), vilket utgör en av flera förutsättningar för den mycket höga organisationsgraden.

2.3.3 Vertikal och horisontell facklig integration

Flera studier har pekat på att det brittiska fackets problem delvis förklaras av den relativt outvecklade fackliga organisationen på nationell nivå. Whitson & Waddington 1992/93 betonar att samverkan mellan framför allt arbetsplatsfacket och den fackliga organisationen i övrigt behöver förbättras väsentligt. En internationell

jämförelse visar att denna s.k. *vertikala* integration[5] är i särklass lägst hos brittiska fackföreningar och avsevärt högre hos österrikiska, norska och svenska (Visser 1987 och 1995 s. 53). Långt ned på skalan finns förutom Storbritannien även Frankrike och Italien. Andra former för facklig samverkan, som alltmer ställts på dagordningen, berör internationella koncerner samt arbetare/tjänstemän och är närmast av *horisontell* karaktär. Den horisontella integrationen är låg om olika centralorganisationer och fackförbund företräder olika politiska och religiösa riktningar eller bedriver en intensiv konkurrens om medlemmarna. Österrike, Sverige och Tyskland har således en mycket hög integration i detta avseende, medan Frankrike, Nederländerna, Italien och Storbritannien befinner sig långt efter (ibid.).

Förhållandena i Italien illustrerar klart den inneboende svagheten hos en mindre välintegrerad fackföreningsrörelse. Till skillnad från i Frankrike och Nederländerna, men i likhet med i bl.a. Storbritannien spelar den fackliga arbetsplatsorganisationen en framträdande roll i Italien. Dess historia går dock inte längre tillbaka än till 1960-talets slut, då industriarbetarna vid de löpande banden gick i spetsen för en protestvåg som utmynnade i bildandet av – vad som senare kom att kallas – fabriksråd. Dessa inordnades i den fackliga organisationen, men är – i likhet med de tyska och nederländska företagsråden – inga renodlat fackliga organ, då även oorganiserade löntagare företräds av dem. Fabriksrådens relativt självständiga status understryks av att de tre fackliga riktningar som finns i Italien (socialistiska CGIL, kristdemokratiska CISL och socialdemokratiska UIL) har att samsas inom ramen för dem. Det gör dem beroende av det fackliga samarbetsklimatet, vilket är betydligt bättre än i Frankrike, som – i likhet med Italien – utmärks av en ideologiskt-politiskt splittrad fackföreningsrörelse. Medan valen till de franska företagskommittéerna utmärks av stark konkurrens mellan de fackliga organisationerna, har man i Italien på en del håll gått fram med en gemensam lista för att utse fabriksrådet, även om konkurrensen mellan de olika fackliga riktningarna ökat sedan mitten av 1980-talet (Di Nicola 1997 s.67ff). Också i ett annat avseende förenas olika intressen i de italienska råden; de företräder – precis som fackföreningarna – såväl arbetarna som tjänstemännen. Denna ideologisk-politiska och sociala *heterogenitet* hos fabriksråden och fackföreningarna spelar troligen en viktig roll för att så många italienska löntagare numera väljer att stå utanför facket, i synnerhet som de ju ändå representeras av fabriksrådet.

Situationen skiljer sig radikalt från 1970-talets fackliga och politisk-ideologiska mobilisering då likheterna och solidariteten mellan olika löntagargrupper betona-

5. Crouch använder termen *artikulering* för att beskriva hur väl olika nivåer inom en facklig organisation hänger samman. En (väl)artikulerad organisation kännetecknas av att olika ”vertikala” nivåer står i ett starkt ömsesidigt beroendeförhållande till varandra. Se Crouch 1994 s. 54f, 85ff, 106ff, 136ff, 162ff, 187ff, 213ff, 242ff och 268ff.

des. Liksom i Storbritannien karaktäriserades 1970-talet av facklig militans och ökad anslutning, vilket sedan – när den ekonomiska och politisk-ideologiska konjunkturen vände – övergick i en defensiv hållning och kraftigt sjunkande medlemssiffror: i Italien från 50 procent fackligt anslutna 1980 till 41 procent 1986 enligt tabell 1 ovan (jämför Negrelli & Santi 1990 s. 178f, 189ff, samt Ferner & Hyman 1992 s. 545, 548ff). I Italien ökade dessutom motsättningarna mellan de fackliga centralorganisationerna i samband med att de under 1980-talet deltog i förhandlingar med regeringen med syfte att förhindra inflationsdrivande löneökningar med följd att prisindexeringen av lönerna successivt avvecklades. Sedan mitten av 1980-talet har decentraliseringen av industrial relations dock – liksom i Storbritannien m.fl. länder – dominerat utvecklingen. Samtidigt har vissa yrkesgrupper – framför allt inom den offentliga sektorn – börjat organisera sig utanför de etablerade fackföreningarna. Därmed har den i Storbritannien så utbredda yrkesprincipen vunnit insteg i den av industriförbundsmodellen helt präglade italienska fackföreningsrörelsen, om än enbart i form av fristående föreningar, s.k. *autonomi*. Uppenbarligen förmår de etablerade fackliga organisationerna inte längre kanalisera alla arbetar- och tjänstemannagruppers intressen utifrån den traditionella formeln att alla anställda tillhör en och samma lönearbetande klass. Med tanke på att gränslinjen mellan arbetares och tjänstemäns arbetsuppgifter alltmer suddas ut förefaller den italienska modellen med gemensamma fackföreningar ha framtiden för sig. Men för att uppnå uppslutning från tjänstemännens sida är det eventuellt nödvändigt att gå omvägen via en organisationsmodell av nordisk typ med separata fackförbund för tjänstemän; i framför allt Sverige är även centralorganisationerna separerade. Mycket tyder på att breda tjänstemannagrupper inte känner sig hemma i fackföreningar som domineras av arbetarna, i synnerhet inte om de har en klar ideologisk-politisk inriktning. Medlemsantalet i de fristående fackföreningarna har uppskattats till 10-20 procent av det totala antalet italienska fackmedlemmar (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 395). Följaktligen kan den i tabell 1 angivna organisationsgraden på 37 procent (1997) justeras upp till ca 40-45 procent om de fristående facken inkluderas.

I Frankrike är den fackliga splittringen i olika riktningar tydligare än någon annanstans. Jämfört med Italien har trycket underifrån för att åstadkomma ett mer enat uppträdande varit mer begränsat och de fackliga organisationernas toppstyrning mer långtgående. Det gäller även förloppet vid 1960-talets slut då strejkrörelsen avblåstes uppifrån och då det inte heller uppstod någon motsvarighet till de italienska fabriksråden. Följaktligen är den fackliga arbetsplatsorganisationen betydligt svagare än i Italien. Som framgått vållar det italienska systemet med fabriksråd vissa problem ur rekryteringssynpunkt eftersom den enskilde individen represen-

teras av rådet oberoende av medlemskap i den ena eller andra fackliga riktningen. Vidare är det möjligt att rösta på en facklig lista i rådsvalet utan att själv vara fackmedlem. Individen ställs således inför två – eller till och med tre – valsituationer: (1) fackligt medlemskap eller inte, (2) om ja till fackligt medlemskap, vilken organisation det avser, samt (3) röstning på den ena eller andra fackliga listan i fabriksrådsvalet resp. annat ställningstagande. Med tanke på att de franska företagskommittéerna är svagare än de italienska fabriksråden och motsättningarna mellan de fackliga riktningarna betydligt större än i Italien är det knappast förvånande att den fackliga anslutningen är mycket låg i Frankrike.

2.3.4 Fransk statsreglering kontra svensk självreglering

Bidragande till den extremt låga franska organisationsgraden är sannolikt även att den franska traditionen av *statsreglering* på arbetsmarknaden (minimilöner m.m.) delvis fyller fackliga funktioner (Goetschy & Rozenblatt 1992 s. 407). Enligt Amadieu (1995) innehåller de franska kollektivavtalen inte mycket mer än vad som redan är givet av det rättsliga ramverket. Det kontrasterar starkt mot förhållandena i de nordiska länderna där just *kollektivavtalen* av tradition spelar en helt dominerande roll – jämför avsnitt 2.1 ovan om ”självreglering” vis-à-vis statsreglering. Det outvecklade franska avtals- och samarbetssystemet har sina historiska rötter i en fackföreningsrörelse som dominerats av syndikalistiskt-revolutionära strömningar och arbetsgivare som hör till de mest fackföreningsfientliga i Västeuropa, särskilt i mindre företag. I den utsträckning man kan tala om institutionaliserade industrial relations i Frankrike är det inte i regi av arbetsmarknadens parter, utan genom *staten*. Den lagstiftning som vid 1980-talets början infördes av den socialistiska regeringen för att stärka det fackliga inflytandet i företagen har inte heller medfört någon avgörande förändring (Segrestin 1990). Ett av uttrycken för den franska fackföreningsrörelsens starka orientering mot staten – dess *étatism* – är att många strejker är av politisk protestkaraktär. Det är också i detta avseende som de fackliga organisationerna besitter en mobiliseringsförmåga som går långt utöver vad medlemstalen låter ana. Strejkvågorna och demonstrationerna 1995 och 1996 visar att så fortfarande är fallet, trots den höga arbetslösheten (Jefferys 1996 s. 524). Strejkerna riktades i dubbelt avseende mot staten, dels genom sin karaktär av politiska strejker, dels genom att deltagarna huvudsakligen utgjordes av offentliganställda som protesterade mot nedskärningarna i den offentliga sektorn.

Utan ett effektivt kollektivavtalssystem och väl fungerande fackliga arbetsplatsorganisationer kommer den franska organisationsgraden sannolikt att förbli låg (endast ca 10 procent i genomsnitt), särskilt som den enskilde individen möter en

ideologiskt-politiskt starkt splittrad facklig rörelse. Därtill kommer att det nästan inte alls finns några fackmedlemmar i småföretagen, som – liksom i Italien – svarar för en växande del av sysselsättningen; varannan fransk löntagare arbetar i företag med färre än 50 anställda – Segrestin 1990 s. 102, 123 (ang. Italien se Negrelli & Santi 1990 s. 162 och Ferner & Hyman 1992 s. 556). Men inte ens i företagen med minst 50 anställda är den fackliga organisationen särskilt utbredd – endast i vartannat finns det någon facklig representant (Goetschy & Rozenblatt 1992 s. 415). Det betyder att en mycket stor del av de franska arbetarna och tjänstemännen befinner sig i företag utan fackföreningar. Enligt den analysmodell i två steg som presenterats ovan är det således inte särskilt relevant för franska löntagare att vara fackligt anslutna. Avsaknaden av facklig närvaro på ett stort antal arbetsplatser innebär att många potentiella fackmedlemmar aldrig tillfrågas om de vill gå med och att det inte finns någon som samlar in medlemsavgiften eller ordnar med fackliga listor till företagskommittévalen (Jefferys 1996 s. 515). En annan konsekvens är arbetsplatsavtalens låga täckningsgrad: 1989 omfattades mindre än var femte fransk löntagare av ett lokalt löneavtal, 1994 endast var åttonde (ibid. s. 433 resp Jefferys 1996 s. 512). Tyngdpunkten ligger fortfarande på branschavtal, men dessa reglerar inte lönerna utöver minimisatser för de lägst avlönade. Inte heller de arbetsplatsavtal som förekommer är särskilt långtgående, eftersom de vanligen inte föregås av några egentliga förhandlingar (Jefferys 1996 s. 512f). De fackliga representanternas roll inskränker sig på arbetsplatsnivå i stort sett till att förse arbetsgivarna med synpunkter på av dem presenterade avtalsförslag. Dessutom har andelen lokala avtal som överhuvudtaget berör löner och bonus sjunkit från 58 till 47 procent 1990–94. Arbetsgivarnas ökade intresse för företagsavtal kan istället relateras till en önskan om mer flexibla arbetstider (andelen lokalavtal som berör förändrade arbetstider steg från 38 till 45 procent 1990–94). Vidare har många företag sedan 1970-talets slut infört kommunikations- och participationsformer som vänder sig direkt till de anställda, vilket – tillsammans med ökad individualisering och flexibilisering av anställningvillkoren – ytterligare tenderar försvaga fackföreningarnas ställning i företagen (Goetschy & Rozenblatt 1992 s. 418, 423f).

Sverige och Frankrike befinner sig på motsatta extrempunkter när det gäller facklig anslutning: Sverige utmärks av en mycket hög (ca 80 procent) och Frankrike av en mycket låg organisationsgrad (ca 10 procent). Även om andelen fackligt anslutna fluktuerat en del i Sverige de senaste femton åren kännetecknas den långsiktiga tendensen av expansion avlöst av en relativ stabilitet på en internationellt mycket hög nivå, medan den redan låga franska organisationsgraden sjunkit kraftigt de senaste tjugo åren. Denna radikala olikhet kan inte förklaras av någon enstaka variabel, utan är istället ett resultat av *två helt olika industrial relations-sys-*

tem, som inte heller förefaller ha närmat sig varandra med tiden. Skillnaderna berör praktiskt taget alla aspekter: institutionella förhållanden, aktörernas strategier samt relationerna och styrkeförhållandena mellan dem. De franska fackföreningarnas annorlunda uppbyggnad, strategi m.m. innebär att de till sin karaktär väsentligt avviker från sina svenska motsvarigheter. Inte ens principerna för medlemsrekrytering är desamma. Medan svenska fackföreningar målmedvetet eftersträvat så höga medlemstal som möjligt – bl.a. för att uppnå maximal ekonomisk styrka och en total uppslutning vid arbetskonflikter – är många franska fackförbund i första hand organisationer för fackligt *aktiva*.

Följaktligen uttrycker den fackliga organisationsgraden inte en och samma sak i de båda länderna. Det hindrar å andra sidan inte att en fackförenings ekonomiska resurser samt styrka i övrigt generellt sett växer med ett stigande medlemstal. Den i Frankrike intensiva konkurrensen mellan olika fackliga riktningar ger en extra dimension åt detta förhållande. Omvänt begränsas naturligtvis den fackliga styrkan om det varken finns fackliga organisationer eller fackmedlemmar på en stor del av arbetsplatserna (Frankrike). Den enda rimliga slutsatsen är att det existerar ett klart positivt samband mellan facklig organisationsgrad och styrka, även om organisationsgraden inte mäter exakt detsamma i olika länder.

Ett annat mått på facklig styrka utgörs av den fackliga arbetsplatsorganisationens utbredning och kapacitet att företräda medlemmarnas intressen samt samordning med den fackliga organisationen i övrigt (vertikal integration). Inte heller i detta avseende kan den franska fackföreningsrörelsen sägas besitta någon större styrka. För det första är företagskommittérna inga renodlat fackliga organ då även oorganiserade arbetare och tjänstemän representeras genom dem. Splittringen i olika ideologisk-politiska riktningar begränsar naturligtvis också den fackliga styrkan (och motivationen för facklig anslutning), men just i detta avseende kan företagskommittéerna fungera som en samlingspunkt. I åtskilliga företag finns det dock varken företagskommittéer eller fackliga representanter. Slutligen medger de fackliga organisationernas starkt politiska orientering och centralstyrning endast ett begränsat utrymme för facklig aktivitet på arbetsplatsnivå.

Däremot har centraliseringen – i motsats till i Sverige – inte tagit sig uttryck i kompromissuppgörelser som garanterar föreningsrätten branschvis eller över ännu större fält. En betydande del av det som i Sverige reglerats genom centrala avtal och branschavtal (minimilöner m.m.) har i Frankrike istället blivit en statlig angelägenhet. Den omfattande arbetslagstiftning som infördes i Sverige under 1970-talet har emellertid medfört en tilltagande politisering av flera arbetslivsfrågor, inte minst genom arbetsgivarnas målmedvetna strävanden efter av- eller omreglering under 90-talet. Från och med 1970-talet har därmed den traditionella svenska modellen

av *självreglering* och *samarbete* delvis satts ur spel. Men det betyder långtifrån att motsvarande franskt begreppspar av *statsreglering* och *politiska strejker* tagit överhanden. Den i Sverige breda kontaktytan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer spelar här säkerligen en betydelsefull roll. Samarbetsavtalet inom industrin (1997) är ett tydligt uttryck för detta. Medan partsrelationerna och de fackliga organisationerna i Sverige utmärkts av en kombinerad centralisering och decentralisering har tyngdpunkten i det relativt outvecklade franska avtalssystemet legat på mellannivå (branschnivå). Därmed inte sagt att mellannivån varit – eller är – mindre viktig i Sverige än i Frankrike. Poängen är att de båda andra nivåerna varit *betydelsefullare* än i Frankrike. Det har varit positivt för det fackliga organiserandet då de fackliga organisationerna i Sverige kunnat uppvisa resultat för medlemmarna direkt där de befinner sig – dvs. på arbetsplatserna – samtidigt som en fragmentarisk utbredning undvikits – till skillnad från i Japan, USA och Storbritannien. Även Frankrike utmärks av en fragmentarisk facklig utbredning, men har ändå inte decentraliserade industrial relations som Japan-USA-Storbritannien – eller för den delen Sverige. I alla dessa länder *utom Frankrike* fyller den fackliga arbetsplatsorganisationen betydelsefulla funktioner.

2.3.5 Separata orsaksfaktorer eller sammanhängande mönster?

Sverige och Frankrike bildar motsatspar i nästan alla avseenden, Sverige kontra Japan-USA-Storbritannien i flera viktiga avseenden, men detsamma gäller även Frankrike i förhållande till det senare länderblocket. Följaktligen är det *fler* faktorer som förklarar olikheten i organisationsgrad mellan Sverige och Frankrike (70 procentenheters skillnad) än mellan t.ex. Sverige och Storbritannien (50 enheters differens). Men detta skall inte uppfattas som att internationella variationer i andelen fackligt anslutna kan förklaras genom en enkel summering av ett antal *separata* faktorer. Merparten av orsaksfaktorerna bildar nämligen större, sammanhängande mönster som är gynnsamma (Sverige) resp. ogynnsamma (Frankrike) för det fackliga organiserandet. I vissa fall rör det sig om en sammanfogning av gynnsamma och ogynnsamma faktorer eller mönster till en sammansatt helhet, med en medelhög/medellåg organisationsgrad som sannolikt utfall. Som exempel kan nämnas Storbritannien, där fragmentering och decentralisering går hand i hand och kan betraktas som komplementära i avsaknad av ett centraliserande element. Att det handlar om hela mönster av orsaksfaktorer snarare än om ett antal separata faktorer är naturligt med tanke på att analysobjektet utgörs av industrial relations, dvs. av *relationer* mellan olika aktörer inkl. deras strategier gentemot varandra, samt de tillhörande institutioner som historiskt utkristalliserats eller håller på att växa fram.

Hur intimt dessa förhållanden hänger samman framgår av att arbetsmarknadens organisationer (*aktörer*) vid internationellt komparativa analyser ofta inkluderas i det nationellt-*institutionella* sammanhanget. Gränsen mellan aktörer och institutioner är således flytande. Som exempel kan nämnas att de fackliga organisationernas uppbyggnad och funktionssätt inte sällan betecknas som institutionella förhållanden, som formats i en historisk process i samspel med arbetsgivarsidans aktörer/institutioner (företag, arbetsgivarorganisationer) samt med ett mer eller mindre aktivt deltagande från statens sida – jämför centraliseringen av partsrelationer i Sverige vid sekelskiftet 1900 och från 1930-talet eller den pågående decentraliseringen. I samma historiska process har de nationella kollektivavtals- och arbetsrättssystemen vuxit fram och utvecklats som institutioner på arbetsmarknaden (resp. genomgår idag en omvandling). Beroende på om avtal eller arbetsrätt (resp. andra statliga regleringar eller ingripanden) utgör det dominerande elementet kan man, som vi sett, tala om självreglering resp. statsreglering på arbetsmarknaden. Självreglering förutsätter *samarbetsrelationer* och kompromisser mellan arbetsmarknadens parter, vilket alls inte hindrar att omfattande arbetskonflikter – såsom i Sverige – kan ha spelat en pådrivande roll. Fackföreningar, arbetsgivare och stater har således genom historiska processer kommit att utveckla bestämda mönster av samarbete/konflikt, institutionella förhållanden och sätt att reglera sina mellanhavanden. Vid internationella jämförelser framgår tydligt att det existerar en hel uppsättning divergerande, *nationellt specifika mönster* av industrial relations med rötter långt tillbaka i tiden.

Mot denna bakgrund är det inte förvånande att så *relationsfyllda* – och *aktörsfyllda* – begrepp som facklig organisering och facklig anslutning på ett empiriskt plan uppvisar en betydande variationsrikedom. I fokus står relationerna individ – (grupp/kollektiv) – facklig organisation – arbetsgivare – arbetsgivarorganisation, vilket ger en rad kombinationsmöjligheter eller relationer, bl.a. individ – facklig organisation, individ – arbetsgivare och facklig organisation – arbetsgivare. Om den fackliga organisationen spjälkas upp på olika nivåer ökas kombinationsmöjligheterna ytterligare. Arbetsgivaren kan således ställa sig negativ, neutral eller positiv till facklig organisering/anslutning, resp. erkänna facket på centrala nivåer men vägra göra det på arbetsplatsnivå (Nederländerna efter andra världskriget) eller på koncernnivå (på många håll i Sverige tills EU-direktivet om europeiska företagsråd tvingade dem att tänka om). Om fackföreningen förvägras erkännande på en viss nivå minskar naturligtvis värdet av fackligt medlemskap i motsvarande grad. Inte minst den fackliga arbetsplatsorganisationens förmåga att uppvisa resultat för medlemmarna kan antas vara av betydelse för den fackliga rekryteringen. Med termerna facklig *organisering* och *rekrytering* utpekas *fackföreningen* som den aktiva parten gentemot individer, grupper och arbetsgivare, medan facklig *anslutning* närmast

syftar på ställningstaganden hos enskilda *individer* eller grupper av individer (såvida det inte förekommer tvångsanslutning genom closed shop).

2.3.6 Internationell konvergens eller divergens?

Organisationsgraden bestäms således av en mångfald, varandra avhängiga *relationer* mellan olika aktörer och institutioner, vilka tillsammans bildar en sammanhängande väv av arbetsmarknadsrelationer. Det understryker vårt argument ovan om att de *faktorer* som påverkar organisationsgraden står i förbindelse med varandra och ingår i bestämda mönster av partsrelationer, institutioner m.m., som för det mesta är *specifika* för det enskilda landet, t.ex. den svenska ”modellen” av arbetsmarknadsrelationer. Det hindrar inte att paralleller kan dras *mellan* länder med liknande industrial relations-system, såsom när man talar om ”den nordiska modellen”. Omvänt existerar det mer eller mindre starka variationer *inom* varje enskilt land – t.ex. mellan branscher eller regioner – i första hand hos länder med låg organisationsgrad och en fragmentarisk facklig utbredning. Likaså förefaller förändringar av maktförhållanden och politisk konjunktur ha störst *genomslagskraft* i flera av länderna med låg eller relativt låg facklig anslutning (Frankrike, Italien, USA, Storbritannien). För organisationsgraden positiva relationer och institutioner är här varken lika utvecklade eller *stabila* som i länderna med hög organisationsgrad. Det gäller speciellt inom ”svårorganiserade” branscher som privata servicenäringar. Kombinationen av en ökande sysselsättningsandel för dessa näringar och förändringar av den politiska konjunkturen och maktförhållandena till fackföreningarnas nackdel tenderar därför medföra en kraftigt minskad facklig anslutning i länder som redan utmärks av en låg eller förhållandevis låg organisationsgrad.

Den pågående internationaliseringen av företagsamheten och den medföljande maktförskjutningen till arbetsgivarnas – och i synnerhet storföretagens – favör innebär därför inte nödvändigtvis att de nationella industrial relations-systemen närmar sig varandra, att de *konvergerar*. Poängen är att själva olikheten hos de nationella systemen innebär att maktförskjutningen får olika *genomslagskraft* i olika länder. Visserligen har den fackliga organisationsgraden sjunkit i många länder de senaste 10–20 åren, men inte överallt. Sverige har idag en lika hög andel fackanslutna löntagare som 1980, trots en minskad sysselsättning inom de traditionella industrinäringarna.

För det andra uppvisar inte heller kollektivavtalens täckningsgrad någon konvergerande tendens, t.ex. i nedåtgående riktning, utan snarare en ökad polarisering mellan olika ländergrupper (Traxler 1996). Täckningsgraden har sjunkit i länder med låg och fallande facklig anslutning och som samtidigt saknar mekanismer för att utsträcka kollektivavtalen till oorganiserade grupper såsom USA och Japan, men

också i Storbritannien: från 70 procents avtalstäckning 1978 till endast 47 procent 1990 (se vidare avsnitt 7.2.4). Det senare kan sättas i samband med dels den kraftigt fallande organisationsgraden, dels avskaffandet av den lagstiftning som främjade avtalens utbredning. Följaktligen har Storbritannien sällat sig till de länder som kännetecknas av en *inre* polarisering, dvs. mellan företag som tillämpar kollektivavtal och vars anställda är fackanslutna och övriga företag. Det yttrar sig i betydande löneskillnader mellan de båda företagskategorierna med konsekvenser för konkurrenssituationen och därmed också för arbetsgivarnas inställning till facklig organisering. Däremot har kollektivavtalens täckningsgrad i allmänhet inte sjunkit i övriga länder.

Inte heller det förhållandet att arbetsgivarna i praktiskt taget alla länder går in för liknande, av japanska företag inspirerande produktionsmetoder (lean production, just in time m.m.) medför automatiskt konvergerande arbetsmarknadsrelationer. Det kan erinras om att inte ens det tayloristiska eller ”fordistiska” produktionssystemet, som just byggde på standardisering, medförde någon internationell uniformitet i detta avseende (jfr Baldry 1994).

Ett annat argument som brukar anföras *för* konvergens är att internationaliserings- och decentraliseringsprocesserna ökat betydelsen av *mikronivån* på bekostnad av centrala regleringar och institutioner. Mot det kan invändas att industrial relations-systemens internationella variationer är minst lika stora på företags- och arbetsplatsnivå som på central nivå. Decentraliseringen av industrial relations har för övrigt gått olika långt i olika länder och antagit olika former. Forskningen om fackliga organisationer och partsrelationer, som alltför länge huvudsakligen har uppehållit sig vid industrial relations-systemens centrala nivåer, har här en viktig uppgift att fylla.

Även om företagen på många håll strävar efter ökad flexibilitet vad gäller arbetsorganisation och anställningsvillkor för att bemöta en skärpt världsmarknadskonkurrens filtreras avsikterna alltid genom varierande institutionella sammanhang (jfr Locke et al 1995 s. 147, 158). Slutresultatet är bl.a. beroende av de fackliga organisationernas inställning och strategier. Enligt Terry 1994 tyder t.ex. inget på att ett närmande skulle skett mellan svenska och brittiska fackliga organisationer när det gäller medverkan vid förändrad arbetsorganisation. Som förklaring till de brittiska fackens utanförskap på lokal nivå i detta avseende anges den fackliga arbetsplatsorganisationens försvagning och fragmentering i Storbritannien samt den traditionella orienteringen mot konflikt snarare än samarbete. Svaga fackföreningar kan i sin tur medföra att företagen satsar på en lågkostnadsstrategi (inte ovanligt i USA och Storbritannien) istället för på förändrade produktionsmetoder, men oftast sker ingen sådan renodling av strategin (Locke et al s. 153f). En undersökning av

human resource management och partsrelationer i europeiska företag (Regini 1994) tyder på att institutionella förhållanden i resp. land är avgörande för internationella skillnader i företagens attityd mot facklig involvering i beslutsprocessen. Med institutionella förhållanden åsyftas bl.a. medbestämmandelagstiftning och de fackliga organisationernas karaktär.

Vidare kan det ligga i transnationella företags intresse att utnyttja internationella skillnader i partsrelationer och andra institutionella förhållanden, utbildnings- och kostnadsnivå, arbetskraftens rörlighet m.m. för att stärka sin konkurrenskraft (s.k. komparativa fördelar). Det är också en anledning till att den europeiska arbetsgivarorganisationen Unice motsätter sig att EU-länderna integreras vad gäller sociala och arbetsmarknadsmässiga frågor. ULf Laurin, tidigare SAF-ordförande och därefter ordförande i Unices arbetsmarknadskommitté, ser det som ”en viktig uppgift att strö lite grus i det sociala EU-maskineriet” och menar att sociala frågor bör skötas nationellt eftersom ”Europas styrka är att vi är olika” och att olikheterna istället för att utslätas skall vara kreativa (*Näringsliv* nr 13 1996). Arbetsgivarna vill således inte se sin handlingsfrihet kringskuren av regleringar på EU-nivå.

Även arbetslivsfrågornas tilltagande komplexitet talar för fortsatt stora internationella olikheter med avseende på industrial relations och *human resource management*. Som följd av att traditionella fackliga frågor som lön, uppsägningar m.m. alltmer integreras med produktionsfrågor (arbetsorganisation, kompetensutveckling etc.) ökar antalet valmöjligheter som de fackliga organisationerna och deras motparter ställs inför – och därmed också variationsbredden vad gäller strategier, partsrelationer och fackliga förhållanden. Av intresse är inte minst hur förhållandet mellan direkta och indirekta inflytandeformer för de anställda utvecklas. Direkt inflytande avser individers och gruppers möjligheter att omedelbart påverka sin arbetssituation, indirekt avser påverkan via fackliga organ. Den konkreta blandningen av direkt och indirekt inflytande kan vara positiv eller negativ för den fackliga organisationen, bl.a. beroende på parternas strategier.

Även *inom* många fackföreningar sker en omorientering från indirekta (representativa) till direktdemokratiska inflytandeformer. Mycket talar för att det är en nödvändig process om de fackliga organisationerna skall ha en framtid. Precis som centraliseringen av partsrelationer i Sverige från 1930-talet och de närmast följande decennierna innebar att representationsprincipen sattes i högsätet, är det logiskt att medlemmarnas direkta inflytande ökas när avtalssystemet alltmer decentraliseras till arbetsplatsnivå. Till bakgrunden hör inte endast arbetsgivarnas decentraliseringssträvanden, utan också att arbetsorganisatoriska och liknande frågor till sin natur hör hemma på arbetsplatserna. Även den höjda utbildningsnivån och ett mer kritiskt, ifrågasättande förhållningssätt hos den unga generationen talar för en

decentralisering av den fackliga organisationen och ökade befogenheter för de fackliga representanterna och medlemmarna på arbetsplatserna. Jämfört med i många andra länder har fackföreningarna i Sverige och övriga nordiska länder ett försteg i detta avseende genom den utbyggda fackliga arbetsplatsorganisationen. För det andra ger inriktningen på solidariska lösningar de fackliga organisationerna i dessa länder ett gott utgångsläge när det gäller att hantera produktionsfrågorna i deras egenskap av *fördelningsfrågor*, dvs. bevaka medlemmarnas rätt till lika möjligheter att komma i åtnjutande av ”utvecklande arbeten” och vidareutbildning.

* * *

Under vissa perioder genomgår industrial relations-systemen avgörande förändringar eller *paradigmskiften*, medan relativ stabilitet råder däremellan (Chaison & Rose 1991 s. 32ff, Price & Bain 1989). I Sverige inträffade ett sådant paradigmskifte under 1930-talet, då den institutionella grunden lades för den centraliserade samarbets- och förhandlingsordning som kom att utgöra en viktig beståndsdel i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Men allt var inte nytt. Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden kännetecknas i själva verket av en påtaglig kontinuitet, om än inte längs en rak, oavbruten linje. Redan omkring sekelskiftet 1900 skedde en påtaglig centralisering av partsrelationerna, vilket även då utmynnade i principiellt betydelsefulla kompromisser. Eventuellt kan de betydande förändringar som industrial relations-systemen i många länder idag genomgår betecknas som ett paradigmskifte vid övergången från fordistiska till post-fordistiska arbetsmarknadsrelationer.

Enligt Price & Bain 1989 (s. 105) utmärks paradigmskiften av *radikalt förändrade institutionella arrangemang*, men inte som en automatisk reflex av nya konkurrensbetingelser och produktionskoncept, utan under intryck av *avgörande sociopolitiska förändringar*. Bestämmande för utgången är samspelet mellan huvudaktörerna (stat, arbetsgivare och löntagare) och de maktresurser som de sedan tidigare förfogar över. Sådana paradigmskiften kan dock inte med säkerhet fastställas förrän i efterhand. Det har hävdats att den starkt nedåtgående organisationsgraden i 1980-talets Storbritannien avspeglar ett paradigmskifte på den brittiska arbetsmarknaden. Det kännetecknas av en mer negativ inställning än tidigare till de fackliga organisationerna från statens och arbetsgivarnas sida, vilket resulterat i betydelsefulla institutionella förändringar (minskad facklig representation i statliga organ, ny arbetslagstiftning). I Sverige innebar den under 1970-talet introducerade arbetslagstiftningen i vissa avseenden ett brott med den svenska samarbetsmodellen. Detsamma gjorde andra institutionella förändringar som urholkandet av de

centrala avtalen från 1980-talet och avskaffandet av det korporativa representationssystemet vid 90-talets början. Avtalsförhandlingarna har dock ännu inte helt och hållet förts ned på arbetsplatsnivå och de fackliga organisationerna är fortfarande representerade i statliga organ, om än inte i formell mening (saknar numera nomineringsrätt) och i mindre omfattning. Vidare är den fackliga anslutningen fortfarande mycket hög. Trots den yttre likheten mellan Italien och Frankrike vid 1960-talets slut, med omfattande strejkvågor i båda länderna, var det bara i Italien som den socio-politiska processen utmynnade i radikala förändringar av arbetsmarknadsrelationerna. Redan av dessa exempel framgår att förändringsprocesser varken är identiska eller äger rum lika snabbt i olika länder. Inte heller under tidigare perioder av stora samhällsförändringar – såsom efter de båda världskrigen, i samband med trettiotalsdepressionen resp. vid 1960-talets slut och 70-talets början – har eventuella paradigmskiften med avseende på industrial relations-systemen ägt rum på ett likformigt sätt i olika länder. Inget tyder på att de stora förändringar som på många håll kännetecknar dagens arbetsliv avviker från andra historiska perioder vad gäller frågan om konvergens/divergens. Inte under någon period har paradigmskiften skett samtidigt eller ens överallt, resp. med nödvändighet haft samma innebörd och utfall i olika länder. Det talar för fortsatt stora internationella olikheter i facklig organisationsgrad och arbetsmarknadsrelationer i övrigt.

3

Facklig organisationsgrad i Sverige 1975–95

3.1 Den fackliga organisationsgradens förändringar sedan 1980

Med början 1987 inträffade något helt nytt i Sverige i och med att andelen fackligt anslutna under ett antal år stadigt gick nedåt. Som framgår av tabell 3 (kolumn 6) sjönk den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare och tjänstemän) från ca 86 procent vid årsskiftet 1986/87 till ca 81–82 vid utgången av 1990. Därefter ägde en snabb återhämtning rum. Vid årsskiftet 1993/94 var andelen fackligt organiserade nästan uppe i 1986 års rekordnivå (85,8 procent 1986, 85,4 procent 1993).

Uppgången 1991–93 förefaller kopplad till den starkt försämrade ekonomiska konjunkturen. Den efterföljande nedgången på nästan 5 procentenheter efter 1994 (från 85,4 procent vid 1994 års slut till 80,2 procent vid årsskiftet 1999/ 2000) innebär att den svenska organisationsgraden återigen är utsatt för en flerårig nedgång. Det stärker intrycket av en tilltagande *instabilitet* vad gäller facklig anslutning i dagens Sverige. Som vi ska se är detta fenomen särskilt påtagligt i storstadsområdena – framför allt i Stor-Stockholm – i första hand inom privat sektor och bland yngre åldersgrupper.

Andelen fackligt anslutna löntagare började således sjunka i Sverige fr.o.m. 1987. Inte förrän under 1991 började kurvan vända uppåt igen. Något liknande hade inte hänt på minst ett halvsekel. För att söka precisera hur denna vågrörelse berörde olika löntagargrupper och regiontyper har specialkörningar gjorts av AKU (Arbetskraftsundersökningarna). Den serie som redovisas i detta kapitel omfattar perioden 1987–95, vilket betyder att den täcker praktiskt taget hela den vågdal som andelen fackligt anslutna genomgick mot slutet av 1980-talet samt hela den efterföljande uppgången. Utveckligen efter 1993 behandlas närmare i kapitel 8. Det hade varit önskvärt att inkludera även 1986 – året då organisationsgraden nådde en historisk toppnivå, men frågan om fackligt medlemskap ställdes inte av AKU förrän med början år 1987.

Tabell 3. Facklig organisationsgrad för löntagare i Sverige 1980–99 (per 31/12)

År	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1980	1 890 274	958 964	171 123	95 427	3 115 788	77,7
1981	1 894 499	975 464	179 360	94 658	3 143 981	78,1
1982	1 910 021	989 932	189 939	94 440	3 184 332	78,7
1983	1 941 033	1 002 181	199 807	92 566	3 235 587	79,4
1984	1 980 000	1 018 179	208 409	91 757	3 298 345	80,1
1985	2 003 636	1 108 463	218 529	20 849	3 351 477	80,8
1986:1	2 017 508	1 126 950	228 249	20 203	3 392 910	82,0
1986:2	2 017 508	1 126 950	228 249	20 203	3 392 910	85,8
1987	2 021 998	1 134 472	236 425	20 541	3 413 436	85,1
1988	2 012 369	1 138 629	244 339	20 738	3 416 084	84,1
1989	1 997 058	1 144 007	253 380	20 636	3 415 081	83,0
1990	1 962 416	1 144 218	260 127	20 977	3 387 738	81,6
1991	1 974 748	1 156 115	270 216	21 708	3 422 787	82,9
1992	1 974 988	1 157 705	279 616	21 929	3 434 238	83,5
1993	1 954 638	1 147 538	288 557	21 432	3 412 165	85,4
1994	1 934 250	1 140 661	296 604	20 516	3 392 031	85,4
1995	1 926 404	1 131 207	298 537	33 984	3 390 132	85,0
1996	1 890 058	1 121 746	309 803	33 406	3 355 013	83,5
1997	1 852 846	1 048 679	320 617	92 884	3 314 926	82,1
1998	1 824 911	1 050 579	341 321	76 694	3 293 505	80,7
1999	1 796 089	1 046 899	346 228	77 247	3 266 463	80,2

(1) antal aktiva LO-medlemmar (dvs. exkl. pensionärer)
(2) antal aktiva TCO-medlemmar (dvs. exkl. pensionärer och studerande)
(3) antal aktiva löntagarmedlemmar i SACO (dvs. exkl. pensionärer, studerande och fria yrkesutövare samt medlemmarna av Sveriges Reservofficersförbund, men inkl. tjänstlediga och arbetslösa).
(4) antal aktiva medlemmar i fackliga organisationer ej anslutna till LO, TCO och SACO, dvs. Apoteksanställdas förbund (apoteksstäderskor), Ledarna/SALF (ej anslutet till TCO 1979–84, 1997–), Officersförbundet (1995–97), SAC (A-B-C-medlemmar; exkl. pensionärer och studerande), Svenska Hamnarbetareförbundet, Svenska Lokmannaförbundet (–1985), Svensk lokförarförening (1997–), Svensk Pilotförening samt Säljarnas Riksförbund
(5) totala antalet aktiva löntagarmedlemmar i fackliga organisationer
(6) facklig organisationsgrad för löntagare (inkl. deltidsanställda) baserad på totala antalet aktiva löntagarmedlemmar i fackliga organisationer 31/12 och antalet löntagare (inkl. arbetslösa) enligt AKU fjärde kvartalet resp. år samt personer inom AMU och Ami och från 1992 även ungdomspraktik, från 1993 ALU, från 1995 arbetsplatsintroduktion, kommunalavtal och datortek samt från 1997 Kunskapslyftet.
Anm. För 1986 anges två beräkningar av organisationsgraden, den första jämförbar med föregående år, den andra med efterföljande. Anledningen är att AKU-undersökningarnas beräkningsmetod förändrades 1987.

AKU-serien har flera fördelar framför en annan SCB-serie, ULF (Undersökningar av levnadsförhållanden), framför allt det betydligt större urvalet.[1] En nackdel med

AKU är att indelningen i arbetare och tjänstemän inte låter sig göras förrän med början 1990. I det följande redovisas först AKU-serien för *löntagare* då denna serie är den enda som omfattar hela perioden 1987–95 med ett relativt stort urval, vilket möjliggör tillförlitliga data år för år.

3.2 Andelen fackligt anslutna löntagare 1987–95: starka fluktuationer hos unga privatanställda i storstäderna (AKU)

En närmare granskning av hur den vikande fackliga anslutningen ser ut för olika löntagargrupper enligt AKU visar att tillbakagången i första hand berör *privatanställda löntagare i storstadsområdena* (Stor-Stockholm, Stor-Göteborg, Stor-Malmö). Nedgången var här 6 procentenheter 1987–91, i Stor-Stockholm hela 8 enheter, medan den inskränkte sig till 2 enheter i övriga landet (tabell 4). Däremot var den genomsnittliga nedgången för offentliganställda löntagare obetydlig såväl i som utanför storstadsområdena.

Inom *privat sektor* sjönk andelen fackanslutna hos åldersgruppen 16–29 år med så mycket som ca 11–12 procentenheter i storstadsområdena 1987–91 och i Stor-Stockholm med ca 13–14 enheter, men även inom gruppen 30–44 år skedde en klar tillbakagång i denna region (8 enheter). Den minskade fackliga anslutningen

---

1. För att erhålla en längre tidsserie av andelen fackligt anslutna arbetare och tjänstemän har projektet låtit genomföra specialkörningar av ULF (*Undersökningar av levnadsförhållanden*) för åren 1975, 1980/81, 1986/87 (då den genomsnittliga organisationsgraden nådde ett maximum för att sedan börja falla), 1988/89 samt 1990/91. Den sistnämnda tvåårsperioden medger en jämförelse med AKU uppdelat på arbetare och tjänstemän.

Vad gäller *urvalets storlek* är ULF underlägset AKU. ULF 1975 omfattar 3 771 löntagare, 1980/81 4 032, 1986/87 3 432, 1988/89 3 608 samt 1990/91 7 147. Av dessa återfinns i storstadsområdena 965 (1975), 1 087 (1980/81), 890 (1986/87), 907 (1988/89) resp. 2 379. Det kan jämföras med AKU 1990/91 vilket rymmer 33 987 löntagare (varav 11 187 i storstadsregionerna). AKU på årsbasis innefattar för 1987 15.435 löntagare som tillfrågats om fackligt medlemskap (inom storstadsområden 5 838), 1988 17 424 (storstadsområden 6 256) samt 1989 17 441 (storstadsområden 6 268).

Fr.o.m. 1990 föreligger hos AKU en indelning av löntagarna i arbetare och tjänstemän. AKU-urvalets storlek uppgår för år 1990 till 17 404 löntagare (varav 8 838 arbetare och 8 566 tjänstemän) som tillfrågats om fackligt medlemskap. Motsvarande tal för 1991 är 16 583 (varav 8 441 arbetare och 8 142 tjänstemän). Fr.o.m. 1992 tillfrågas samtliga löntagare som ingår i AKU om facklig tillhörighet *varje kvartal* (tidigare endast vart åttonde), varför urvalsstorleken ökat betydligt. Således omfattar löntagarurvalet 1992 inte mindre än 131 292 löntagare (varav 64 886 klassificerats som arbetare och 65 943 som tjänstemän), 1993 124 770 (varav 60 311 arbetare och 64 254 tjänstemän), 1994 121 468 (varav 58 161 arbetare och 63 307 tjänstemän) samt avseende första halvåret 1995 60 866 (varav 28 945 arbetare och 31 921 tjänstemän).

För både ULF och AKU har en avgränsning skett till löntagare i åldern *16–64 år*. Körningarna omfattar endast *sysselsatta* löntagare, men å andra sidan inkluderas såväl hel- som deltidsanställda. Vid en uppdelning av ULF på arbetare och tjänstemän hamnar dock huvuddelen av de som arbetar kort deltid utanför. Det förorsakas av att anställda som arbetar mindre än 16 timmar per vecka saknar SEI-kod. Å andra sidan inkluderas alla deltidsarbetande i körningarna för *löntagare* totalt. Som en följd av att deltidsarbetande <16 timmar/vecka exkluderas då ULF delas upp på arbetare och tjänstemän framstår organisationsgraden för dessa kategorier, framför allt inom privat sektor, som högre än vad den i verkligheten är. Det innebär att ett brott föreligger mellan ULF- och AKU-serierna.

Fr.o.m. 1993 genomfördes en förändring av AKU vad gäller beräkningarna av bortfallets sammansättning, vilket dock inte alls eller endast ytterst marginellt påverkar körningarna av organisationsgraden.

1987–91 är således ett fenomen som främst berörde *privatanställda yngre löntagare i storstadsområdena*, särskilt i *Stor-Stockholm*. För perioden 1987–95 i sin helhet gäller det dock i lika hög grad *utanför* storstäderna, men här var organisationsgradens svängningar av betydligt mindre omfattning.

Tabell 4. Facklig organisationsgrad för löntagare efter region och ålder inom privat sektor 1987–95 (båda könen; AKU)

	Löntagare privat sektor (AKU)											
									halva	Förändring*		
Region/Ålder	1987	–88	–89	–90	–91	–92	–93	–94	–95	87–91	91–95	
Stor-Stockholm												
16–24 år	44	41	33	31	30	38	38	37	36	-14	+6	= -8
25–29 år	60	52	47	48	47	52	55	58	54	-13	+7	= -6
Summa 16–29 år	50	45	38	39	38	45	47	48	46	-12	+8	= -4
30–44 år	67	65	61	61	59	61	63	62	63	-8	+4	= -4
45–64 år	72	75	71	70	68	69	69	72	73	-4	+5	= +1
Summa 16–64 år	63	62	57	56	55	59	60	61	61	-8	+6	= -2
Storstäder												
16–24 år	52	49	45	42	41	47	46	45	45	-11	+4	= -7
25–29 år	67	62	60	58	55	61	63	65	64	-12	+9	= -3
Summa 16–29 år	58	54	50	49	48	54	55	55	55	-10	+7	= -3
30–44 år	73	71	69	69	69	70	70	71	70	-4	+1	= -3
45–64 år	79	78	76	75	75	76	76	79	79	-4	+4	= 0
Summa 16–64 år	70	67	65	64	64	67	68	69	69	-6	+5	= -1
Utanför storstäder												
16–24 år	69	69	67	66	65	66	64	62	61	-4	-4	= -8
25–29 år	88	83	85	83	82	85	83	84	84	-6	+2	= -4
Summa 16–29 år	76	74	74	73	73	74	74	73	73	-3	0	= -3
30–44 år	87	87	86	84	85	85	85	85	86	-2	+1	= -1
45–64 år	86	87	86	86	87	88	88	88	88	+1	+1	= +2
Summa 16–64 år	83	83	82	81	81	83	83	83	83	-2	+2	= 0
Hela riket												
16–24 år	63	61	59	57	56	58	57	55	55	-7	-1	= -8
25–29 år	76	74	75	73	71	74	75	76	76	-5	+5	= 0
Summa 16–29 år	69	66	65	63	63	66	66	66	66	-6	+3	= -3
30–44 år	81	81	79	78	79	79	79	80	80	-2	+1	= -1
45–64 år	83	84	82	82	82	83	83	84	84	-1	+2	= +1
Summa 16–64 år	78	77	75	74	75	76	77	77	77	-3	+2	= -1

* Förändring av organisationsgraden 1987–91, 1991–95 samt hela perioden 1987–95.
Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt årsmedeltal.

Efter 1991 skedde en facklig återhämtning, som är mest iögonfallande hos just de löntagargrupper vilkas organisationsgrad sjönk kraftigast 1987–91. I Stor-Stockholm gick organisationsgraden upp med hela 7–11 procentenheter hos privatanställda 16–29-åringar 1991–94, för att därefter falla något. Det innebär att 1987–91 års ras på 13–14 procentenheter delvis återhämtades under dessa år.[2] Den bild som framträder är att de yngre löntagarna – i synnerhet inom privata näringar i storstadsområdena – utmärks av betydligt mer markanta *fluktuationer* i facklig anslutning än de äldre under perioden 1987–95.

Visserligen är den fackliga återhämtningen efter 1991 mest uttalad hos grupperna med störst nedgång 1987–91, dvs. yngre privatanställda löntagare i storstäderna med Stor-Stockholm i spetsen, men allt har inte återvunnits, i synnerhet inte hos de yngsta. Bland 16–24-åringarna i storstäderna var fackanslutningen inom privat sektor 7 procentenheter lägre 1995 än 1987. Vidare har den fackliga återhämtningen hos den yngsta åldersgruppen helt uteblivit *utanför storstadsområdena* under perioden 1991–95. Nedgången har istället fortsatt med följd att organisationsgraden även där ligger klart under 1987 års nivå (8 procentenheter lägre 1995). På riksnivå var andelen fackligt anslutna 16–24-åringar inom privat sektor 1995 hela 8 procentenheter lägre än 1987. Effekterna på den genomsnittliga organisationsgraden för privatanställda löntagare begränsas dock av att 16–24-åringarnas sysselsättningsandel sjunkit som följd av den starkt ökade ungdomsarbetslösheten.[3]

3.3 Starkast facklig återhämtning i storstäderna hos kvinnliga löntagare (AKU 1987–95)

Vid en uppdelning i manliga och kvinnliga löntagare visar det sig att stagnationstendenserna i *Stockholmsområdet* långtifrån enbart omfattar de yngre åldersgrupperna. Organisationsgraden för privatanställda män i åldrarna 30–44 år sjönk i denna region med 7 procentenheter under perioden 1987–95 i sin helhet, till skillnad från motsvarande åldersgrupp kvinnor som vid periodens slut helt återhämtat sig efter en tydlig facklig vågdal (en uppgång på 9 procentenheter 1991–95 avlöste den föregående nedgången på likaledes 9 enheter; tabell 5–6). Även hos de yngre (16–29 år) uppvisar kvinnorna en betydligt gynnsammare facklig utveckling än männen i Stor-Stockholm (oförändrat resp. -7 procentenheter).

2. Gruppen 16–29 år har här delats upp på 16–24-åringar och 25–29-åringar. Med avseende på hela åldersgruppen 16–29 år i genomsnitt inskränker sig den återstående nedgången till endast 4 procentenheter, men det kan delvis tillskrivas det faktum att den allra yngsta gruppen (16–24 år) relativt sett minskat i storlek under senare år.

3. 1987 uppgick åldersgruppen 16–24 år till 20 procent av de sysselsatta privatanställda löntagarna i Sverige enligt AKU, 1991 till 18,3 procent och första halvåret 1995 till endast 10 procent.

Tabell 5. Facklig organisationsgrad för manliga privatanställda löntagare efter ålder och region 1987–95 (AKU)

Region/Ålder	1987	-88	-89	-90	-91	-92	-93	-94	halva -95	Förändring* -87–91	-91–95		
Stor-Stockholm													
Summa 16–29 år	53	45	43	41	41	47	48	47	46	-12	+5	=	-7
30–44 år	68	63	61	60	61	60	61	61	61	-7	0	=	-7
45–64 år	74	75	71	74	69	70	68	72	74	-5	+5	=	0
Summa 16–64 år	65	61	59	58	57	59	60	61	61	-8	+4	=	-4
Storstäder													
16–24 år	59	52	50	48	44	49	47	44	48	-15	+4	=	-11
25–29 år	67	58	60	57	55	61	65	66	62	-12	+7	=	-5
Summa 16–29 år	62	54	54	52	49	56	57	56	56	-13	+7	=	-6
30–44 år	74	70	70	70	70	69	69	70	70	-4	0	=	-4
45–64 år	81	79	77	77	77	77	76	79	80	-4	+3	=	-1
Summa 16–64 år	72	67	67	66	66	68	68	69	69	-6	+3	=	-3
Utanför storstäder													
16–24 år	70	71	70	69	68	70	67	65	67	-2	-1	=	-3
25–29 år	88	84	84	84	81	84	82	83	84	-7	+3	=	-4
Summa 16–29 år	77	76	75	75	74	77	75	74	76	-3	+2	=	-1
30–44 år	88	88	85	84	86	85	86	86	87	-2	+1	=	-1
45–64 år	89	89	89	88	89	88	88	88	88	0	-1	=	-1
Summa 16–64 år	85	84	83	82	83	84	84	84	84	-2	+1	=	-1
Hela riket													
16–24 år	66	64	63	62	59	63	60	58	60	-7	+1	=	-6
25–29 år	80	73	75	73	71	75	75	76	75	-9	+4	=	-5
Summa 16–29 år	72	68	68	66	65	69	68	68	68	-7	+3	=	-4
30–44 år	82	81	80	79	80	79	80	80	80	-2	0	=	-2
45–64 år	86	85	84	84	84	84	84	85	85	-2	+1	=	-1
Summa 16–64 år	80	78	77	76	76	78	78	78	79	-4	+3	=	-1

* Förändring av organisationsgraden 1987–91, 1991–95 samt hela perioden 1987–95.
Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt årsmedeltal.

Även i de tre *storstadsområdena sammantaget* har de fackliga organisationerna helt återvunnit sina positioner hos privatanställda *kvinnor* i praktiskt taget alla åldersgrupper. Däremot har organisationsgraden ännu inte nått upp till 1987 års nivå hos storstädernas *manliga* löntagare inom privat sektor. I åldrarna 30–44 år rör det sig istället om en nedgång på 4 procentenheter 1987–95 (tabell 5). Mest markerad är könsskillnaden hos storstädernas privatanställda löntagare i åldersgruppen 16–24

år, hos vilken andelen fackanslutna män ännu 1995 var hela 11 procentenheter *lägre* än 1987, medan nedgången hos kvinnorna inskränkte sig till ett par procentenheter (tabell 5–6). Å andra sidan omfattas även kvinnorna av den fortsatta fackliga tillbakagången hos 16–24-åringar *utanför storstäderna*. Med en nedgång här på inte mindre än 14 procentenheter har en betydande regional utjämning ägt rum hos de unga kvinnorna inom privat sektor. Med endast drygt 50 procent fackanslutna 1995 utanför storstäderna närmar sig organisationsgraden den mycket låga fackliga anslutningen i storstadsområdena hos denna kategori.

Av tabellerna 5–6 framgår klart att organisationsgradens nedåt- och uppåtgående rörelser även efter en könsuppdelning är kraftigast hos de *yngre* och i *storstäderna*. Såväl hos kvinnliga som manliga privatanställda löntagare fluktuerade således andelen fackligt anslutna löntagare kraftigt mellan 1987 och 1995 hos de yngre åldersgrupperna i storstäderna, närmare bestämt på så sätt att anslutningen först (1987–91) sjönk, sedan (1991–95) gick upp, dock med viss reservation för 1994–95 då utvecklingen är mer ojämn. Tyngdpunkten ligger dock lite olika hos könen. Hos de unga kvinnorna i storstadsområdena är nedgångsfasen inte lika dominerande i förhållande till den efterföljande uppgångsfasen som hos de manliga löntagarna (i båda fallen avses privatanställda 16–29-åringar).

3.4 Tre olika mönster hos den fackliga organisationsgraden 1975–95 (ULF och AKU)

Att beskriva organisationsgradens förändringar i termer av kortsiktiga fluktuationer eller vågrörelser ger dock långtifrån en uttömmande bild av utvecklingen. Om vi vidgar tidsperspektivet bakåt (till mitten av 1970-talet) och samtidigt delar upp löntagarna i arbetare och tjänstemän visar det sig att helt olika mönster kan urskiljas för olika grupper. För att möjliggöra en sådan tillbakablick används ULF-serien för perioden 1975–90/91, varvid AKU-serien tar vid och löper fram till 1995.

För det första kännetecknas vissa löntagargrupper av en *mer eller mindre konstant facklig tillväxt*. Till dem hör offentliganställda arbetare, framför allt inom kommuner och landsting, såväl i storstadsområdena som övriga landet, men också arbetare i privata servicenäringar utanför storstäderna. Vidare kan en långsiktig facklig expansion konstateras hos *kvinnliga* arbetare, vilket delvis hänger samman med att de just nämnda näringarna svarar för en betydande del av de kvinnliga arbetarnas sysselsättning. Även bland offentliganställda tjänstemän har den fackliga anslutningen gått upp, men inte lika mycket som hos arbetarna, vilket är naturligt med tanke på den redan vid 1970-talets mitt mycket höga organisationsgraden.

Tabell 6. Facklig organisationsgrad för privatanställda kvinnliga löntagare efter ålder och region 1987–95 (AKU)

Region/Ålder	1987	-88	-89	-90	-91	-92	-93	-94	halva -95	Förändring* -87–91	-91–95	
Stor-Stockholm												
Summa 16–29 år	46	46	33	36	35	42	45	49	46	-11	+11	= 0
30–44 år	65	69	59	62	56	63	65	64	65	-9	+9	= 0
45–64 år	69	76	71	65	67	68	70	73	72	-2	+5	= +3
Summa 16–64 år	60	63	54	54	52	57	60	62	61	-8	+9	= +1
Storstäder												
16–24 år	44	44	37	35	36	43	45	45	42	-8	+6	= -2
25–29 år	(67)	(70)	(60)	60	56	60	61	65	67	(-11	+11	= 0)
Summa 16–29 år	53	53	45	45	45	51	53	55	54	-8	+9	= +1
30–44 år	71	72	68	68	66	71	72	71	72	-5	+6	= +1
45–64 år	75	77	75	72	73	74	76	78	78	-2	+5	= +3
Summa 16–64 år	66	67	62	61	61	65	67	68	68	-5	+7	= +2
Utanför storstäder												
16–24 år	67	64	62	60	60	59	60	56	53	-7	-7	= -14
25–29 år	89	80	87	83	85	85	87	86	84	-4	-1	= -5
Summa 16–29 år	74	70	71	68	70	70	72	70	68	-4	-2	= -6
30–44 år	85	86	86	83	84	85	85	84	85	-1	+1	= 0
45–64 år	82	84	82	82	83	86	87	87	87	+1	+4	= +5
Summa 16–64 år	80	80	80	77	79	80	82	81	81	-1	+2	= +1
Hela riket												
16–24 år	57	56	51	50	50	52	53	52	48	-7	-2	= -9
25–29 år	78	76	75	72	72	73	74	76	76	-6	+4	= -2
Summa 16–29 år	65	63	59	58	59	61	63	63	62	-6	+3	= -3
30–44 år	79	80	79	76	76	79	79	79	79	-3	+3	= 0
45–64 år	79	81	79	78	79	81	82	83	84	0	+5	= +5
Summa 16–64 år	74	75	72	70	71	74	75	76	75	-3	+4	= +1

* Förändring av organisationsgraden 1987–91, 1991–95 samt hela perioden 1987–95.

Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt årsmedeltal. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199.

För det andra utmärks vissa grupper av en *långsiktig facklig stagnation eller tillbakagång*. Närmare bestämt gäller det *privatanställda manliga* arbetare i storstadsområdena, samt i mindre utsträckning privatanställda manliga tjänstemän inom samma regiontyp. Den långsiktiga utvecklingen skiljer sig således åt mellan könen i så

måtto att den fackliga anslutningen gått ned eller stagnerat hos vissa betydelsefulla manliga löntagargrupper, medan den i allmänhet stigit kraftigt inom för kvinnor typiska yrkesområden (service och vård) på arbetarsidan.

Det tredje mönstret – *periodiska upp- och nedgångar i facklig anslutning* – har vi redan varit inne på. Som nämnts berör det framför allt privatanställda löntagare i storstadsområdena – särskilt i yngre åldersgrupper och i Stor-Stockholm. För Sveriges del är det ett nytt fenomen, i varje fall om man ser till de senaste 60 åren. Det förefaller sammanfalla med en markant omsvängning från en extrem högkonjunktur under 1980-talets slut (samt år 1990) till en fr.o.m. 1991 djup lågkonjunktur.

De båda förstnämnda utvecklingstendenserna – långsiktig facklig expansion resp. tillbakagång – skall inte ses som fullständigt åtskilda alternativ till det tredje mönstret. Hos löntagargrupperna som utmärks av en långsiktig facklig tillbakagång är denna *kombinerad* med tydliga växlingar i organisationsgraden vid 1980-talets slut och 90-talets början, varvid den nedåtgående rörelsen dock tenderar vara kraftigare än den efterföljande återhämtningen.

3.5 Korta och långa vågor hos den fackliga organisationsgraden

Som framhållits flera gånger utmärks storstadsområdenas löntagare inom privat sektor av kraftiga ned- och uppåtgående vågrörelser i facklig anslutning under perioden 1987–95. Vid en nedbrytning av denna löntagarkategori på arbetare och tjänstemän samt kön visar det sig emellertid att vad som vid första anblicken framstår som två *kortsiktiga vågrörelser* (1987–91 resp. 1991–95) för arbetarnas del delvis upplöses i två *olikartade långa vågor*, en för manliga och en för kvinnliga arbetare. Den *genomsnittliga* organisationsgraden för privatanställda arbetare i storstäderna sjönk först med 4 procentenheter (ULF 1986/87–90/91) för att sedan stiga med 6 enheter (AKU 1990/91–95) – tabell 9. Så långt förefaller det vara fråga om kortsiktiga periodiska svängningar.

Tabell 7. Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga arbetare inom privat sektor 1975–95 (ULF och AKU)

	ARBETARE ULF					ARBETARE AKU					
	1975	1980	1986	1988	1990	1990	1990	1991	1993	1994	halva
Region m.m.		-81	-87	-89	-91	-91					-95
PRIVAT SEKTOR											
Män											
Stor-Stockholm	77	78	(67)	(71)	(63)	61	62	60	64	63	65
Storstäder	82	80	76	75	71	68	69	68	73	71	72
Övriga landet	84	87	89	89	86	85	85	85	86	86	86
Hela riket	83	85	85	86	82	80	81	80	82	82	82
Kvinnor											
Stor-Stockholm						47	51	44	57	63	61
Storstäder	64	63	(69)	(69)	(68)	59	58	59	64	69	69
Övriga landet	67	79	85	86	85	77	77	76	80	80	80
Hela riket	66	74	80	81	80	72	72	72	76	77	77
PRIVATA SERVICE-NÄRINGAR											
Män											
Stor-Stockholm						49	51	47	54	55	56
Storstäder	(72)	(69)	(69)	(63)	(54)	55	55	54	61	61	61
Övriga landet	65	76	79	79	71	71	69	72	75	75	76
Hela riket	68	73	75	72	65	64	64	65	70	70	70
Kvinnor											
Stor-Stockholm						43	(46)	(39)	55	61	60
Storstäder	(59)	(58)	(65)	(61)	(61)	51	51	51	60	66	65
Övriga landet	53	68	82	82	80	68	70	66	75	75	75
Hela riket	55	64	76	74	73	62	63	61	70	72	72
INDUSTRI & BYGG											
Män											
Storstäder	86	89	82	84	82	79	81	78	84	83	85
Övriga landet	88	90	91	92	90	91	91	90	92	92	92
Hela riket	88	90	89	90	88	88	89	88	91	90	91
Kvinnor											
Storstäder						83	(82)	(84)	79	82	86
Övriga landet	80	89	90	89	91	90	89	92	92	90	90
Hela riket	79	87	87	88	90	89	88	91	89	89	89

Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt års- eller tvåårsmedeltal. I ULF används i regel tvåårsmedeltal för att kompensera för att relativt få personer intervjuats (se bilaga 1). Tvåårsmedeltalet hos AKU 1990–91 redovisas för att möjliggöra jämförelser med ULF 1990–91. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199.

Hos de *manliga* arbetarna var motsvarande rörelser -5 resp. +4 procentenheter, men nedgången på 5 enheter var bara en del av mer långvarig facklig tillbakagång på hela 11 enheter 1975–90/91 (tabell 7). Den fackliga *tillbakagången* är således den domi-

nerande förändringen hos de manliga arbetarna, både vad gäller storlek och varaktighet. Uppgången under 1990-talet förefaller ur det perspektivet relativt begränsad även om de manliga arbetarnas organisationsgrad steg med 9 procentenheter 1991–95 inom privata servicenäringar i Stor-Stockholm (7 enheter i storstäderna genomsnittligt) samt med 7 enheter inom industri/byggnation i samma region. Ur ett längre perspektiv är det huvudsakligen servicenäringarna som svarar för den fackliga tillbakagången hos storstädernas manliga arbetare. Den från 1991 stigande organisationsgraden kompenserar inte på långa vägar den kraftiga nedgång som ägde rum inom dessa näringar 1975–90 och som uppgick till inte mindre än ca 15–20 procentenheter. Däremot har andelen fackligt anslutna manliga industri/byggnadsarbetare inom storstäderna i stort sett kommit upp i 1970- och 80-talens nivå. Dessa grupper utgör dock mindre än hälften av de privatanställda manliga arbetarna i storstäderna, i Stor-Stockholm endast ca 40 procent, medan servicesektorn svarar för merparten av sysselsättningen.[4]

Omvänt är det just *facklig expansion* som kännetecknar storstädernas *kvinnliga* arbetare inom privat sektor, om än inte lika markant som utanför storstadsområdena; inom privata servicenäringar var uppgången i den senare regiontypen hela 27 procentenheter 1975–1990/91, varefter den fortsatt (ULF- och AKU-serierna är dock inte helt jämförbara till följd av att AKU rymmer fler deltidsanställda). Under 1980-talets andra hälft var organisationsgraden i stort sett oförändrad hos de privatanställda arbetarkvinnorna i storstäderna (en viss osäkerhet föreligger till följd av små urval i ULF-serien), varefter följde en uppgång med 10 procentenheter 1990/91–95 (AKU) – inom Stor-Stockholm med hela 14 enheter eller så mycket som 17 under åren 1991–95. För perioden 1975–95 i sin helhet kännetecknas storstädernas privatanställda arbetarkvinnor av en mer eller mindre kontinuerlig facklig *tillväxt*.

Det betyder att det som framstod som *kortsiktiga* svängningar hos storstädernas privatanställda arbetare vid närmare granskning till stor del upplöses i två *långsiktiga*, motsatsriktade rörelser. Därvid utgör de manliga arbetarnas fackliga tillbakagång under 1980-talet slut det dominerande elementet i den nedåtgående fackliga trend som då kännetecknade storstädernas privata näringar. Omvänt svarar kvinnornas starka fackliga framryckning 1990–95 för huvuddelen av den hittillsvarande fackliga uppgången under 90-talet.

Hos motsvarande grupp *tjänstemän*, dvs. privatanställda i storstadsområdena, är likheten mellan könen betydligt större än hos arbetarna. Såväl männens som kvin-

4. Enligt AKU 1990/91 svarade industri- och byggnadsarbetarna för 54 procent av storstädernas manliga arbetare inom privat sektor, första halvåret 1995 för 44 procent. Servicenäringarnas andel var 45 resp. 53 procent (övrig privat sektor svarar för några få procent). I Stor-Stockholm sjönk industri- och byggnadsarbetarnas andel av privat sektor från 49 procent 1990/91 till 39 procent, medan de serviceanställdas ökade från 51 till 60 procent 1995.

nornas organisationsgrad föll under *hela* 1980-talet för att sedan vända uppåt under 90-talet (tabell 8). I båda fallen rör det sig om periodiska svängningar, men den inledande nedgången (som i sin tur följde på en föregående expansionsfas) tog sin början *redan vid 1980-talets ingång*. De periodiska svängningarna förhindrar inte att de manliga tjänstemännens organisationsgrad karaktäriseras av *långsiktig stagnation* (ca 60–65 procent fackanslutna såväl 1975 som 1990/91 och 1995 hos privatanställda tjänstemän i storstäderna). Men till skillnad från hos de manliga *arbetarna* är det inte fråga om en långsiktig *nedgång* i facklig anslutning. Det är mer korrekt att tala om periodiska svängningar som i det långa perspektivet kan betecknas som stagnation i betydelsen svängningar omkring en relativt oföränderlig låg nivå. Även storstädernas kvinnliga tjänstemän inom privat sektor kännetecknas av periodiska svängningar i facklig anslutning, men jämfört med sina manliga kolleger utmärks de av en något starkare facklig tillväxt under 1990-talet och en mer begränsad tillbakagång under 80-talet. Den för fackföreningarna klart mer positiva utvecklingen hos *kvinnor* än män bland arbetarna går således igen även på tjänstemannasidan.

Utmärkande för *storstadsområdenas* privatanställda arbetare och tjänstemän är att den nedåtgående fasen i facklig anslutning i allmänhet inleddes *redan vid 1980-talets ingång* (eller ännu tidigare, men med reservation för arbetarkvinnorna), till skillnad från i *övriga landet*, där nedgången tog sin början först mot decenniets slut. Utanför storstäderna *steg* tvärtom organisationsgraden något hos den privata sektorns arbetare och tjänstemän (av båda könen) under 1980-talets första hälft (tabell 9 nedan resp. tabell 3:1 i tabellbilagan). Tillsammans med den kraftiga fackliga expansionen hos den offentliga sektorns arbetare resulterade det på riksplanet i att den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare oavbrutet steg fram till och med 1986, för att först därefter börja avta.

I *storstadsområdena* föll organisationsgraden, som framgått, under *hela 1980-talet* hos tre av fyra grupper *privatanställda* löntagare, närmare bestämt manliga arbetare och tjänstemän samt kvinnliga tjänstemän (hos de manliga arbetarna dessutom under 70-talets andra hälft), medan den däremot steg något hos de kvinnliga arbetarna under 80-talets första hälft. Således kan vi konstatera att hos huvuddelen av storstädernas privatanställda löntagare förebådas den utveckling som i övriga landet sätter in först mot 1980-talets slut.

Tabell 8. Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga tjänstemän inom privat sektor 1975–95 (ULF och AKU)

	TJÄNSTEMÄN ULF					TJÄNSTEMÄN AKU					
	1975	1980	1986	1988	1990	1990	1990	1991	1993	1994	halva
Region m.m.		-81	-87	-89	-91	-91					-95
Män											
Stor-Stockholm	62	68	68	62	60	55	54	55	57	59	58
Storstäder	67	74	68	67	66	60	60	61	63	65	65
Övriga landet	80	82	84	83	80	79	78	80	80	80	80
Hela riket	74	79	77	75	74	71	70	72	72	74	74
Kvinnor											
Stor-Stockholm	(58)	(64)	60	52	58	55	54	55	61	62	61
Storstäder	57	68	63	59	63	60	60	60	66	66	66
Övriga landet	79	79	79	85	80	80	78	82	83	82	82
Hela riket	68	74	71	72	71	70	69	71	75	75	75

Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt års- eller tvåårsmedeltal. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199.

Svängningarnas större utslag i storstäderna jämfört med övriga landet tar sig inte bara uttryck i att den fackliga nedgången var långvarigare och djupare just i storstäderna, utan också i att den efterföljande uppgången i allmänhet också var mest framträdande i denna regiontyp.

Hos privatanställda manliga tjänstemän gick andelen fackligt anslutna upp med 5 procentenheter 1990–95 i storstäderna, men endast med 2 enheter utanför storstadsområdena, hos de kvinnliga var motsvarande uppgång 6 (i Stor-Stockholm 7) resp. 4 enheter.

Vid en uppdelning i *branscher* visar det sig att andelen fackligt anslutna privatanställda arbetare i storstäderna ökat mest inom byggnadsbranschen närmare bestämt med +7 procentenheter 1990/91–95 (Stor-Stockholm +9) samt inom privat service, varav hotell & restaurang +10, samfärdsel +8 och handel +7 (+9 i Stor-Stockholm) – tabell 3:2 i tabellbilagan. Inom hotell & restaurang och samfärdsel var uppgången ungefär lika kraftig utanför storstäderna. Största ökningarna hos privatanställda tjänstemän kan noteras inom samfärdsel med 15 procentenheter i storstäderna, uppdragsverksamhet m.m. +9 (+7 i Stor-Stockholm) samt bank- och försäkringsväsende +7 (+6 i Stor-Stockholm) – tabell 3:3 i tabellbilagan.

Inom den offentliga sektorn svarar de *kommunalanställda arbetarna* för de största förändringarna: hela 21 procentenheters uppgång i facklig anslutning utanför storstäderna 1975–86/87 och 12 enheter i storstäderna samt i de senare ytterli-

gare 10 enheter 1991–95 (tabell 9). Det rör sig således om en mycket markerad uppåtgående långsiktig trend såväl i storstadsområdena som landet i övrigt – i båda fallen en tillväxt på inte mindre än ca 20 procentenheter under loppet av tjugo år. Resultatet har blivit en facklig anslutning på inte mindre än omkring 90 procent i storstäderna (1995), vilket står i skarp kontrast till de drygt 60 procenten inom privata servicenäringar. Därmed har en klyfta, som knappast alls existerade vid 1970-talets mitt, uppstått mellan olika arbetarkategorier *inom storstäderna*.

3.6 Hur uppstod klyftan i facklig anslutning mellan storstäderna och övriga landet?

Vi har upprepade gånger sett att den fackliga organisationsgradens *förändringar* går isär mellan storstadsområdena och landet i övrigt, även om utvecklingen delvis sammanfaller vid 1980-talets slut och 90-talets början – därav de tydliga svängningarna i andelen fackligt anslutna även på riksplanet. I det följande skall vi närmare granska vilka konsekvenser den olikartade regionala utvecklingen haft för organisationsgradens *nivå* i storstadsområdena jämfört med i övriga landet samt tids- och branschmässigt söka lokalisera den klyfta man kan tala om i detta avseende. Till en början används ULF-serien, vilken som nämnts har fördelen att omfatta en längre tidsperiod (1975–90/91) samtidigt som en uppdelning på arbetare och tjänstemän medges.

En första slutsats är att den klart lägre andelen fackligt anslutna *arbetare* i storstadsområdena jämfört med landet i övrigt är ett förhållandevis *nytt fenomen*. Under loppet av ca femton år tredubblades olikheten i facklig anslutning mellan storstäderna och övriga landet. Vid 1970-talets mitt avvek andelen fackligt anslutna arbetare i storstäderna endast med ett fåtal procentenheter från resten av landet, men vid 1990-talets början uppgick differensen till 13 enheter – se tabell 9. En jämförelse mellan enbart *Stor-Stockholm* och områdena utanför storstäderna ger ett ännu tydligare utslag: en olikhet på ca 6 procentenheter 1975 hade 1990/91 vuxit till en klyfta på hela 19 enheter, dvs. likaledes en tredubbling. Som framgår av tabell 9 är det framför allt frånvaron i storstadsområdena av den kraftiga fackliga expansion som kännetecknade *landet i övrigt* fram till 1986/87 som statistiskt sett framkallat den efterhand markanta regionala olikheten i facklig anslutning (se tabell 3:4 i tabellbilagan). Utanför storstäderna var uppgången hela 11 procentenheter 1975–86/87. Därtill kommer att organisationsgraden under åren 1987–91 gick ned mest inom *storstadsområdena*.

Tabell 9. Facklig organisationsgrad för arbetare 1975–95 (ULF och AKU)

	ARBETARE ULF					ARBETARE AKU					
	1975	1980	1986	1988	1990	1990	1990	1991	1993	1994	1995
Region m.m.		-81	-87	-89	-91	-91					
PRIVAT SEKTOR											
Stor-Stockholm	73	72	66	66	61	56	58	55	61	63	64
Storstäder	76	74	74	73	70	65	65	65	69	70	71
Övriga landet	79	85	88	88	86	82	83	82	84	84	84
Hela riket	78	82	84	84	82	78	78	77	80	80	81
INDUSTRI & BYGG											
Storstäder	84	87	81	85	83	80	81	79	82	83	85
Övriga landet	87	90	91	91	90	91	91	90	90	92	92
Hela riket	86	89	89	90	88	88	89	88	88	90	91
PRIVAT SERVICE											
Stor-Stockholm	(68)	(63)	(60)	(57)		46	48	43	54	58	58
Storstäder	66	64	67	62	57	53	53	53	61	63	63
Övriga landet	58	72	80	80	76	69	70	69	75	75	75
Hela riket	61	69	75	73	69	63	63	63	70	71	71
OFFENTLIG SEKTOR											
Stor-Stockholm	(71)	(77)	83	(78)	(81)	77	75	79	86	86	86
Storstäder	73	80	84	82	82	81	80	82	89	89	89
Övriga landet	78	89	94	91	91	90	89	92	94	94	94
Hela riket	76	86	91	88	89	88	87	89	92	93	93
KOMMUNER											
Storstäder	69	77	81	81	81	79	79	79	89	89	89
Övriga landet	73	88	94	90	91	90	89	91	92	94	94
Hela riket	72	84	90	88	88	87	86	88	92	92	92
ARBETARE TOTALT											
Stor-Stockholm	73	74	73	71	69	64	64	64	71	71	70
Storstäder	75	76	78	77	75	71	71	71	77	77	76
Övriga landet	79	86	90	89	88	85	85	86	88	87	87
Hela riket	78	83	87	86	84	81	81	82	85	84	84
Manliga arbetare											
Stor-Stockholm	79	78	72	73	68	63	63	64	68	67	67
Storstäder	83	81	78	76	75	70	70	70	75	74	73
Övriga landet	85	88	89	89	87	86	85	86	87	86	87
Hela riket	84	86	86	86	83	81	81	81	84	83	83
Kvinnliga arbetare											
Stor-Stockholm	63	69	73	69	70	65	66	64	74	75	73
Storstäder	65	72	77	77	76	72	71	72	79	80	78
Övriga landet	69	83	91	89	89	85	85	85	89	88	88
Hela riket	67	80	87	86	85	81	81	82	86	86	86

Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt års- eller tvåårsmedeltal. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199.

Det regionala mönstret skiljer sig avsevärt mellan privat och offentlig sektor. Medan andelen fackanslutna arbetare i den privata sektorn *sjönk* med 12 procentenheter i Stor-Stockholm 1975–90/91 *steg* organisationsgraden bland offentliganställda påtagligt även i storstäderna (se tabell 9). Differensen mellan Stor-Stockholm och områdena utanför storstäderna fyrdubblades hos privatanställda arbetare (från 6 till 25 procentenheter 1975–90/91), men inom offentlig sektor ökade den inte alls, i varje fall inte under 1980-talet. Med avseende på storstäderna i genomsnitt vidgades avståndet till övriga landet påtagligt (från 3 till 16 procentenheter, dvs. en femdubbling).

Som följd av att den fackliga uppgången under 1990-talet varit starkast i storstäderna har den regionala klyftan krympt något. Enligt AKU-serien låg de privatanställda arbetarnas organisationsgrad i Stor-Stockholm 1990 25 procentenheter under den nivå som rådde utanför storstadsområdena, 1995 hade skillnaden minskat till 20 enheter (tabell 9). Den regionala klyftan är således fortfarande avsevärd inom privat sektor. Hos offentliganställda arbetare existerar den knappast alls; här är organisationsgraden idag (1995) ca 85 procent eller mer i alla regiontyper.

Något överraskande uppvisar de *privata servicenäringarna* (handel, hotell & restaurang, samfärdsel, fastighetsskötsel, städning, reparations- och tvätteriverksamhet m.m.) en minst lika imponerande facklig tillväxt som den offentliga sektorn – men bara vad gäller arbetare *utanför storstadsområdena*. I själva verket var uppgången utanför storstäderna allra störst hos just de privatanställda servicearbetarna, inte mindre än 22 procentenheter 1975–86/87, vilket kan jämföras med de offentliganställda arbetarnas 16 enheter – tabell 9. Däremot steg andelen fackligt anslutna obetydligt hos *storstädernas* privata servicenäringar under samma period. Resultatet blev en dramatiskt ökad skillnad – en regional klyfta – i facklig anslutning mellan storstäderna och landet i övrigt. Från att vid 1970-talets mitt ha befunnit sig ca 5–10 procentenheter *högre* i storstäderna än i övriga landet, hade organisationsgraden 1986/87 hamnat 13 procentenheter *lägre* i storstäderna. Således en geografisk omsvängning med ca 20 procentenheter under loppet av tio-tolv år hos den privata servicesektorns arbetare (från +8 enheter till -13; se tabell 9).

Det är för övrigt den utomordentligt starka *fackliga expansionen* hos de privata servicenäringarna *utanför* storstadsområdena, i kombination med den *uteblivna uppgången i storstäderna*, snarare än *förändringar i arbetskraftens sammansättning* som förklarar uppkomsten av en geografisk klyfta bland privatanställda arbetare. I själva verket har servicenäringarna inte ökat sin sysselsättningsandel av den privata sektorn mer i storstäderna än i övriga landet om man ser till perioden 1975–90/91 i sin helhet. Redan vid 1970-talets mitt intog servicenäringarna en framträdande plats i storstäderna med 44 procent av de sysselsatta arbetarna inom privat sektor,

vilket kan jämföras med 26 procent utanför storstäderna. Under den här betraktade perioden steg denna andel i båda regiontyperna med 6 procentenheter. Om expansionen istället varit kraftigast i storstäderna hade den relativt låga organisationsgraden hos servicenäringarna i sig kunnat förorsaka en regional klyfta i facklig anslutning hos den privata sektorns arbetare.

Att det trots servicenäringarnas höga sysselsättningsandel i storstäderna redan vid 1970-talets mitt inte förekom någon nämnvärd regional klyfta vid denna tidpunkt hos privatanställda arbetare genomsnittligt förklaras på motsvarande sätt av den då förhållandevis *höga* fackliga anslutningen just hos storstädernas serviceanställda arbetare. Fram till 1990/91 *sjönk* deras organisationsgrad med 9 procentenheter, medan det i övriga landet tvärtom ägde rum en *uppgång* på hela 18 procentenheter (tabell 9). Raset i storstadsområdena kan i tiden närmare lokaliseras till slutet av 1980-talet och början av 1990-talet då organisationsgraden här föll med 10 procentenheter (dessförinnan låg den praktiskt taget stilla). Därmed hade den regionala klyftan vidgats till ca 20 procentenheter hos den privata servicesektorns arbetare. Till följd av den kraftiga fackliga återhämtningen i storstäderna under 1990-talet har denna skillnad reducerats något (enligt AKU från 17 till 12 procentenheter 1990–95).

Även hos tjänstemännen var de fackliga stagnationstendenserna i storstadsområdena under 1980-talet tydligast inom den privata sektorn. Men tvärtemot vad man skulle kunna förvänta sig är det inte enbart de privata servicenäringarnas tjänstemän som kännetecknas av en markant facklig tillbakagång i storstadsområdena under 1980-talet (ca 6 procentenheter såväl i Stor-Stockholm som storstäderna genomsnittligt; se tabell 3:1 i tabellbilagan). Även hos *industritjänstemännen* var nedgången betydande (7 enheter 1980/81–90/91 och hela 11 enheter 1980/81–88/89 – se tabell 3:1). Utanför storstadsområdena låg däremot andelen fackligt anslutna industritjänstemän på en stabilt mycket hög nivå runt 86–88 procent[5] under hela perioden 1975–88/89 (därefter inträffade en viss nedgång).

En skillnad mellan privatanställda tjänstemän och arbetare är att klyftan i facklig anslutning mellan storstadsområdena och övriga riket hos de förra inte är något nytt fenomen utan har funnits under hela den här undersökta perioden. Hos både tjänstemännen och arbetarna har den regionala klyftan varit i särklass störst inom de privata servicenäringarna, men som följd av att den fackliga återhämtningen under 1990-talet varit starkast hos storstädernas arbetare och tjänstemän inom dessa näringar är de regionala olikheterna numera mindre.

Om förändringar av arbetskraftens *branschmässiga* sammansättning inte spelat någon större roll för skillnaden i facklig anslutning mellan storstäderna och övriga

5. Avseende enbart *tillverkningsindustrins* tjänstemän ca 86–89 procent (i övriga tal inkluderas tjänstemän inom byggbranschen).

landet, är det ändå relevant att undersöka om det förekommer några systematiska olikheter mellan de båda regiontyperna med avseende på *företagens fördelning på olika storleksgrupper* eftersom den fackliga arbetsplatsorganisationen i allmänhet är mindre utbyggd och organisationsgraden lägre på små arbetsplatser än på stora. SCBs företags- och arbetsställeregister innehåller uppgifter om löntagarnas fördelning på arbetsställen av olika storlek med hänsyn till bransch. En indelning i arbetare och tjänstemän saknas dock. Inom de privata servicenäringarna visar det sig att andelen sysselsatta vid mindre arbetsställen (1–20 anställda) är klart *lägre* i Stockholm än i riket i genomsnitt. Därmed kan den i Stockholm lägre organisationsgraden inom handeln och övriga privata servicenäringar knappast härledas till arbetsplatsernas storlek (se tabell 3.7 i tabellbilagan). Endast inom tillverkningsindustrin har de små arbetsplatserna i Stockholm en något högre sysselsättningsandel än genomsnittligt för Sverige, men skillnaden är tämligen liten. Inte heller ur ett *tidsperspektiv* har arbetsplatsstorleken något att tillföra analysen. Sedan 1986 har visserligen de mindre arbetsplatsernas andel av löntagarna ökat mest i Stockholm, men det gäller *såväl under den fackliga nedgångsfasen som därefter*, dvs. *både* när Stockholmsområdet framträdde som regionen med starkast nedgång i organisationsgraden *och* när den fackliga anslutningen här gick upp mest av alla regioner.

3.7 Könsvisa skillnader hos arbetare och tjänstemän i olika regioner

Vid en könsuppdelning av arbetarna framträder en regional klyfta i facklig anslutning hos såväl kvinnor som män, i synnerhet när man jämför Stor-Stockholm med områdena utanför storstäderna. Varken hos manliga eller kvinnliga arbetare förekom till början en sådan klyfta, men efterhand ökade differensen mellan Stor-Stockholm och områdena utanför storstäderna för båda könen från 6 till 19 procentenheter 1975–90/91 (se tabell 3:4 i tabellbilagan). Hos såväl kvinnor som män är klyftan störst bland privatanställda, men även inom offentlig sektor existerar en viss regional olikhet. Under 1990-talet har den starka fackliga tillväxten hos privatanställda arbetarkvinnor i storstäderna medfört att den regionala olikheten hos dem reducerats med ca 11 procentenheter – tabell 7.

Vidare har en långtgående könsutjämning i facklig anslutning ägt rum hos arbetarna inom såväl privat som offentlig sektor – se tabell 3:5 i tabellbilagan. Den innebär å andra sidan att kvinnors och mäns organisationsgrad utvecklats mycket *olikartartat* under perioden 1975–90/91. Inom såväl offentlig som privat sektor stagnerade de manliga arbetarnas organisationsgrad, medan kvinnorna kännetecknas av facklig expansion: -2 (män) resp. +19 procentenheter (kvinnor) hos offentliganställda arbetare, -1 resp. +14 enheter hos privatanställda (avser hela riket;

tabell 3:4 i tabellbilagan). Enligt AKU-data för 1995 råder det inte längre någon större skillnad mellan andelen fackanslutna manliga och kvinnliga arbetare varken inom privat eller offentlig sektor.

I *storstäderna* sjönk andelen fackligt anslutna manliga arbetare i privata näringar med 11 procentenheter 1975–90/91, bland deras kvinnliga kolleger skedde en uppgång med ca 4 enheter (tabell 7). Under 1990-talet accelererade den fackliga tillväxten hos de senare (11 procentenheter 1990–95 enligt AKU), medan männen endast upplevde en mindre facklig återhämtning (3 enheter 1990–95). Således en fortsatt könsutjämning i andelen fackligt anslutna också i en regiontyp där de privatanställda arbetarkvinnorna tidigare befann sig på en betydligt lägre nivå än männen.

Hos såväl manliga som kvinnliga *tjänstemän* har det existerat en betydande regional klyfta inom privat sektor under hela den undersökta perioden (ca 15–25 procentenheter, till en början störst hos kvinnorna – se tabell 8 ovan). Att klyftan var stor redan vid 1970-talets mitt hänger samman med att den fackliga anslutningen då uppnått en mycket hög nivå utanför storstäderna (ca 80 procent av såväl manliga som kvinnliga privattjänstemän), medan särskilt storstadskvinnorna var fackanslutna i mindre utsträckning (endast 57 procent). Häri föreligger en klar skillnad i förhållande till de privatanställda arbetarkvinnorna vilkas organisationsgrad vid mitten av 1970-talet var relativt låg *både* i storstäderna *och* övriga riket (64 resp. 67 procent). De kvinnliga arbetarnas starka fackliga expansion *utanför* storstäderna innebar emellertid att de efterhand anslöt sig till samma regionala mönster som redan 1975 kännetecknade deras systrar på tjänstemannasidan. Under 1990-talet har klyftan mellan storstäderna och övriga landet krympt hos de privatanställda arbetarkvinnorna till följd av den starka fackliga expansionen i storstadsområdena. Även hos tjänstemannakvinnorna inom privat sektor har den regionala klyftan reducerats under 90-talet till följd av en starkare facklig tillväxt i storstäderna (från 60 till 66 procent 1990–95; i Stor-Stockholm från 54 till 61 procent).

3.8 Regionala skillnader hos olika åldersgrupper arbetare och tjänstemän

Framför allt är det hos de *yngre* åldersgrupperna som vi finner avsevärda regionala skillnader i facklig anslutning. I själva verket är klyftan mellan storstäderna och övriga landet till stor del koncentrerad till de yngre. Under perioden 1975–86/87 genomgick de yngre arbetarna (16–29 år) en extremt olikartad utveckling i storstäderna jämfört med landet i övrigt. Det gäller både kvinnor och män om än på lite olika sätt: de unga arbetarkvinnorna genom en betydligt svagare facklig tillväxt i storstäderna än i övriga landet (ca +11 resp. +29 procentenheter; tabell 10), de unga männen genom en facklig tillbakagång i denna regiontyp samtidigt som det skedde

en ungefär lika stor uppgång utanför storstäderna (ca -8 resp. +8 procentenheter; tabell 10). Den olikartade utvecklingen för könen hänger framför allt samman med kvinnornas överrepresentation i den offentliga sektorn och männens i den privata.

Inom privat sektor kännetecknades storstädernas unga arbetarkvinnor (16–29 år) ännu 1988/89 av en ungefär lika låg facklig anslutning som 1975 (ca 50–55 procent), medan den ökat kraftigt hos åldersgruppen 45–64 år (tabeller ej redovisade här). *Utanför storstäderna* skedde däremot en *stark facklig expansion också hos den yngsta åldersgruppen kvinnor* (ca 20 procentenheter). Den tilltagande regionala olikheten hos de yngre arbetarna inom privat sektor kan också illustreras med att andelen fackanslutna i storstäderna sjönk med ca 10 procentenheter 1975–86/87 (avser män och kvinnor sammantaget) medan det skedde en ungefär lika stor uppgång utanför storstadsområdena.

Hos de yngre arbetarna är den betydande regionala klyftan – precis som för arbetare genomsnittligt – ett relativt nytt fenomen. Den högst begränsade regionala variation som förekom vid 1970-talets mitt var rentav minst hos de yngre arbetargrupperna (tabell 10 nedan). Från att 1975 ha varit endast ca 3 procentenheter hade differensen mellan storstäderna och övriga landet vid 1980-talets mitt vuxit till ca 20 enheter inom åldersgruppen 16–29 år (avser offentlig +privat sektor; tabell 10). Enligt AKU uppgick denna klyfta till 21 procentenheter 1990, vilket minskat till 16 enheter 1995, dvs. en fortsatt betydande regional olikhet hos unga arbetare trots den fackliga återhämtningen i storstadsområdena under 1990-talet.

Istället för att tala om *regionala* klyftor av varierande storlek hos olika åldersgrupper kan man uttrycka samma sak genom att tala om *åldersmässiga* klyftor av olika djup hos olika regioner. Som exempel kan nämnas att organisationsgraden för 16–29-åriga arbetare i storstäderna är 28 procentenheter lägre än 45–64-åringarnas, medan motsvarande differens utanför storstäderna uppgår till 17 enheter (1995).

Inom *privat sektor* var organisationsgraden hos 16–29-åriga arbetare 24 procentenheter lägre i storstäderna än i övriga landet 1990/91, en klyfta som 1995 minskat till 18 enheter (tabell ej redovisad här). Vi såg ovan att mäns och kvinnors fackliga återhämtning under 1990-talet varit olika stor, inte minst hos unga privatanställda arbetare i storstadsområden (tabell 11 och 12 nedan, sidorna 79 resp. 81). Perioden 1990/91–1993 steg organisationsgraden med 6 procentenheter hos de unga männen (8 enheter i Stor-Stockholm), varefter en viss nedgång ägt rum. Hos de unga kvinnorna var uppgången betydligt kraftigare och av något längre varaktighet: hela 13 enheter 1990/91–94 (i Stor-Stockholm 21 enheter). Följden blev att den regionala klyftan hos kvinnorna krympte kraftigt: från 27 procentenheter till 14 (med avseende på Stor-Stockholm från 38 enheter till 17).

Tabell 10. Facklig organisationsgrad för manliga och kvinnliga arbetare efter ålder och region 1975–95 (ULF och AKU)

	ULF					AKU					
Region m.m.	1975	1980 -81	1986 -87	1988 -89	1990 -91	1990 -91	1990	1991	1993	1994	1995
MÄN 16–29 ÅR											
Storstad	(76)	72	(68)	(52)	(62)	55	56	54	64	61	59
Ej storstad	76	82	84	83	80	77	77	76	78	77	77
Hela riket	76	79	79	77	75	70	71	69	73	72	72
MÄN 30–44 ÅR											
Storstad	(83)	(85)	(84)	(81)	(75)	78	77	79	79	78	77
Ej storstad	87	92	92	92	90	90	89	90	91	90	91
Hela riket	86	90	90	89	86	87	86	87	87	87	87
MÄN 45–64 ÅR											
Storstad	(91)	(86)	(89)	(89)	(89)	85	85	85	86	86	85
Ej storstad	94	92	93	94	91	93	92	93	92	92	92
Hela riket	93	90	92	93	91	91	90	91	90	90	90
KVINNOR 16–29 ÅR											
Storstad	53	62	64	62	(60)	55	55	55	62	63	60
Ej storstad	59	80	88	84	81	75	76	75	79	78	74
Hela riket	57	74	80	76	74	69	69	69	74	73	69
KVINNOR 30–44 ÅR											
Storstad	67	75	82	87	(84)	80	80	80	86	88	87
Ej storstad	72	84	92	92	92	90	89	90	93	93	93
Hela riket	70	81	90	90	90	87	87	87	91	92	91
KVINNOR 45–64 ÅR											
Storstad	71	79	88	86	(84)	84	84	84	90	89	90
Ej storstad	75	86	91	92	92	89	89	90	93	93	94
Hela riket	73	84	90	90	90	88	88	88	92	92	93
BÅDA KÖNEN 16–29 år											
Storstad	67	67	66	62	62	55	55	55	63	62	60
Ej storstad	70	81	86	83	80	76	76	76	78	77	76
Hela riket	69	77	79	77	75	70	70	69	74	73	71
BÅDA KÖNEN 30–44 år											
Storstad	76	80	83	84	80	79	78	80	82	83	82
Ej storstad	81	89	92	92	91	90	89	90	92	92	92
Hela riket	80	86	90	90	88	87	86	87	89	89	89
BÅDA KÖNEN 45–64 ÅR											
Storstad	81	82	88	88	87	85	84	85	88	87	88
Ej storstad	86	89	92	93	92	91	90	91	92	93	93
Hela riket	85	87	91	91	90	89	89	90	91	91	92

Anm. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199.

Tabell 11. Facklig organisationsgrad för manliga arbetare med avseende på ålder och region (privat sektor)

						Förändring	
	1990-91	1992	1993	1994	1995	90-94	90-95
STOR-STOCKHOLM							
16–29 år	46	51	54	50	50	+4	+4
därav: 16–24 år	40	43	41	40	43	0	+3
25–29 år	(58)	63	68	63	59	(+5)	(+1)
30–44 år	69	67	67	67	69	-2	0
45–64 år	77	78	76	78	80	+1	+3
summa 16–64 år	60	63	64	64	65	+4	+5
STORSTÄDER							
16–29 år	55	61	61	59	59	+4	+4
därav: 16–24 år	48	52	50	48	51	0	+3
25–29 år	66	72	74	72	69	+6	+3
30–44 år	75	75	76	75	75	0	0
45–64 år	83	85	84	84	85	+1	+2
summa 16–64 år	68	72	73	72	72	+4	+4
UTANFÖR STORSTAD							
16–29 år	77	79	78	77	78	0	+1
därav: 16–24 år	71	72	71	73	68	+2	-3
25–29 år	86	87	*85*	93	87	+7	+1
30–44 år	89	89	90	90	90	+1	+1
45–64 år	92	92	91	91	91	-1	-1
summa 16–64 år	85	86	86	86	86	+1	+1
HELA RIKET							
16–29 år	70	73	73	71	72	+1	+2
därav: 16–24 år	64	66	64	61	63	-3	-1
25–29 år	81	82	*82*	83	82	+2	+1
30–44 år	85	86	86	86	86	+1	+1
45–64 år	89	90	89	89	90	0	+1
summa 16–64 år	80	82	82	82	82	+2	+2

Anm. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199. *Källa:* AKU

De *unga privatanställda arbetarkvinnorna i Stor-Stockholm* är den löntagargrupp som uppvisar den i *särklass kraftigaste fackliga expansionen under 1990-talets början* (drygt 20 procentenheters uppgång 1990/91–94), varefter en stagnation dock inträffade 1994–95 (från 51 procent till 43 procent). I och för sig är den kraftiga uppgången kanske inte så märklig med tanke på den ytterst låga organisationsgraden i initialskedet (endast 30 procent 1990/91).

De manliga arbetarna inom privat sektor i *Stor-Stockholm* uppvisar en betydligt svagare facklig tillväxt under 90-talets första hälft än deras kvinnliga kollegor (5 resp. 13 procentenheter – tabell 11–12). De yngre männen visar en svag tillväxt 1990/91–95 (tabell 11). Däremot ökade fackanslutningen påtagligt hos *samtliga ålderskategorier kvinnliga* arbetare inom privat sektor i Stor-Stockholm (avser hela perioden 1990/91–95).

Som redovisats ovan förekom bland *tjänstemännen* – till skillnad från bland arbetarna – en betydande regional klyfta i facklig anslutning redan vid 1970-talets mitt (tabell 8 ovan samt 3:6 i tabellbilagan). Den var emellertid relativt liten hos de äldre manliga och kvinnliga tjänstemännen (45–64 år) under perioden 1975–89 (tabell 3:6 i tabellbilagan). Å andra sidan har den regionala klyftan vanligen varit betydande inte bara hos den yngsta utan också hos den mellersta åldersgruppen (30–44 år).

Inom *privat sektor* uppgick den regionala klyftan 1990/91 till ca 20 procentenheter hos både manliga och kvinnliga tjänstemän. 1995 hade den minskat till ca 16–17 procent. Största reduceringen har skett hos de manliga tjänstemännen i åldersgruppen 16–29 (från 29 till 21 enheter; hos motsvarande åldersgrupp kvinnor från 27 till 21 enheter – se tabell 13–14).

Hos tjänstemännen har däremot de unga *männen* under samma period uppvisat en något starkare facklig tillväxt än de unga kvinnorna inom storstadsområdenas privata näringar 1990/91–95 (i övriga åldersgrupper är dock de kvinnliga tjänstemännens uppgång störst). Bland de 16–29-åriga männen steg organisationsgraden med 9 procentenheter (1990/91–94 med hela 11 enheter: från 37 till 48 procent), i Stor-Stockholm med 11 enheter (1990/91–94 med 13 enheter: från 30 till 43 procent). Näst efter de privatanställda arbetarkvinnorna i Stor-Stockholm är det dessa *manliga unga tjänstemän i huvudstadsområdet* som hittills genomgått den kraftigaste fackliga expansionen under 1990-talet.

Tabell 12. Facklig organisationsgrad för kvinnliga arbetare med avseende på ålder och region (privat sektor)

						Förändring	
	1990–91	1992	1993	1994	1995	-90–94	-90–95
STOR-STOCKHOLM							
16–29 år	30	38	44	51	43	+21	+13
därav: 16–24 år	(23)	30	37	42	31	(+19)	(+8)
25–29 år	[46]	54	55	64	64		
30–44 år	(64)	65	65	72	73	(+8)	(+9)
45–64 år	(67)	71	76	77	82	(+10)	(+15)
summa 16–64 år	47	53	58	63	60	+16	+13
STORSTÄDER							
16–29 år	41	46	48	54	50	+13	+9
därav: 16–24 år	33	36	40	45	38	+12	+5
25–29 år	(58)	63	62	68	72	(+10)	(+14)
30–44 år	73	73	73	79	80	+6	+7
45–64 år	74	78	82	82	84	+8	+10
summa 16–64 år	59	62	65	68	67	+9	+8
UTANFÖR STORSTAD							
16–29 år	68	67	69	68	65	0	–3
därav: 16–24 år	59	58	59	55	52	-4	-7
25–29 år	87	86	86	88	87	+1	0
30–44 år	82	86	87	86	86	+4	+4
45–64 år	82	86	87	88	87	+6	+5
summa 16–64 år	77	79	81	80	79	+3	+2
HELA RIKET							
16–29 år	59	60	62	63	60	+4	+1
därav: 16–24 år	50	51	52	52	47	+2	-3
25–29 år	77	78	78	81	81	+4	+4
30–44 år	80	82	83	84	84	+4	+4
45–64 år	80	84	86	87	88	+7	+8
summa 16–64 år	72	74	76	77	76	+5	+4

Anm. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199, [hakparentes] = urval 50–99.
Källa: AKU

Tabell 13. Facklig organisationsgrad för manliga tjänstemän med avseende på ålder och region (privat sektor)

						Förändring	
	1990–91	1992	1993	1994	1995	-90–94	-90–95
STOR-STOCKHOLM							
16–29 år	30	39	42	43	41	+13	+11
därav: 16–24 år	(21)	27	24	26	31	(+5)	(+10)
25–29 år	(35)	44	49	51	44	(+16)	(+9)
30–44 år	56	56	57	58	57	+2	+1
45–64 år	68	65	66	69	69	+1	+1
summa 16–64 år	55	56	57	59	58	+4	+3
STORSTÄDER							
16–29 år	37	42	47	48	46	+11	+9
därav: 16–24 år	(29)	30	31	32	38	(+3)	(+9)
25–29 år	42	48	55	56	50	+14	+8
30–44 år	63	63	63	65	64	+2	+1
45–64 år	72	70	70	75	74	+3	+2
summa 16–64 år	60	61	63	65	64	+5	+4
UTANFÖR STORSTÄDER							
16–29 år	66	70	66	68	67	+2	+1
därav: 16–24 år	60	63	55	55	57	-5	-3
25–29 år	72	74	72	74	73	+2	+1
30–44 år	79	80	79	80	81	+1	+2
45–64 år	85	85	85	85	85	0	0
summa 16–64 år	79	80	80	80	80	+1	+1
HELA RIKET							
16–29 år	52	56	56	58	57	+6	+5
därav: 16–24 år	46	48	43	43	48	+3	+2
25–29 år	56	61	63	65	61	+9	+5
30–44 år	72	72	72	73	73	+1	+1
45–64 år	79	79	79	81	80	+2	+1
summa 16–64 år	71	72	72	74	73	+3	+2

Anm. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199. *Källa:* AKU

Tabell 14. Facklig organisationsgrad för kvinnliga tjänstemän med avseende på ålder och region (privat sektor)

	1990–91	1992	1993	1994	1995	Förändring -90–94	-90–95
STOR-STOCKHOLM							
16–29 år	38	45	46	47	45	+9	+7
därav: 16–24 år	(26)	40	41	34	32	(+8)	(+6)
25–29 år	(50)	49	50	55	54	(+5)	(+4)
30–44 år	59	63	65	62	61	+3	+2
45–64 år	66	67	69	72	70	+6	+4
summa 16–64 år	55	59	61	62	60	+7	+5
STORSTÄDER							
16–29 år	45	52	53	52	51	+7	+6
därav: 16–24 år	33	45	46	40	38	(+7)	(+5)
25–29 år	57	58	58	60	59	+3	+2
30–44 år	64	68	70	68	67	+4	+3
45–64 år	70	72	73	74	74	+4	+4
summa 16–64 år	60	65	66	66	65	+6	+5
UTANFÖR STORSTÄDER							
16–29 år	72	75	76	75	72	+3	0
därav: 16–24 år	64	66	64	62	58	-2	-6
25–29 år	80	84	87	85	82	+5	+2
30–44 år	83	85	83	83	83	0	0
45–64 år	84	86	86	87	87	+3	+3
summa 16–64 år	80	83	83	83	82	+3	+2
HELA RIKET							
16–29 år	58	63	64	63	61	+5	+3
därav: 16–24 år	49	56	55	51	47	+2	-2
25–29 år	69	70	71	72	70	+3	+1
30–44 år	74	77	77	75	75	+1	+1
45–64 år	77	79	80	81	81	+4	+4
summa 16–64 år	70	74	74	74	74	+4	+4

Anm. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199. *Källa:* AKU.

Även hos de privatanställda kvinnliga tjänstemännen är expansionen under 1990-talets första hälft mest framträdande i *storstäderna* och bland de *yngre*, men den når inte upp till de unga manliga tjänstemännens fackliga frammarsch i dessa områden (6 resp. 9 procentenheter), medan det råder omkastade förhållanden på arbetarsidan (4 enheters uppgång hos unga män, 9 hos unga kvinnor). För Stor-Stockholms del är denna utveckling ännu mer markant på arbetarsidan men något svagare hos

tjänstemännen. Motsvarande förändringar ser där ut som följer: +11 manliga tjänstemän, +7 kvinnliga tjänstemän, +4 manliga arbetare, samt +13 kvinnliga arbetare (facklig tillväxt i procentenheter hos 16–29-åringar inom privat sektor 1990/91–95). Om jämförelsen inskränks till den egentliga expansionsfasen, dvs. 1990/91–94, men fortfarande endast avser Stor-Stockholms yngre tjänstemän och arbetare fås följande tal: +13 manliga tjänstemän, +9 kvinnliga tjänstemän, +4 manliga arbetare, samt +21 kvinnliga arbetare.

Vad som nu sagts om *yngre* manliga och kvinnliga tjänstemäns fackliga tillväxt under 1990-talet gäller inte nödvändigtvis för storstädernas manliga och kvinnliga privattjänstemän *i genomsnitt*. Om *samtliga* åldersgrupper inkluderas är männens fackliga återhämtning inte starkare än kvinnornas utan ungefär lika stor (+4 resp. +5 procentenheter i storstadsområdena; i Stor-Stockholm +3 resp. +5).

Ungdomsgruppernas begränsade betydelse för tjänstemännens genomsnittliga organisationsgrad hänger samman med att de utgör en förhållandevis liten del av de sysselsatta tjänstemännen, till skillnad från hos arbetarna där åldersgruppen 16–29 år svarar för en betydande andel av sysselsättningen inom privat sektor. Hos både arbetare och tjänstemän har ungdomarnas sysselsättningsandel avtagit under 1990-talet, vilket i sig bidragit till att den genomsnittliga organisationsgraden stigit. Enligt AKU utgjorde ungdomarna 1990/91 hela 41 procent av de privatanställda arbetarna (36 procent 1:a halvåret 1995) men endast 25 procent av tjänstemännen inom privat sektor (20 procent 1:a halvåret 1995; allt avser hela riket).

3.9 Facklig anslutning hos hel/deltidsanställda och fast/tidsbegränsat anställda

Uppdelningen på hel- och deltidsanställda är av intresse framför allt på arbetarsidan i och med att deltidsarbetet här i särklass är av störst omfattning. Då ULF-serien delas upp på arbetare och tjänstemän exkluderas emellertid deltidsarbetande med mindre än 16 timmars arbetsvecka varför organisationsgraden framstår som något högre än vad den i verkligheten är, framför allt inom privat sektor. Det innebär också att ett brott föreligger mellan ULF- och AKU-serierna, vilket vi skall återkomma till.

Om vi bortser från dem som arbetar kort deltid visar ULF-serien att de deltidsanställdas organisationsgrad 1975–86/87 steg med inte mindre än ca 25 procentenheter hos den privata sektorns arbetare, men endast med ca 3 enheter bland heltidsanställda, dock ca 7 enheter hos heltidsarbetande kvinnor (tabell 15). Även den offentliga sektorns deltidsanställda ökade sin fackliga anslutning med ca 25 enheter, men här var uppgången förhållandevis stor också hos heltidsanställda (ca 10 enheter), i synnerhet hos kvinnorna (ca 20 enheter).

De *deltidsarbetande* svarade således för en väsentlig del av den fackliga tillväxten inom privat sektor fram till 1980-talets mitt, närmare bestämt ca hälften av uppgången på riksplanet. Utjämningen i facklig anslutning mellan hel- och deltidsanställda förklarar också ca hälften av de privatanställda arbetarkvinnornas ökade fackliga anslutning under denna period. I praktiken rör det sig främst om de privata servicenäringarna där den stora majoriteten privatanställda arbetarkvinnor är verksamma: utan de deltidsanställda hade uppgången 1975–86/87 stannat vid 13 procentenheter – nu blev den hela 21 enheter.

En skillnad mellan storstadsområdena och landet i övrigt är att medan den fackliga anslutningen knappast alls ökade hos *heltidsarbetande* privatanställda arbetarkvinnor i storstäderna (och inte heller särskilt mycket i genomsnitt för den delen) gick den upp med ca 10 procentenheter i övriga riket (se tabell 3:8 och 3:9 i tabellbilagan). Vidare uppvisade de deltidsanställda kvinnorna utanför storstadsområdena en väsentligt större uppgång i facklig anslutning än i storstäderna.

Hos *offentliganställda* arbetarkvinnor var uppgången betydande bland såväl helsom deltidsanställda 1975–86/87 (ca 20 resp. ca 25 procentenheter på riksplanet; tabell 15 ovan). Storstäderna skiljer sig från övriga landet främst genom en svagare facklig tillväxt bland heltidsanställda (+6 procentenheter) än i övriga landet, där uppgången var 23 enheter hos både hel- och deltidsanställda (tabell 3:8 och 3:9 i tabellbilagan).

Det bör anmärkas att medan ULF-materialet visar på en långtgående utjämning i facklig anslutning mellan hel- och deltidsanställda, existerade det enligt AKU ännu 1990/91 en viss differens dem emellan hos arbetare inom privat sektor (i praktiken mer eller mindre liktydigt med kvinnliga arbetare inom privata servicenäringar). Det beror på att AKU till skillnad från ULF inte exkluderar några av dem som arbetar kort deltid vid indelningen i arbetare och tjänstemän. De deltidsarbetandes jämfört med de heltidsanställdas betydligt lägre organisationsgrad inom privat sektor (67 resp. 85 procent 1995) hänger dock till stor del samman med att heltidsanställda – huvudsakligen manliga – industri- och byggnadsarbetare tenderar ställas mot deltidsarbetande inom servicenäringarna, varav den stora majoriteten är kvinnor. Om man istället jämför hel- och deltidsarbetande kvinnor i de senare näringarna inskränker sig skillnaden till 10 procentenheter (tabell 15).

Tabell 15. Facklig organisationsgrad för arbetare avseende hel- och deltid i hela riket 1975–95

		ULF				AKU	
Kategori/bransch	1975	1980–81	1986–87	1988–89	1990–91	1990–91	1995*
PRIVAT SERVICE							
män	68	73	75	72	65	64	70
heltid	69	74	76	74	66	69	75
kvinnor	55	64	76	74	73	62	72
heltid	58	60	71	68	(73)	64	78
deltid	52	67	79	(80)	73	61	68
båda könen	61	69	75	73	69	63	71
heltid	65	71	74	72	68	68	76
deltid	50	65	76	76	70	55	63
PRIVATANSTÄLLDA							
män	83	85	85	86	81	80	82
heltid	84	86	86	86	82	83	85
kvinnor	66	74	80	81	80	72	77
heltid	73	76	80	80	83	78	84
deltid	55	72	80	81	77	66	71
båda könen	78	82	84	84	82	78	81
heltid	82	84	85	85	82	82	85
deltid	54	73	79	81	77	62	67
OFFENTLIGANST.							
kvinnor	69	85	91	89	88	93	92
heltid	71	86	90	89	86	94	95
deltid	67	84	92	89	90	92	91
båda könen	76	86	91	88	89	88	92
heltid	81	89	91	89	88	90	94
deltid	66	82	92	88	90	85	90
ARBETARE TOTALT							
män	85	86	86	86	83	81	83
heltid	85	87	87	87	84	84	87
kvinnor	67	80	87	86	85	81	86
heltid	72	81	85	85	84	84	90
deltid	61	79	88	86	86	79	83
båda könen	78	83	87	86	84	81	84
heltid	82	85	87	86	84	84	90
deltid	60	78	87	85	85	75	79

* Avser första halvan av 1995, i övrigt års- eller tvåårsmedeltal.

Anm. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199.

Under 1990-talet har den fackliga anslutningen i genomsnitt gått upp minst lika mycket för hel- som för deltidsanställda (för arbetare se tabell 15 samt tabell 3:8–9 i tabellbilagan, för tjänstemän tabell 3:10). Trots att det föreligger ett samband mellan deltidsanställning och tidsbegränsad anställning har organisationsgraden ökat betydligt mer hos löntagare med *tidsbegränsad* än med fast anställning eller med +11 resp. +2 procentenheter under perioden 1990–95 (se tabell 3:12a–b i tabellbilagan). För hela perioden 1987–95 har den fackliga anslutningen hos tidsbegränsat anställda ökat med 7 procentenheter hos kvinnor och 2 hos män. I själva verket är organisationsgradens fluktuationer under perioden 1987–95 till stor del koncentrerad till de *tidsbegränsat* anställda – i varje fall om man ser till den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare. I enlighet med det könsmönster som tidigare konstaterats är *svängningarna allra störst hos männen* (-13 procentenheter 1987–90, +15 enheter 1990–95) medan den *uppåtgående trenden dominerar hos kvinnorna* (-3 resp. +10 enheter).

Det är främst bland *ungdomar* som tidsbegränsad anställning är utbredd. I åldrarna 16–24 år steg andelen tidsbegränsat anställda inom privat sektor från 23 till 39 procent 1990–95. Inom den offentliga sektorn är det ännu vanligare att sakna fast anställning, vilket medfört att andelen tidsbegränsat anställda för hela arbetsmarknaden genomsnitt ökat från 30 till 46 procent hos 16–24-åringar. Organisationsgradens svängningar har dock, som tidigare framhållits, varit störst inom det privata näringslivet. För löntagare i genomsnitt har andelen tillfälligt anställda ökat betydligt mindre än hos de yngre, närmare bestämt från 10 till 14 procent 1990–95.

Frågan om vad avsaknaden av fast anställning betyder för benägenheten att gå med i en facklig organisation är inte helt lätt att besvara. Beroende på framför allt den ekonomiska konjunkturen är flera handlingsmönster tänkbara. När tiderna är goda och det finns gott om jobb att välja mellan, i likhet med i storstadsområdena under ”överhettningsåren” vid 1980-talets slut, är troligen den *lösa anknytningen till en viss arbetsgivare eller till arbetsmarknaden överhuvudtaget* den dominerande aspekten av tidsbegränsad anställning. I synnerhet för många ungdomar kan den aktuella anställningen då komma att ses som något tillfälligt och fackligt medlemskap framstå som mindre angeläget. Men med en förändrad ekonomisk konjunktur kan tidsbegränsad anställning sannolikt upplevas radikalt annorlunda. Den *osäkerhet och brist på anställningstrygghet* som följer på avsaknaden av ett fast arbete kan då tvärtom bli ett argument för fackligt medlemskap. Såväl den kraftiga nedgången i facklig anslutning 1987–90 hos (manliga) löntagare med tidsbegränsad anställning som den ännu kraftigare uppgång som därefter ägt rum (hos båda könen) överensstämmer väl med en sådan tolkning. Kvinnornas starkt begränsade nedgång i facklig anslutning under 1980-talets slut kan eventuellt betraktas som ett utslag av ett större trygghetsbehov eller en mer utsatt position.

3.10 Klart lägre organisationsgrad för privatanställda deltidsarbetande i AKU än i ULF

Det visar sig att det brott som föreligger mellan ULF- och AKU-serierna huvudsakligen beror på den hos AKU klart lägre organisationsgraden för *deltidsanställda arbetare inom privat sektor*. På riksnivå är skillnaden mellan de båda serierna så stor som 15 procentenheter 1990/91 (77 resp. 62 procent andel fackanslutna); om exkluderandet ur ULF av de som arbetar kort deltid, se fotnot 1 ovan. Däremot finns ingen skillnad mellan heltidsanställda (82 procent i båda fallen) – se tabell 15 ovan. I ULF ligger kvinnorna 11 procentenheter högre än i AKU avseende deltidsanställda arbetare inom privat sektor (77 resp. 66 procent). På samma sätt förhåller det sig i de branscher där de flesta deltidsanställda finns, nämligen de privata servicenäringarna: hos *heltidsanställda* är organisationsgraden identisk hos ULF och AKU (68 procent) men hos *deltidsanställda* finns en skillnad på 15 procentenheter (avser båda könen; 12 enheter hos kvinnor). Mönstret är detsamma i storstäderna som i landet i övrigt (tabeller 3:7–3:8 i tabellbilagan).

Genom att deltidsarbete är vanligast hos kvinnor – i synnerhet hos kvinnor i arbetaryrken – är det i första hand hos *kvinnliga arbetare* som det förekommer ett brott mellan ULF- och AKU-serierna. Den offentliga sektorn berörs dock knappast alls trots att andelen deltidsarbetande kvinnor här är hög. Det hänger samman med att såväl hel- som deltidsarbetande här kännetecknas av en mycket hög organisationsgrad. Brottet mellan de båda serierna kan således primärt lokaliseras till *kvinnliga deltidsanställda arbetare inom privat sektor*.

Det innebär att det föreligger en betydande skillnad mellan manliga och kvinnliga arbetare när man övergår från ULF- till AKU-serien. Den kraftiga nedgång i andelen fackligt anslutna som då inträffar för de privatanställda arbetarkvinnorna uteblir helt hos deras manliga kolleger – det gäller såväl inom privat service som hos privatanställda totalt och både i storstadsområdena och landet i övrigt (tabell 15 ovan samt tabell 3:8 och 3:9 i tabellbilagan). Hos manliga arbetare är avvikelsen störst mellan de båda serierna i storstadsområdena (3 procentenheter för privatanställda totalt) men hos heltidsanställda män i privat sektor är andelen fackanslutna oförändrat 72 procent (tabell 3:8 i tabellbilagan).

Om vi ser på tjänstemännen är avvikelserna mellan ULF och AKU avsevärt mindre än hos arbetarna. Som framgår av tabell 3:10 (se tabellbilagan) råder det hos tjänstemännen en slående kontinuitet mellan ULF- och AKU-serierna hos kvinnor inom privat sektor, dvs. för den grupp som hos arbetarna uppvisar störst förändring vid övergången från ULF till AKU. I likhet med hos arbetarna ger de båda serierna ungefär samma värden för 1990/91 hos offentliganställda. Däremot förekommer det en viss nedgång hos manliga privatanställda tjänstemän när man lämnar ULF och övergår till

AKU (68 procent fackanslutna manliga tjänstemän inom privat service enligt ULF 1990/91, 62 procent enligt AKU 1990/91, dvs. en differens på 6 procentenheter – se tabell 3:10 i tabellbilagan). Det kan dock endast i begränsad utsträckning förklaras med de deltidsanställdas lägre organisationsgrad hos AKU (av de 6 procentenheterna differens kvarstår 4 hos heltidsanställda manliga tjänstemän i privata servicenäringar).

3.11 Den fackliga organisationsgradens förändringar 1975–95 – några huvuddrag

Som vi konstaterat har fluktuationerna i facklig anslutning varit starkast hos *privatanställda* arbetare och tjänstemän i *storstadsområdena*, i synnerhet inom *servicenäringarna* och i *Stor-Stockholm*. Störst svängningar uppvisar i regel de *yngre åldersgrupperna* (16–29 år). Nedan anges de grupper som genomgått de största förändringarna i andelen fackligt anslutna under nedgångsfasen 1987–91 (tablå 1) resp. uppgångsfasen 1991–95 (tablå 2). I båda tablåerna används AKU-serien för *löntagare* (dvs. arbetare och tjänstemän sammantaget) för att redovisa organisationsgradens svängningar hos de yngre åldersgrupperna. AKU-seriens jämfört med ULF betydligt större urval medger tillförlitliga data år för år. Nackdelen är att indelningen i arbetare och tjänstemän inte är möjlig före 1990.

TABLÅ 1. STÖRST FACKLIG TILLBAKAGÅNG UNDER NEDGÅNGSFASEN 1987–91:

(1) Unga privatanställda löntagare i storstäder (i Stor-Stockholm även 30–44-åringar) (AKU 1987–91):

privatanst. löntag. 16–29 år i Stor-Stockholm -12; 16–24 år -14, 25–29 år -13; män -12, kvinnor -11

privatanst. löntagare 30–44 år i Stor-Stockholm -8, i storstäder -4 (män -4, kvinnor -5)

privatanst. löntagare 16–29 år i storstäder -10; 16–24 år -11, 25–29 år -12; män -13, kvinnor -8

(2) Privatanställda manliga servicearbetare i hela riket, fr.a. i storstäder (ULF 1986/87–90/91):

privatanst. manliga servicearbetare i hela riket -10; i storstäder (-15), utanför storstäder -8

privatanst. manliga arbetare i storstäder 30–44 år (-7)[6]

(3) Tjänstemän i storstäder (ULF 1986/87–90/91):

privatanst. manliga tjänstemän i Stor-Stockholm -8; kvinnor -2

offentliganst. kvinnliga tjänstemän i storstäder -4; män (-2)

offentliganst. tjänstemän i Stor-Stockholm -5

(4) Tidsbegränsat anställda manliga löntagare (AKU 1987–90)

tidsbegränsat anställda manliga löntagare (hela riket) -13

6. Beräkning baserad på ULF 1987/87 och 1990/91 ger sannolikt en starkt överdriven nedgång till följd av relativt litet urval i ULF. Organisationsgraden för 1990/91 (67 procent) förefaller utifrån jämförelse med AKU för 1990/91 vara alltför låg. Det troligare att minskningen 1986/87–90/91 var ca 7 procentenheter.

TABLÅ 2. STÖRST FACKLIG TILLVÄXT/ÅTERHÄMTNING UNDER UPPGÅNGSFASEN 1991–95 (AKU)

(1) Unga – fr.a. kvinnliga – privatanställda löntagare i storstäder:

privatanst. kvinnliga löntagare 16–29 år i Stor-Stockholm +11 (1991–94: +14); män +5 (1991–94: +6)

privatanst. kvinnliga löntagare 16–29 år i storstäder +9 (utanför storstäder -2); män +7

privatanst. löntagare 16–29 år i Stor-Stockholm +8 (1991–94: +10); 16–24 år +6, 25–29 år +7 (1991–94: +11)

privatanst. löntagare 16–29 år i storstäder +7; 16–24 år +4, 25–29 år +9

(2) Privatanställda – fr.a. unga kvinnliga – (service)arbetare i Stor-Stockholm:

privatanst. kvinnliga arbetare i Stor-Stockholm +17, i storstäder +10

privatanst. kvinnliga arbetare i Stor-Stockholm 1990/91–94 16–29 år +21, varav 16–24 år (+19)

privatanst. kvinnliga servicearbetare i Stor-Stockholm* +17 (män +7), i storstäder +14 (män +6) – varav heltid +17 och deltid +13; utanför storstäder +7

privatanst. hotell- och restaurangarbetare i Stor-Stockholm* (+14); storstäder +10, utanför storstäder +9

privatanst. handelsarbetare i Stor-Stockholm* +9; i storstäder +7, utanför storstäder +5

privatanst. byggnadsarbetare i Stor-Stockholm* +9; i storstäder +7

(3) Kommunalanställda arbetare i storstäder:

kommunalanställda arbetare i storstäder* +10; män +9, kvinnor +8

(4) Privatanställda servicetjänstemän i storstäder:

privatanst. servicetjänstemän i storstäder* +7; män +7, kvinnor +8 (Stor-Stockholm +7)

privatanst. tjänstemän inom samfärdsel i storstäder* +15; utanför storstäder +8

privatanst. banktjänstemän i storstäder* +9

privatanst. tjänstemän inom uppdragsverksamhet m.m. i storstäder* +9

privatanst. kvinnliga tjänstemän i storstäder +6

(5) Unga privatanställda tjänstemän i storstäder:

privatanst. kvinnliga tjänstemän 16–24 år i storstäder 1990/91–94 +7

privatanst. manliga tjänstemän 16–29 år i Stor-Stockholm 1990/91–94 +13; storstäder +11

(6) Tidsbegränsat anställda löntagare (AKU 1990–95)

tidsbegränsat anställda löntagare (hela riket) +11, varav män +15 och kvinnor +10

* Avser AKU 1990/91–95, i övriga fall AKU 1991–95.

Som bekräftas av tablåerna 1–2 är det framför allt privatanställda löntagare i storstadsområdena – särskilt i yngre åldersgrupper och i Stor-Stockholm som berörs av *periodiska upp- och nedgångar i facklig anslutning*. Men om man mer i detalj granskar de grupper hos vilka organisationsgraden uppvisar kraftigast svängningar framgår det att det inte riktigt är samma kategorier som svarar för ned- resp. uppgången.

Det är visserligen sant att fackanslutningen först gick ned allra mest hos de unga privatanställda löntagarna i storstadsområdena för att sedan stiga mest hos dessa, men efter en uppdelning av löntagarna i arbetare/tjänstemän kombinerat med kön står det klart att på arbetarsidan är det framför allt männen som svarar för nedgången och kvinnorna för den efterföljande uppgången. Bidragande till den minskade fackliga anslutningen hos de manliga arbetarna 1987–91 var en relativt kraftig facklig tillbakagång även i åldersgruppen 30–44 år inom privat sektor i storstäderna samt en stark nedgång också utanför storstäderna hos manliga servicearbetare. Också för Stor-Stockholms privatanställda tjänstemän anger ULF-serien störst nedgång för männen, men med reservation för att andelen fackligt anslutna kvinnor förefaller fluktuera kraftigt år från år.

Uppgifterna från ULF-serien är dock, som framhållits, betydligt osäkrare än AKU-siffrorna. Även om AKU inte tillåter en uppdelning på arbetare och tjänstemän under nedgångsfasen kan man ändå konstatera att i vissa avseenden framträder en enhetlig bild, nämligen att organisationsgradens nedgång 1987–91 var störst hos privatanställda i storstäderna, fr.a. i Stor-Stockholm och i yngre åldersgrupper. Både ULF och AKU påvisar dessutom att fackanslutningen sjönk relativt kraftigt även i åldersgruppen 30–44 år bland privatanställda i Stor-Stockholm. Hos de manliga löntagarna var nedgången i särklass störst hos personer med tidsbegränsad anställning.

De unga privatanställda arbetarkvinnorna i Stor-Stockholm står dock i en klass för sig med en facklig tillväxt på närmare 20 procentenheter (från 30 procent 1990/91 till 51 procent 1994, varefter en nedgång dock skett). Uppgångsfasen 1991–95 domineras av de unga storstadskvinnornas fackliga framryckning – framför allt i Stor-Stockholm – även om bilden inte är helt entydig. Hos vissa grupper – kommunalanställda arbetare och privatanställda tjänstemän i storstäderna – är uppgången påtaglig också hos de unga männen.

Ur ett längre tidsperspektiv kännetecknas organisationsgradens förändringar inte bara av kortsiktiga fluktuationer eller vågrörelser. Vid ett studium av de senaste tjugoårsperioden framträder också ett par långsiktiga utvecklingsmönster.

För det första utmärks vissa löntagargrupper av en *mer eller mindre konstant facklig tillväxt*, närmare bestämt:

(1) offentliganställda arbetare, i synnerhet kommunalt anställda, såväl i storstadsområdena som övriga landet, samt
(2) arbetare i privata servicenäringar utanför storstäderna.

Genom att kvinnorna svarar för en betydande del av kommunal- och servicearbetarna finns här en koppling till de fackliga framgångarna hos kvinnliga arbetare. Den mer eller mindre oavbrutna uppgången i facklig anslutning hos de kvinnliga

arbetarna är en av de mest framträdande förändringarna under perioden 1975–95 (se tablå 3). Den är av generell karaktär i den meningen att i stort sett alla åldersgrupper, sektorer och regioner omfattas, om än inte i lika stor utsträckning. Således steg organisationsgraden med 20 procentenheter eller mer hos offentliganställda kvinnor i hela riket, likaså hos privatanställda kvinnor utanför storstäderna (oberoende av ålder) samt hos deltidsarbetande kvinnor (oberoende av sektor) i hela riket (de deltidsarbetandes uppgång var eventuellt så mycket som 25–30 procentenheter; i och med att AKU till skillnad från ULF omfattar samtliga med kort deltid är det vissa svårigheter att sammanlänka de båda serierna). Tanken har framförts att den kraftiga uppgången av de deltidsarbetande kvinnornas organisationsgrad kan förklaras med att arbetslöshetsförsäkringen från 1974 utvidgades till att omfatta deltidsanställda (Bergqvist 1994 s. 117). Det är inte otänkbart att detta haft viss inverkan, men man bör vara försiktig med mer långtgående slutsatser då även heltidsarbetande kvinnor uppvisar en kraftig facklig tillväxt: från 72 procent 1975 till 90 procent 1:a halvåret 1995.

Någon motsvarande utveckling kan inte urskiljas hos de kvinnliga tjänstemännen, men de hade å andra sidan redan vid periodens början en hög organisationsgrad inom offentlig sektor samt bland privatanställda utanför storstäderna. Däremot skedde en viss uppgång i storstadsområdena hos privatanställda kvinnliga tjänstemän under perioden 1975–95, dock med en paus under hela 1980-talet.

Vidare kännetecknas en del grupper av en *långsiktig facklig tillbakagång*, framför allt *privatanställda manliga* arbetare i storstadsområdena, i synnerhet inom åldersgrupperna 16–29 och 30–44 år (tablå 4). Nedgången berör framför allt manliga arbetare inom storstädernas privata servicenäringar. För privatanställda manliga *tjänstemän* inom dessa regioner är det korrektare att tala om *långsiktig facklig stagnation* i och med att den relativt låga organisationsgraden 1995 (65 procent) inte avviker särskilt mycket från nivån vid 1980-talets ingång (tablå 5). Ur det långa tidsperspektivet åtskiljer sig således könen genom att den fackliga anslutningen stagnerat eller sjunkit hos betydelsefulla manliga löntagargrupper, samtidigt som den stigit kraftigt inom för arbetarkvinnor typiska branscher (privat service och offentlig vård).

TABLÅ 3. LÅNGSIKTIG FACKLIG EXPANSION (ULF 1975–90/91 + AKU 1990/91–95)

(1) Privatanställda kvinnliga arbetare utanför storstäder:

privatanst. servicearbetare utanför storstäder +18 + 6 = ca +24

privatanst. kvinnliga arbetare utanför storstäder +18 + 3 = ca +21 privatanst. kvinnliga servicearbetare utanför storstäder +27 +7 = ca 34 (ULF och AKU dock ej helt jämförbara till följd av att AKU rymmer betydligt fler deltidsanställda)

(2) Offentliganställda kvinnliga arbetare i hela riket:

kommunalanst. arbetare i hela riket +16 +5 = +21; storstäder +12 +10 = ca +22, utanför storstäder +18 + 5 = ca +23

offentliganst. kvinnliga arbetare i hela riket +19 +4 = +23; 16–29 år +24 +3 = +27, 30–44 år +19 +4 = +23, 45–64 år +15 +3 = +18

(3) Deltidsarbetande kvinnliga arbetare i hela riket:

ULF 1975–90/91: deltidsarb. kvinnliga arbetare i hela riket +25 (do heltid +12), do privatanst. +22, offentliganst. +23;

AKU 1990/91–95: deltidsarb. kvinnliga arbetare i hela riket +4, do heltid +6

AKU 1987–95: kvinnliga löntagare med tillfällig anställning (hela riket) +9

(4) Kvinnliga tjänstemän i storstäder:

kvinnliga tjänstemän i storstäder +5 +3 = ca +8, varav 16–29 år (+7) +5 = (ca +12)

privatanst. kvinnliga tjänstemän i storstäder +6 + 6 = ca +12

TABLÅ 4. LÅNGSIKTIG FACKLIG TILLBAKAGÅNG (ULF 1975–90/91 + AKU 1990/91–95)

Privatanställda manliga arbetare i storstäder:

privatanst. manl. arbetare i Stor-Stockholm (-14) +4 = (ca –10)

privatanst. manl. arbetare i storstäder -11 +4 = ca -7; 16–29 år (-12) +3 = (ca -9), 30–44 år (ca -7) +0 = (ca-7)

privatanst. manl. servicearbetare i storstäder (-18) +6 = (ca -12)

TABLÅ 5. LÅNGSIKTIG FACKLIG STAGNATION (ULF 1975–90/91 + AKU 1990/91–95)

Privatanställda manliga tjänstemän i storstäder:

Perioden 1980/81–95 (observera den annorlunda periodindelningen): privatanst. manliga tjänstemän i storstäder -8 + 5 = ca-3

Såväl långsiktig facklig expansion som tillbakagång kan vara förenad med markanta, kortsiktiga svängningar i andelen fackligt anslutna såsom vid 1980-talets slut och 90-talets början. Den dominerande riktningen på de kortsiktiga rörelserna tenderar emellertid sammanfalla med den långsiktiga huvudtendensen hos löntagargruppen ifråga.

Organisationsgradens kortsiktiga svängningar visar sig vid närmare analys delvis vara en statistisk synvilla, åtminstone hos arbetarna. Vad som vid första anblicken framstod som två *kortsiktiga vågrörelser* (1987–91 resp. 1991–95) hos storstädernas privatanställda arbetare upplöses delvis i två *olikartade långa vågor*, en för manliga och en för kvinnliga arbetare. Hos de *manliga* arbetarna var den initiala nedgången bara en del av mer långvarig facklig tillbakagång på hela 11 procentenheter 1975–90/91, medan den efterföljande uppgången under 1990-talet är relativt marginell. På motsvarande sätt kännetecknas storstädernas *kvinnliga* arbetare inom privat sektor av en långsiktig facklig expansion, om än inte alls lika markant som utanför storstadsområdena. Vid en närmare granskning upplöses således det som först framstod *som kortsiktiga* svängningar till stor del i två *långsiktiga*, motsatsriktade rörelser. De manliga arbetarnas starka fackliga tillbakagång under 1980-talet slut svarade för huvuddelen av den då nedåtgående trenden och föregicks av en klar tillbakagång i storstäderna redan tidigare under 80-talet, medan kvinnornas starka fackliga framryckning 1990–95 omvänt dominerar den hittillsvarande fackliga uppgången under 90-talet.

Hos de privatanställda *tjänstemännen* i storstadsområdena har däremot de periodiska svängningarna större tyngd. Vidare har kvinnors och mäns organisationsgrad utvecklats mer likartat än bland arbetarna. Under *hela 1980-talet* sjönk andelen fackanslutna hos båda könen (tablå 6) för att sedan vända uppåt under 90-talet. Nedgången omfattade lika mycket industrins tjänstemän som de privata servicenäringarnas. Därtill kom att tjänstemannafackföreningarna i hela riket tappade mark hos de yngre åldersgrupperna (16–29 år) under hela 1980-talet. Även om nedgångsfasen var av relativt lång varaktighet genom att den inleddes redan vid 1980-talets början rör det sig ändå om klara *periodiska svängningar* hos storstadsområdenas privattjänstemän (jämför den efterföljande uppgången enligt tablå 1 ovan).

Även hos storstädernas manliga arbetare inom privat sektor minskade den fackliga anslutningen under *hela 1980-talet*, närmare bestämt i åldersgrupperna 16–29 år och 30–44 år och allra mest i privata servicenäringar (tablå 6).

TABLÅ 6. FACKLIG TILLBAKAGÅNG UNDER HELA 1980-TALET (ULF 1980/81–90/91):

(1) Privatanställda manliga arbetare i storstäder:

privatanst. manliga arbetare i storstäder -9; 16–29 år (-8), 30–44 år (-9),[7] 45–64 år (+2)

do industri & byggnation -7, service (-15)

privatanst. arbetare i Stor-Stockholm -11, varav män (-15) och kvinnor [0]

(2) Privatanställda (manliga och kvinnliga) tjänstemän i storstäder:

privatanst. tjänstemän i storstäder/Stor-Stockholm -7, varav män -8 samt kvinnor i storstäder -5 och i Stor-Stockholm (-6)

privatanst. tjänstemän inom industri & byggnation i storstäder -7

privatanst. servicetjänstemän i storstäder/Stor-Stockholm -6

manliga tjänstemän i storstäder -7; 19–29 år (-6), 30–44 år -7,[8] 45–64 år -7

kvinnliga tjänstemän i storstäder -3; 19–29 år (-6), 30–44 år -5, 45–64 år -1

(3) Unga tjänstemän (16–29 år) i hela riket:

tjänstemän i hela riket 16–29 år -8; män -7, kvinnor -7; storstäder -7, utanför storstäder -8

Ur ett längre tidsperspektiv kan man tala om en långsiktig stagnation i andelen fackanslutna manliga privatanställda tjänstemän i storstäderna: ca 65–67 procent 1975, 1990/91 och 1995. Till skillnad från hos de manliga *arbetarna* rör det sig inte om en långsiktigt fallande organisationsgrad, utan istället om periodiska svängningar omkring en relativt konstant låg nivå (med en högsta nivå på 74 procent 1980/81). Bland storstädernas *kvinnliga* privattjänstemän är de periodiska svängningarna däremot kombinerade med en på lång sikt *uppåtgående* trend. Liksom hos arbetarkvinnorna dominerar facklig tillväxt över facklig stagnation även om det på tjänstemannasidan i högre grad sker i förening med ned- och uppåtgående *svängningar*.

Som vi sett är det snarare regel än undantag att den nedåtgående fackliga trenden hos storstädernas privatanställda omfattar *hela 1980-talet*, till skillnad från övriga landet där organisationsgraden började sjunka först mot decenniets slut. Den under hela 1980-talet fallande organisationsgraden i storstäderna innefattar privatanställda tjänstemän av båda könen samt manliga arbetare inom privat sektor. De periodiska svängningarnas större genomslag i denna regiontyp tog sig dels uttryck i att den fackliga nedgångsfasen här var både långvarigast och djupast, dels att 1990-talets återhämtning här varit mest uttalad.

7. Se föregående med tillägget att minskningen i detta fall blir ca 9 procentenheter.
8. Om AKU 1990/91 används som jämförselpunkt blir nedgången 11 procentenheter.

De senaste tjugo åren kan med hänsyn till svängningarna i facklig anslutning delas upp i fem perioder:

(1) först en expansionsfas omfattande andra hälften av 1970-talet då organisationsgraden steg hos praktiskt taget samtliga löntagargrupper och regiontyper men med undantag för privatanställda arbetare i storstäderna,
(2) därefter en fortsatt facklig expansion t.o.m. 1986 för i första hand arbetare utanför storstäderna, liksom för kvinnliga arbetare i storstäderna, men nu kombinerat med en facklig tillbakagång för tre av fyra privatanställda löntagargrupper i storstadsregionerna (se ovan),
(3) varefter en nära nog allmän riksomfattande facklig nedgång tog vid 1987–91, starkast i storstäderna och bland manliga löntagare med tillfällig anställning,
(4) under 1990-talet en ny uppgångsfas, ånyo tydligast i storstäderna och bland löntagare (båda könen) med tillfällig anställning,
(5) samt slutligen fr.o.m. 1995 ännu en nedgångsperiod: från 85,4 procent vid årsskiftet 1994/95 till 80,2 procent 1999/2000 – se tabell 3.

Under samtliga perioder (åtminstone de fyra första) har storstäderna avvikit från landet i övrigt antingen vad gäller förändringens riktning (minskning/stagnation för vissa grupper istället för ökning) eller dess storlek (längre och starkare nedgång under 1980-talet, större uppgång under 90-talet). Det betyder rimligen att fackligt medlemskap i storstäderna mer än i övriga landet utsätts för *omprövning*. Men även utanför storstäderna har andelen fackanslutna sedan 1980-talets mitt visat en fluktuerande tendens (först vikande anslutning, därefter uppgång). I båda regiontyperna är det framför allt ungdomsgrupperna (16–29 år) som utmärks av en växande instabilitet i facklig anslutning. I Stor-Stockholm gäller det även 30–44-åringarna inom privat sektor, såväl kvinnor som män, men med den skillnaden att medan det skett en facklig återhämtning hos kvinnorna (efter kraftiga svängningar nedåt och uppåt) var de manliga löntagarnas organisationsgrad fortfarande 1995 ca 7 procentenheter lägre än 1987. Det överensstämmer med ett allmänt mönster i hela landet under de senaste tjugo åren att kvinnornas fackliga anslutning utvecklats klart mer positivt än männens. Det nya är de starka fluktuationerna hos de unga kvinnorna inom privat sektor (i Stor-Stockholm även 30–44-åringarna).

Allra störst har organisationsgradens svängningar varit hos dem som saknar fast anställning. Under perioden 1987–95 är instabiliteten i facklig anslutning till stor del koncentrerad till denna grupp. I enlighet med det könsmönster som konstaterats är svängningarna allra störst hos de *manliga* löntagarna, medan den uppåtgående trenden helt dominerar hos *kvinnorna*.

3.12 Facklig organisationsgrad och ekonomiska konjunkturförändringar

Omsvängningen från avtagande till stigande facklig organisationsgrad vid 1990-talets början förefaller sammanfalla med en dramatisk försämring av den ekonomiska konjunkturen.[9] Efter att ha sjunkit med 8 procentenheter 1987–91 steg andelen fackligt anslutna löntagare i Stockholmsregionen med 6 enheter 1991–95 inom privat sektor; i storstadsområdena genomsnittligt var motsvarande förändringar -6 resp. +5 enheter.

Flera iakttagelser pekar dock på att arbetslöshetens *förändringar* år från år är av begränsad betydelse för organisationsgradens utveckling, i synnerhet under högkonjunkturen. För det första kan den kraftiga nedgången i organisationsgraden under perioden 1987–90 knappast alls tillskrivas *sjunkande* arbetslöshetstal under dessa år. Allt tyder istället på att den *extremt låga* arbetslöshets*nivån* var betydligt viktigare än de tämligen marginella årliga förändringarna av arbetslösheten. I Stor-Stockholm höll sig arbetslösheten *oförändrat* på 1-procentsnivån under dessa år enligt AKU (enligt statistik från länsarbetsnämnden var den så låg som 0,4–0,7 procent). Dessa resultat överensstämmer för övrigt med D'Agostino 1992 (s. 68, 73f), som i en ekonometrisk analys av den svenska organisationsgradens utveckling 1951–85 fann att arbetslöshets*nivån,*[10] i kontrast till arbetslöshetens *förändringar*, har en positiv inverkan på andelen fackligt anslutna.

För det andra framträder under de därpå följande åren (1991–95) inget proportionellt samband mellan växande arbetslöshet och stigande organisationsgrad om man bryter ned de privatanställda löntagarna på delgrupper. Vid en könsuppdelning visar det sig att organisationsgradens nedgång i storstadsområdena 1987–91 var ungefär lika stor för privatanställda män och kvinnor,[11] men den efterföljande uppgången var starkast hos *kvinnorna* (7 procentenheter, 3 hos männen 1991–95 – se tabellerna 5–6) trots att *arbetslösheten* steg något mer hos *männen* (6 enheter åren 1991–93, 4 procent hos kvinnorna, varefter dock en viss nedgång ägt rum hos männen och en viss uppgång hos kvinnorna – se tabell 3:13 i tabellbilagan).

I Stockholmsområdet skiljer sig utvecklingen ännu påtagligare mellan könen. Trots att männens arbetslöshet steg ungefär dubbelt så mycket som kvinnornas är

9. Vändpunkten överensstämmer i stort sett med konjunkturomslaget, som på allvar gjorde sig gällande från 1992. Enligt AKU var arbetslösheten (hela riket) 1987 2,4, 1988 2,1, 1989 1,5, 1990 1,6, 1991 2,9, 1992 5,3, 1993 8,2, 1994 8,0 och 1995 (första halvåret) 7,6 procent (justering har gjorts av talen 1987–92 med hänsyn till den omläggning av AKU som skedde fr.o.m. 1993).

10. I en alternativ modell har arbetslöshetsnivån under föregående år en signifikant inverkan på organisationsgraden (ibid. s. 83ff).

11. Vid en uppdelning på arbetare och tjänstemän enligt ULF 1986/87–90/91 är nedgången nästan helt koncentrerad till männen – se tabellerna 7–8.

det kvinnorna som uppvisar i särklass störst uppgång i facklig anslutning: ca 9 enheter jämfört med männens endast 4 enheter (avser privat sektor 1991–95). Därmed återställdes kvinnornas organisationsgrad till 1987 års nivå, medan den fackliga återhämtningen hos männen inte förslår långt i detta avseende. Andelen fackligt anslutna manliga löntagare befann sig 1995 fortfarande 4 enheter under 1987-nivån. Inte minst hos de unga är den fackliga återhämtningen betydligt starkare hos kvinnor än män (+11 resp. +5 enheter hos privatanställda 16–29-åringar i Stockholmsregionen 1991–95).

I och med att AKU inte tillåter en uppdelning på arbetare och tjänstemän förrän 1990 inskränker sig AKU-serierna för dessa kategorier huvudsakligen till den fackliga uppgångsfasen. Hos arbetarna är den fackliga tillväxten hos privatanställda kvinnor jämfört med män ännu mer markant än hos löntagare genomsnittligt. I Stockholmsregionen steg de kvinnliga arbetarnas organisationsgrad med hela 19 procentenheter 1991–94, men de manligas med endast 3 enheter[12] trots att arbetslösheten ökade mest hos de senare (arbetslöshetstalen avser löntagare då indelning i arbetare och tjänstemän saknas).

Detta mönster går igen även på tjänstemannasidan, åtminstone i Stockholmsområdet, där de privatanställda kvinnornas organisationsgrad ökade ungefär dubbelt så mycket som männens 1991–94 trots att de senare uppvisar den största arbetslöshetsstegringen. Inom privat servicesektor är däremot – till skillnad från hos arbetarna – organisationsgradens uppgång ungefär densamma hos manliga och kvinnliga tjänstemän.

* * *

Som konstaterats råder en *könsmässig* icke-överensstämmelse vad gäller arbetslöshetens och organisationsgradens uppgång, i första hand hos privatanställda arbetare i Stor-Stockholm. I *regionmässigt* avseende var konjunkturnedgången (1991–94) ungefär lika påtaglig i olika regiontyper (dock något starkare i skogslänen) men organisationsgradens uppgång var ändå störst i storstadsområdena med Stor-Stockholm i spetsen, eller närmare bestämt där arbetslösheten ökade minst. Däremot kan man tala om en *sektorsmässig* överensstämmelse mellan de båda variablerna i så måtto att både arbetslösheten och organisationsgraden steg mer inom privat sektor än inom offentlig. En gemensam nämnare för organisationsgradens återhämtning med avseende på kön, region och sektor är att uppgången varit störst för kategorierna med lägst anslutningsnivå i utgångsläget. I synnerhet gäller det konstellationen privatan-

12. Avser privat sektor. Om 1:a halvåret 1995 inkluderas minskar könsskillnaden något: +17 resp +5 procentenheters uppgång i facklig anslutning.

ställda kvinnliga arbetare i Stor-Stockholm. Detsamma gäller även i hög grad löntagare som saknar fast anställning och då inte minst de manliga (+15 procentenheter 1990–95, +10 hos kvinnor; avser hela riket – se tabell 3:12b i tabellbilagan).

Som påvisats var *den extremt låga* arbetslöshets*nivån* – framför allt i Stor-Stockholm – av större betydelse än arbetslöshetens *årliga förändringar* under den fackliga nedgångsfasen 1987–91. Följaktligen är det föga överraskande att en övergång till betydligt högre arbetslöshetsnivåer får ett betydande genomslag på organisationsgraden, i synnerhet där arbetsmarknaden i utgångsläget kan betecknas som ”överhettad”. Däremot existerar det, som vi sett, inget proportionellt samband mellan arbetslöshetens och organisationsgradens ökning för olika grupper eller regioner. Avgörande för den fackliga anslutningens uppgång är istället att arbetslösheten inom loppet av några få år steg till en efter svenska förhållanden *mycket hög nivå* efter att i utgångsläget på vissa håll varit *extremt låg* (storstäderna, i synnerhet Stor-Stockholm) i kombination med en där i utgångsläget likaledes påfallande låg organisationsgrad. Det passar väl in på konstellationen unga löntagare inom privat sektor i nämnda regioner – i synnerhet inom privata servicenäringar. Likaledes överensstämmer en sådan förklaring med förloppet hos löntagare med tidsbegränsad anställning. De privatanställda arbetarkvinnornas fackliga expansion i storstäderna är emellertid så kraftig att den inte helt låter sig fångas i ett sådant schema.

4

Starkt ökad direktanslutning till arbetslöshetskassorna i Sverige

Den med tiden alltmer fluktuerande fackliga organisationsgraden kan ses som en indikator på att fackligt medlemskap hos vissa grupper inte betraktas som lika självklart som tidigare. Ännu ett tecken härpå är den dramatiskt ökande andelen *direktanslutna* till flera av arbetslöshetskassorna inom *privat* sektor. Hos HTFs (Handelstjänstemannaförbundets) och SIFs (Svenska industritjänstemannaförbundets) a-kassor uppgick andelen enskilt anslutna medlemmar till 30 resp. 19 procent vid årsskiftet 1999/2000 (se tabellerna 17–18 nedan). Vid 1980-talets början var det ännu sällsynt att privatanställda tjänstemän gick med i fackförbundens a-kassor och samtidigt avstod från medlemskap i fackföreningen, men sedan slutet av 80-talet har direktanslutningen accelererat starkt hos åtskilliga a-kassor.

Däremot är det fortfarande relativt ovanligt med individuell anslutning till industri- och byggnadsarbetarfackens a-kassor. Ännu 1996 var således endast 4 procent av medlemmarna i Metalls a-kassa direktanslutna (6 procent 1999). Men på flera håll är detta fenomen på stark frammarsch även på arbetarsidan. Under 1990-talet har direktanslutningen till Handels a-kassa gått upp så starkt att mer än var sjätte kassamedlem idag inte tillhör fackföreningen (17 procent enskilt anslutna 1999).

Störst omfattning har direktanslutningen inom de *privata servicenäringarna*. Det gäller såväl bland arbetare som tjänstemän – se tabellerna 16–17. Medan Säljarnas och HTFs a-kassor har överlägset högst frekvens enskilt anslutna såväl på tjänstemannasidan som totalt sett, utmärks numera även flera arbetargrupper inom privata servicenäringar av en ganska hög direktanslutning, framför allt anställda inom handels- och transportbranscherna, men också fastighetsskötsel och hotell & restaurang (samtliga minst 14 procent). Även de agrara näringarna (jord- och skogsbruk) kännetecknas av en klart högre andel direktanslutna än byggnads- och industriarbetarna hos vilka direktanslutningen 1999 i genomsnitt uppgick till 4–6 procent (tabell 16).

På tjänstemannasidan har, som framgått, också industritjänstemännens a-kassa ett betydande inslag av enskilt anslutna medlemmar. För den privata sektorn i sin helhet svarade de direktanslutna för nästan var fjärde medlem i TCO-kassorna 1999 (22 procent) och inte långt ifrån var tionde i LO-kassorna (9 procent). Om de

offentliganställdas kassor inkluderas blir motsvarande andelar 14 resp. 7 procent samt för SACO-förbunden 13 procent (tabellerna 16 och 18). Direktanslutningen är således omfattande även bland akademikergrupperna; i november 2000 var direktanslutningen till akademikerkassan AEA uppe i 14 procent; av de nya kassamedlemmarna under årets första tio månader valde närmare 40 procent att *inte* gå med i ett SACO-förbund (*Akademiker* nr 6 2000). För löntagarna totalt uppgick den genomsnittliga andelen individuellt anslutna kassamedlemmar till 10 procent 1999, vilket kan jämföras med 7 procent 1995 och 6 procent 1993 (LO + TCO + SACO + fristående löntagarkassor; de fyra särskilda kassorna för småföretagare exkluderade). Beräknat på samtliga löntagare i arbetskraften (inkl. arbetslösa m.fl.), dvs. i analogi med den fackliga organisationsgraden, utgjorde de direktanslutna ca 9 procent 1999. Sammantaget innebar det att ca 90 procent av alla löntagare tillhörde en a-kassa (inkl. den fristående Alfa-kassan) vid årsskiftet 1999/2000.

Tabell 16. Andel direktanslutna till fackliga arbetslöshetskassor per sektor och bransch 31/12 1999

	Privat sektor					Off. sektor	Alla sektorer
	Service	Lant/skog	Industri	Bygg	Summa		
TCO-kassor	25	22	19	–	22	6	14
LO-kassor	15	23	6	4	9	4	7
SACO (AEA)	–	–	–	–		–	13

Källa: a-kassorna.

Hos *offentliganställda* löntagare är direktanslutningen ännu av relativt liten omfattning, men ökningen har varit snabb under senare år. Vid årsskiftet 1993/94 var endast 1 procent av medlemmarna i Kommunals och Sekos (f.d. Statsanställdas förbunds) a-kassor individuellt anslutna; sex år senare var man uppe i 4 procent. Hos Kommunaltjänstemännens (SKTFs) a-kassa ökade direktanslutningen från 2 till 7 procent mellan 1993 och 1999. Även hos Statstjänstemännens a-kassa har andelen enskilt anslutna medlemmar stigit allt snabbare under 90-talet: från 1 procent 1990 till 3 procent 1995, 5 procent 1996 och 7 procent 1999 – uppgången 1995–96 hänger delvis samman med att Lärarförbundets medlemmar (men inte alla direktanslutna lärare) övergick till den nya Lärarkassan. Det snabbt ökande antalet enskilt anslutna medlemmar i Lärarkassan framgår av att var fjärde ny kassamedlem under 1999 tillhörde denna kategori (Verksamhetsberättelse för Lärarförbundets arbetslöshetskassa 1999) Ännu i november 2000 var dock direktanslutningen till Lärarkassan förhållandevis blygsamma 3,5 procent. För TCO-kassorna inom offentlig sektor var i genomsnitt 6 procent direktanslutna 1999 jämfört med endast 2 procent så sent som 1995. För motsvarande LO-kassor rörde det sig om 4 procent 1999 eller en fyrdubbling sedan 1995.

Tabell 17. Direktanslutna till fackliga arbetslöshetskassor 31/8 1993 och 31/12 1999

	1993		1999		
	Antal	Andel %	Antal	Andel %	Sektor/bransch
TJÄNSTEMANNAKASSOR					
Handelsrepresentanternas	2 255	20,0	4 930	38,1	privat service
HTFs (TCO)	40 019*	22,5*	63 779	29,9	privat service
Skogs/lantbrukstjm. (TCO)	284	14,8	348	22,1	agrar
SIFs (TCO)	48 059	15,0	68 120	18,8	industri
Försäkringstjm. (TCO)	2 099	11,3	2 705	17,7	privat service
Banktjm./Finans (TCO)	4 320	8,6	6 267	15,2	privat service
Akademikernas (SACO)	23 814	7,6	55 286	13,4	blandat
(Arbets)Ledarnas (TCO)	2 474	3,3	6 138	9,6	industri/bygg
Teaterverksammas (TCO)	236	3,2	740	8,0	privat service
Journalisternas (TCO)	417	3,0	1 187	7,8	privat service
SKTFs (TCO)	3 409	1,8	11 203	7,1	offentlig
Statstjänstemännens (TCO)	10 196	2,4	13 468	6,8	offentlig
Försäkringsanställdas (LO)	350	2,1	569	4,2	offentlig
Lärarnas (TCO)	–	–	5 519	3,1	offentlig
Farmacitjänstemännen (TCO)	49	0,8	134	2,4	privat service
ARBETARKASSOR					
Sveriges arbetares (SAC)	4 452	32,6	6 457	51,5	blandat
Lantarbetarnas (LO)	1 685	10,1	4 257	23,4	agrar
Musikernas (LO)	515	9,7	1 101	17,8	privat service
Handelsanställdas (LO)	17 381	9,7	31 180	16,8	privat service
Transportarbetarnas (LO)	7 075	10,4	12 902	16,3	privat service
Hotell & restaurangs (LO)	2 791	5,2	9 733	13,8	privat service
Fastighetsanställdas (LO)	2 004	4,8	4 559	14,0	privat service
Skogs (LO)	816	5,2	1 358**	10,1**	agrar
Grafiska arbetarnas (LO)	1 061	2,8	3 023	9,1	industri
Skogs- och träfackets (LO)	–	–	4 727	7,4	industri/agrar
Elektrikernas (LO)	959	3,3	1 643	6,7	bygg
Industrifackets (LO)	2 546	2,8	5 565	6,5	industri
Metalls (LO)	9 764	3,0	19 611	5,9	industri
Livs (LO)	1 388	2,6	3 005	5,8	industri
Träindustriarbetarnas (LO)	2 064	3,7	2 887**	5,5**	industri
Målarnas (LO)	444	2,3	840	5,3	bygg
SF/SEKOs	1 067	0,7	5 132	4,0	offentlig/privat
Kommunals (LO)	8 253	1,2	22 935	3,6	offentlig/privat
Byggnads (LO)	1 508	1,2	3 335***	3,2	bygg
Pappers (LO)	87	0,3	214	0,8	industri

* 31/12 1992, ** 31/12 1997, *** inkl. Bleck & Plåt. *Anm*. Antal direktanslutna resp. direktanslutnas andel av samtliga kassamedlemmar. Beträffande HTFs a-kassa har aktiva medlemmar i Svensk Pilotförening subtraherats från de direktanslutna för 1993 (1992). För 1999 påverkas andelen direktanslutna endast marginellt om Pilotföreningens medlemmar (som formellt räknas som direktanslutna) subtraheras, närmare bestämt blir denna andel 29,6 istället för 29,9 procent.
Källor: AMS försäkringsenhet samt uppgifter från a-kassorna.

Tabell 18. Till vissa a-kassor direktanslutna i procent av kassamedlemmar 1980–2000 i hela riket

A. Direktanslutna till tjänstemannakassor i procent

	HTF(1)	HTF(2)	SIF	Försäkr	Finans	AEA	Led	SEA	SKTF
1980	(2)	(1)	1						
1981	(3)	(2)	2						
1982	(6)	(5)	3		1				
1983	(7)	(6)	4		1				
1984	(11)	(10)	4		1				
1985	(10)	(9)	5		1				1
1986	(8)	(7)	6		1	2			1
1987	11	10	6		1	2			1
1988	12	11	7	3	2	3			1
1989	13	12	8	3	2	3			1
1990	15	14	9	5	3	4	1	1	1
1991	19	18	12	7	4	5	1	1	1
1992	24	22	14	10	7	7	3	2	2
1993	–	–	15	12	9	8	4	2	2
1994	–	–	16	12	10	8	4	3	3
1995	–	–	16	13	10	9	5	3	4
1996	29	28	16	14	12	10	6	5	5
1997	29	29	17	15	12	10	8	5	5
1998	29	29	18	18	13	12	9	6	6
1999	30	30	19	18	15	13	10	7	7
2000**	30	30	19	18	16	14	10	7	7

B. Direktanslutna till arbetarkassor i procent

	SAC	Lant	Hand	Trans	Fast	Hot	Graf	Skog	Trä	Ind	Met	Livs	Seko	Kom
1980	2							0	1			0		
1981	4							0	1			0		
1982	5							1	1			0		
1983	7							1	1			1		
1984	8							1	1			1		
1985	8							1	1			1		
1986	8				0			1	1			1		
1987	8		3		1			1	1			1		
1988	11		3		1	1		1	1			1		
1989	15		4		1	1		2	1		1	1		
1990	18	4	4		1	1		2	1		1	1	0	1
1991	26	6	6		2	2		3	2		2	2	1	1
1992	31	9	8		4	4		5	3		2	2	1	1
1993	33	11	10	10	5	5		6	4	3	3	3	1	2
1994	35	12	11	10	6	6		6	4	3	3	3	1	2
1995	47	13	12	12	8	8		7	4	4	4	3	1	2
1996	51	15	14	12	10	10	6	9	5	5	4	4	2	2
1997	54	19	15	13	12	12	6	10	5	6	5	5	3	3
1998	53	22	16	15	13	14	10	–	7*	6	5	5	3	3
1999	51	23	17	16	14	14	9	–	7*	6	6	6	4	4
2000**	52	23	17	17	15	15	10	–	8*	6	6	6	4	4

* Skogs- och Träfackets a-kassa

** HTF, Försäkr, SKTF, SEA, Lant, Hot och Graf per 30/9; SIF, Fast och Metall 31/10; SIF, Finans, Led, SAC, Hand, Trans, Ind och SEKO 30/11.

Anm. Andel till resp. a-kassa direktanslutna i procent av antalet fackföreningsmedlemmar (exkl. pensionärer etc.) + direktanslutna (per 31/12) avseende HTFs, SIFs, Handels och Metalls a-kassor; för övriga kassor direktanslutna i procent av kassamedlemmar. I serierna för HTF har antalet till a-kassan direktanslutna för åren 1980–86 beräknats genom att från totala antalet kassamedlemmar enligt AMSs försäkringsenhet subtrahera antalet aktiva fackmedlemmar. Fr.o.m. 1987 har antalet direktanslutna erhållits från HTFs a-kassa. För åren 1993–95 saknas uppgifter till följd av dataregistreringsfel hos a-kassan. Serien HTF(2) baseras på aktiva fackmedlemmar i såväl HTF som Svensk Pilotförening då HTF-kassan även inkluderar Pilotförbundets medlemmar.
Förkortningar: HTF (Handelstjänstemannaförbundet), SIF (Sv. Industritjänstemannaförbundet), Försäkr (Försäkringstjänste-mannaförbundet), Finans (Finansförbundet/Banktjänstemannaförbundet), AEA (Akademikernas erkända arbetslöshetskassa, som är gemensam a-kassa för SACO-förbunden), Led (Ledarnas, dvs. f.d. Arbetsledarnas), SKTF (Sv. Kommunaltjänstemannaförbundet), SEA (Statstjänstemännens erkända arbetslöshetskassa, som är gemensam för alla TCO-förbund verksamma inom offentlig sektor utom SKTF och från 1/1 1996 Lärarförbundet; förutom Statstjänstemannaförbundet ingår bl.a. Vårdförbundet SHSTF och Polisförbundet), SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation), Lant (Lantarbetarförbundet), Hand (Handelsanställdas förbund), Trans (Transportarbetarförbundet), Fast (Fastighetsanställdas förbund), Hot (Hotell- och restauranganställdas förbund), Skog (Skogsarbetarförbundet), Ind (Industrifacket; kassan bildades 1/5 1993 genom sammanslagning av Beklädnads- och Fabriksarbetarnas a-kassor), Trä (Träindustriarbetareförbundet), Met (Metallindustriarbetarförbundet), Livs (Livsmedelsarbetareförbundet), Seko (Förbundet för service och kommunikation), Kom (Kommunalarbetareförbundet).
Källa: uppgifter från resp. a-kassa och förbund.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att under 1990-talet har den redan under 80-talet utbredda direktanslutningen till vissa av privattjänstemännens a-kassor spridit sig till LO-kassorna samt till den offentliga sektorns kassor för såväl arbetare som tjänstemän.

Hos allt fler grupper förefaller arbetslöshetskassan framstå som ett *alternativ till* (genom direktanslutning) snarare än som ett *argument för* fullständigt fackligt medlemskap. Den nedgång i facklig anslutning som inträffat efter 1994, samtidigt som direktanslutningen fortsatt att gå upp och spridit sig till praktiskt taget samtliga löntagargrupper, är ett tecken på att ett sådant förhållningssätt blivit allt vanligare. Men även under åren 1991–92, då en markant övergång skedde från högkonjunktur till massarbetslöshet, steg direktanslutningen kraftigt. Skillnaden var att även *organisationsgraden* då gick upp, vilket kan tolkas som att många kände ett ökat behov av trygghet. Och här fanns två alternativ att välja mellan. Medan enskilt medlemskap i en a-kassa kunde – och kan – tillfredsställa ett begränsat trygghetsbehov, rymmer fackligt medlemskap ett mer omfattande trygghetspaket. Å andra sidan avskaffades avdragsrätten för fackavgiften fr.o.m. 1992, samtidigt som den behölls för a-kassan. Detta kan ha påverkat valet mellan de båda alternativen. Enligt den nyligen framlagda Fara-utredningen föreslås fackavgiften åter bli avdragsgill.

Under åren av tilltagande lågkonjunktur (1991–92) ökade antalet direktanslutna till HTF- och SIF-kassorna årligen med så mycket som 9 000–11 000. Mellan 1990 och 1992 ökade andelen enskilt anslutna till HTF-kassan från 14 till 22 procent och hos SIF-kassan från 9 till 15 procent (tabell 18). Samtidigt fördubblades direktanslutningen till Handels a-kassa (från 4 till 8 procent). Senare kom andra LO-kassor att svara för den snabbaste tillväxten. Mellan 1994 och 1997 steg direktanslutningen från 6 till 12 procent hos både Fastighetsanställdas och Hotell & Restaurangs a-kassor. Samtidigt inleddes den ännu pågående nedgången av den fackliga organisationsgraden.

Den statliga a-kassa som infördes 1994 och som innefattade dem som dittills stått utanför arbetslöshetsförsäkringen avskaffades vid samma års utgång. Däremot kvarstod den särskilda avgift för arbetslöshetsförsäkringen som numera dras på lönen. Det betyder att alla löntagare på ett mycket synligt sätt betalar till arbetslöshetsförsäkringen. Tillsammans med den fortsatt höga arbetslösheten utgjorde detta sannolikt ett viktigt skäl för många oorganiserade att på *ett eller annat sätt* söka sig till en a-kassa. När arbetslösheten så småningom avtog vändes den fackliga uppgången i fallande organisationsgrad, medan direktanslutningen fortsatte att gå upp. Mycket talar för att alltfler löntagare nu, precis som under högkonjunkturen vid 1980-talets slut, ansåg att de klarade sig bra på egen hand och att fackligt medlemskap därför upplevdes som mindre angeläget.

Högkonjunkturen omkring sekelskiftet 2000 innebär sannolikt att ett sådant förhållningssätt blivit ännu mer utbrett. Å andra sidan kan direktanslutning till SACO-förbundens a-kassa (AEA) bli mindre attraktivt sedan SACOs medlemmar från september 2000 erbjuds en kompletterande, individuell arbetslöshetsförsäkring som garanterar en ersättning på 80 procent av inkomsten (SvD Näringsliv 29/5 2000). För stora akademikergrupper är så inte fallet idag genom det inkomsttak (på ca 16 000 kr i månadslön) som finns i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen. Den kompletterande försäkringen kan komma att innebära ett extra incitament att gå med i SACO-facken och avstå från direktanslutning. För civilingenjörerna finns ännu ett arbetslöshetsrelaterat incitament att gå med i facket. Sedan 1992 förmedlar CF-Börsen, Sveriges största förmedling av civil- och högskoleingenjörer, arbetssökande CF-medlemmar till företagen.

4.1 Regional utbredning av direktanslutna till HTFs, SIFs, Metalls och Handels a-kassor

Allra mest utbredd är direktanslutningen i *storstadsområdena*, dvs. de regioner där den fackliga organisationsgraden är lägst och kännetecknas av störst instabilitet. I tabell 19 redovisas andelen individuellt anslutna medlemmar till HTFs, SIFs,

Metalls och Handels a-kassor i Stor-Stockholm. Som synes är direktanslutningen till Metalls a-kassa i Stockholmsregionen (29 procent) ännu större än till Handels (25 procent). Det betyder att nästan minst var fjärde kassamedlem inom Metalls och Handels Stockholmsavdelningar föredrar att stå utanför fackföreningen. Detta överstiger vida riksgenomsnittet hos de båda förbundens a-kassor, i synnerhet hos Metallkassan, vars höga direktanslutning i Stockholm numera tangerar SIF-kassans (31 procent 1999). Även en del andra LO-kassor (Hotell & Restaurangs och Transports) utmärks av en hög direktanslutning i Stockholm. HTFs a-kassa i Stockholmsområdet står dock fortfarande i en en klass för sig: över 40 procent!

Tabell 19. Till a-kassor direktanslutna i procent av kassamedlemmar 1988–2000 i Stor-Stockholm

	HTF	SIF(1)	SIF(2)	Metall	Hand	Hot	Trans	Ind	Kom	SEKO
1988	13	9	11							
1989	14	10	13							
1990	17	11	15							
1991	25	16	19	6						
1992	32	23	26	11						
1993	–	26	29	16	15					
1994	–	27	29	18	17					
1995	–	27	29	21	20					
1996	41	27	29	23	22					
1997	40	29	31	25	24	23		13		
1998	41	29	30	27	25	26	23	16	8	6
1999	42	30	31	29	25	24	22	15	9	7
2000	42	30	31	29	25	25	22	16	9	8

Anm. Per 31/12 resp. år. SIF(1) inkl. Södertäljeavdelningen, SIF(2) exkl. denna avdelning.

Som framgår av tabellerna 18 och 19 har direktanslutningen till a-kassorna ökat såväl under åren med extremt låg arbetslöshet (ca 1988–90) som under de efterföljande åren då arbetslösheten accelererade (1991–93). Allra kraftigast var uppgången under den senare perioden, i synnerhet i Stor-Stockholm där andelen direktanslutna till SIFs, HTFs och Metalls a-kassor under loppet av tre år *fördubblades* eller ökade ännu mer (från slutet av 1990 till årsskiftet 1993/94). Inom Metall-området rör det sig om en *tredubbling* av andelen individuellt anslutna kassamedlemmar. En jämförelse mellan SIFs och HTFs kassor i Stockholm visar att direktanslutningen var ungefär lika stor 1988–90, men att HTF-kassan från 1991 klart ökade avståndet till SIF-kassan trots en mycket kraftig ökning av direktanslutningen även till den senare.

Inom HTF-området valde många redan 1988 medlemskap i enbart arbetslöshetskassan. Som framgår av tabell 20 var direktanslutningen då nästan lika vanlig *utanför* storstadsområdena som inom dessa. Men därefter har detta fenomen haft sin snabbaste spridning i storstäderna. Till en början intog Göteborg främsta platsen, varefter direktanslutningen genomgick ett närmast explosivt förlopp i Stockholmsregionen: från 17 procent vid 1990 års utgång till 41 procent vid årsskiftet 1996/97.

Göteborgs ursprungliga topposition inom HTF-kassan gäller såväl kvinnor som män, men de båda andra storstadsområdena nådde nästan upp till samma nivå (med undantag för männen i Stockholm) – tabell 20. Vid 1992 års utgång hade Stockholmskvinnorna klart ökat avståndet till kvinnorna i övriga storstadsområden. Senare kom männen i Stockholm att inta samma ledarställning i förhållande till männen i Göteborg och Malmö, men mot 1990-talets slut hade direktanslutningen bland männen i Göteborg åter kommit upp till nästan samma nivå som i Stockholm.

Inom Stockholmsregionen har *kvinnorna* under hela perioden 1988–99 en högre andel direktanslutna än männen även om en viss könsutjämning ägt rum. För storstadsområdena gäller allmänt att kvinnorna haft en högre direktanslutning till HTF-kassan än männen under hela denna period, men det är bara i Stockholmsregionen som kvinnornas direktanslutning är högre än männens. Utanför storstadsområdena har direktanslutningen däremot varit klart lägre hos kvinnorna alltsedan 1990. Det betyder att kontrasten mellan storstäderna och övriga landet framträder med betydligt större skärpa hos kvinnorna än hos männen, i synnerhet om man jämför den senare regiontypen med Stockholm. Vid årsskiftet 1999/2000 var hela 43 procent av de kvinnliga kassamedlemmarna direktanslutna i Stockholm (40 procent av männen) men endast 17 procent utanför storstäderna (21 procent av männen).

Samma mönster med Stockholmskvinnorna i spetsen för direktanslutning till en privatjänstemannakassa går igen på SIF-området. Som framgår av tabell 21 har andelen individuellt anslutna medlemmar under hela perioden 1988–99 haft störst utbredning i Stockholmsregionen, men fram till 1991 gäller detta enbart *kvinnorna*. Före 1991 var det hos manliga industritjänstemän lika vanligt med direktanslutning i Göteborg och Malmö som i Stockholm. Därefter har andelen enskilt anslutna kassamedlemmar i Stockholm, i likhet med HTF-området, genomgått en närmast explosiv utveckling: hos männen en ökning från 12 procent vid 1990 års utgång till 28 procent vid årskiftet 1993/94, hos kvinnorna från 15 till 30 procent under samma period. Utanför storstadsområdena är direktanslutningen avsevärt lägre: 15 procent av de manliga och endast 11 procent av de kvinnliga a-kassemedlemmarna vid årsskiftet 1999/2000. Precis som inom HTF-området är således kontrasten mellan Stockholmsområdet och områdena utanför storstäderna störst hos *kvinnorna* (1999: 21 procentenheters differens hos kvinnorna, 15 hos männen).

Tabell 20. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna i olika regioner 1988–99

	Stockholm	Göteborg	Malmö	Storstad	Utanför storstad	Hela riket
BÅDA KÖNEN						
1988	13	**15**	14	13	10	12
1989	14	**16**	15	15	11	13
1990	17	**20**	18	**18**	13	15
1991	**25**	**24**	21	**24**	15	19
1992	**32**	28	23	**30**	17	24
1993–95	–	–	–	–	–	–
1996	**41**	33	29	**37**	18	28
1997	**40**	35	30	**37**	19	29
1998	**41**	36	31	**38**	20	30
1999	**42**	36	31	**39**	19	30
MÄN						
1988	11	**14**	**14**	12	11	12
1989	12	**15**	**15**	13	11	13
1990	14	**18**	17	16	14	15
1991	20	**23**	20	**21**	17	19
1992	**29**	**28**	24	**28**	20	24
1993–95	–	–	–	–	–	–
1996	**39**	34	31	**36**	20	28
1997	38	36	32	**37**	21	29
1998	40	37	33	**38**	21	30
1999	40	38	33	**38**	21	30
KVINNOR						
1988	14	**15**	14	14	10	12
1989	15	**17**	16	**16**	11	13
1990	19	**21**	18	**19**	12	16
1991	**27**	**25**	21	**25**	14	20
1992	**34**	28	23	**31**	16	24
1993–95	–	–	–	–	–	–
1996	**42**	33	28	**38**	16	28
1997	**41**	34	29	**38**	17	29
1998	**43**	35	30	**39**	17	30
1999	**43**	35	30	**39**	17	30

Anm. Till HTFs a-kassa direktanslutna i procent av antal HTF-medlemmar + direktanslutna per 31/12 resp. år. Det bör observeras att kolumnerna för ”hela riket” och ”utanför storstad” åren 1988–92 inkluderar Pilotföreningens medlemmar, vilket innebär att den reella andelen direktanslutna ligger någon procentenhet lägre (jämför tabell 18 kolumn 1–2).

Tabell 21. Andel till SIFs a-kassa direktanslutna i olika regioner 1988–99

År	Sthlm FA16	S-tälje FA15	Malmö FA01	Gbg FA10	Storstad	Utanför storstad	Hela riket
BÅDA KÖNEN							
1988	**11**	4	9	9	10	6	7
1989	**13**	5	11	10	10	6	8
1990	**15**	5	11	12	12	7	9
1991	**19**	7	14	15	17	8	12
1992	**26**	8	13	18	20	9	14
1993	**29**	9	14	18	22	9	15
1994	**29**	9	14	18	22	10	16
1995	**29**	9	15	18	23	11	16
1996	**29**	11	15	19	23	11	16
1997	**31**	14	14	20	24	13	18
1998	**30**	16	16	20	24	13	18
1999	**31**	17	17	21	25	13	19
MÄN							
1988	10	5	10	9	9	6	8
1989	10	5	11	10	10	7	8
1990	12	6	12	12	11	7	9
1991	**17**	7	14	15	16	9	12
1992	**24**	9	14	18	20	10	14
1993	**28**	10	15	19	21	10	15
1994	**28**	10	15	18	22	11	16
1995	**28**	10	16	19	23	13	16
1996	**29**	12	17	20	23	12	17
1997	**30**	12	15	21	24	13	18
1998	**29**	17	18	21	25	14	19
1999	**30**	19	19	22	25	15	19
KVINNOR							
1988	**12**	5	8	9	11	4	7
1989	**13**	5	9	10	11	5	7
1990	**15**	5	10	12	13	6	8
1991	**22**	6	13	15	19	6	11
1992	**28**	8	11	17	21	7	13
1993	**30**	9	12	17	22	7	14
1994	**31**	8	12	17	23	8	15
1995	**31**	8	13	17	23	9	15
1996	**30**	9	13	18	23	8	15
1997	**32**	10	12	19	24	10	16
1998	**31**	13	14	19	24	11	17
1999	**32**	15	15	20	25	11	18

Anm. Antal till SIFs a-kassa direktanslutna 31/12 1988 approximerat med jan. 1989; 1989 avser nov. samma år, liksom 1990 och 1991; 1992 och 1993 per 31/12. Antal aktiva SIF-medlemmar per 31/12 resp år. Fr.o.m. 1992 inkluderas FA2 (Eslöv) i FA1 (Malmö).

För Handelsanställdas förbund och Metall har det inte varit möjligt att få fram lika utförlig statistik som för HTF och SIF med avseende på kön, ålder, förändringar över tiden m.m. En redovisning av andelen direktanslutna per avdelning till Handels a-kassa vid årsskiftet 1999/2000 ges i tabell 4:1 (se tabellbilagan). För Handels framträder en bild med en för ett LO-förbund hög direktanslutning i Stockholms- och Göteborgsregionerna (23–25 procent av kassamedlemmarna) och en avsevärt lägre i Malmö (12 procent), där förbundskontoret länge var beläget, men också ett sammanhängande västsvenskt block med relativt hög direktanslutning: från söder räknat Helsingborg med 20 procent, Halmstad 23, Borås 18, Jönköping 20, Skövde 19, Trollhättan 17, vartill kommer Örebro med 19 och Uppsala med 17 procent.

I norrlandsavdelningarna uppgår motsvarande andel till som högst 12 procent, vilket dock innebär en väsentlig höjning sedan 1995 då motsvarande andel var 6 procent. Vid 1990-talets början var andelen individuellt anslutna inte särskilt hög inom Stockholms- och Göteborgsavdelningarna, men däremot i nästan alla de nämnda västsvenska avdelningarna. Därav framgår att en hög frekvens direktanslutna inte alltid är ett exklusivt storstadsfenomen.

Även inom SIF-området visar det sig vid en uppdelning på avdelningar att regionerna utanför storstäderna långtifrån är enhetliga vad gäller frekvensen direktanslutna. Åtminstone delvis kan det – liksom hos Handelsanställdas förbund – rent statistiskt förklaras med att i regioner där den fackliga organisationsgraden är hög, som i exempelvis Norrland, väger även ett stort antal direktanslutna relativt lätt eftersom kvoten direktanslutna baseras på samtliga a-kassemedlemmar (fackföreningsmedlemmar och direktanslutna). Å andra sidan är utrymmet för direktanslutning av naturliga skäl inte särskilt stort där organisationsgraden är hög. Också inom SIF-området framträder en viss västsvensk slagsida i direktanslutningen, bortsett från det extremt höga värdet för Stockholm. Som framgår av tabell 4:2 i tabellbilagan är den genomsnittliga direktanslutningen – förutom i Stockholms- och Göteborgsregionerna – minst 19–20 procent också i ett par västsvenska avdelningar (Helsingborg och Halmstad), dvs. i delvis samma västsvenska region som Handelsanställdas förbund uppvisar hög andel direktanslutna till sin a-kassa. Den fördubblade direktanslutningen i Uppsala är den mest iögonfallande förändringen sedan 1995. Vid årsskiftet 1999/2000 hade endast Stockholm (31 procent) en högre andel än Uppsala (27 procent). Som vi observerade ovan tillhör Uppsala orterna med en hög direktanslutning också till Handels a-kassa. Likaså har både SIFs och Handels Malmöavdelningar en förhållandevis låg direktanslutning för att vara belägna i en storstadsregion.

Hos HTFs a-kassa uppvisar däremot samtliga tre storstadsområden en mycket hög andel direktanslutna (över 30 procent) – se tabell 4:3 i tabellbilagan. Därutöver

utmärks framför allt Helsingborg av en hög andel (27 procent). Som vi såg ovan har Helsingborg hög direktanslutning även hos Handels och SIFs a-kassor.

Hos Metall står Stockholm i en klass för sig med 29 procent individuellt anslutna 1999 (18 procent 1994) – se tabell 4:4 i tabellbilagan. I övrigt är andelen enskilt anslutna relativt hög på vissa småföretagsdominerade orter som Anderstorp (21 procent), Gnosjö (15 procent) och Mora (12 procent), samt i Borås (14 procent), Helsingborg (11 procent) och NV Skåne/Ängelholm (11 procent). Som synes är det delvis fråga om samma orter och regioner som hos de andra fackförbunden. Däremot uppvisar Göteborg och Malmö (5,5 resp. 6 procent) låga andelar med tanke på att de är storstadsavdelningar. Även Metalls näst efter Göteborg största avdelning – Trollhättan – kännetecknas av en låg direktanslutning (3 procent). Allra lägst direktanslutning finns i Norrland och Bergslagsområdet samt på orter med brukstraditioner även i övriga delar av landet, t.ex. Boxholm (0 procent), Finspång (1 procent), Västra Blekinge/Olofström (1 procent) och Motala (2 procent).

Vid en regional jämförelse mellan facklig organisationsgrad och direktanslutning till a-kassan inom Handelsanställdas förbund 1998–99 framträder ett norrländskt block med hög facklig anslutning (ca 80–89 procent bland arbetare inom parti- och detaljhandel 1998; i Västerbottens län dock något lägre eller 78 procent) och låg eller förhållandevis låg direktanslutning. Detsamma gäller för Gotlands län.[1] Omvänt är organisationsgraden extremt låg i Stockholms län (endast 50 procent) och direktanslutningen hög, dock inte extremt hög. Även Västra Götalands län utmärks av relativt låg organisationsgrad (65 procent) och hög direktanslutning (gäller samtliga fyra avdelningar i länet, dvs. Göteborg, Borås, Skövde och Trollhättan – se tabell 4:1 i tabellbilagan). Så långt framstår ett tydligt mönster av omvända proportioner mellan facklig organisationsgrad och direktanslutning till a-kassan. Men överallt är det inte så. Det främsta exemplet utgörs av Södermanlands län, som kännetecknas av relativt låg facklig anslutning (66 procent), men också en förhållandevis låg direktanslutning till a-kassan.

1. Uppgifter om andelen fackligt organiserade handelsanställda per län har hämtats från *Organisationsgraden inom parti- och detaljhandeln 1998, sammanfattning.* Utredningen har gjorts av Martin Hedenmo Handelsanställdas förbund 1999.

4.2 Åldersmässiga förändringar av direktanslutna a-kassemedlemmar i Stockholmsområdet

Om vi ser på vilka åldersgrupper som ligger bakom den snabbt tilltagande direktanslutningen i Stor-Stockholm kan vi först konstatera att inom HTF-området var individuellt medlemskap till en början (1988–89) vanligast i den äldsta åldersgruppen, i synnerhet hos männen, men redan 1990 var frekvensen ungefär densamma inom samtliga åldersgrupper utom den yngsta, där den var klart lägre (se tabell 22 nedan). Samtidigt som den ekonomiska konjunkturen försämrades fr.o.m. 1991 skedde en dramatisk ökning av direktanslutningen hos *framför allt de unga*. Bland manliga handelstjänstemän i åldern 16–29 år nästan fyrdubblades direktanslutningen 1990–92, hos de kvinnliga tredubblades den. Även i åldersgruppen 30–49 år har andelen individuellt anslutna till HTF-kassan i Stockholm ökat mycket starkt hos både män och kvinnor och passerade redan vid 1990-talets mitt 40-procentsnivån.

Vid årsskiftet 1996/97 uppgick direktanslutningen till HTFs Stockholmskassa till drygt en tredjedel eller mer av de kvinnliga a-kassemedlemmarna inom samtliga åldersgrupper (i genomsnitt 42 procent). Hos männen var enskilt medlemskap, liksom hos kvinnorna 40 procent eller mer i de båda yngsta åldersgrupperna (dvs. t.o.m. 49 år). Däremot låg direktanslutningen bland de äldre på en klart högre nivå bland kvinnorna. Det betyder att kvinnornas jämfört med männens högre direktanslutning i Stockholm huvudsakligen berör handelstjänstemän som fyllt 50 år. Värt att notera är också att direktanslutningen efter 1992 ökat ungefär lika mycket i *samtliga* åldersgrupper bland såväl män som kvinnor.

Att andelen direktanslutna är högst hos de yngre är dock inte detsamma som att de unga dominerar direktanslutningen i absoluta tal. För det första är de yngre åldersgrupperna förhållandevis små på tjänstemannasidan. För det andra tenderar procentandelen direktanslutna automatiskt bli högre (rent statistiskt) ju lägre den fackliga organisationsgraden är, men som påpekats existerar det också ett reellt utrymme för en hög frekvens direktanslutna hos grupper/regioner med låg organisationsgrad. Icke desto mindre återfinns mer än hälften av alla i Stockholm direktanslutna till HTFs a-kassa inom åldersintervallet 30–49 år (53 procent av kvinnorna, 57 procent av männen), vilket för övrigt överensstämmer väl med HTF-medlemmarnas åldersfördelning i Stockholm 1996 (53 procent av vardera kvinnor och män; se tabell 4:5 i tabellbilagan). Hos båda könen är de direktanslutna överrepresenterade i de yngre åldersgrupperna (–29 år) och underrepresenterade i de äldre (50– år).

Tabell 22. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna i olika åldersgrupper i Stor-Stockholm 1988–96

Kön/år	–29 år	30–49 år	50–59 år	60– år	Alla åldrar
BÅDA KÖNEN					
1988	5	14	14	**18**	13
1989	7	15	15	**18**	14
1990	13	18	17	18	17
1991	**27**	**25**	22	19	25
1992	**39**	**32**	29	20	32
1993–95	–	–	–	–	–
1996	**47**	**42**	35	30	41
MÄN					
1988	5	12	12	**16**	11
1989	6	13	12	**15**	12
1990	10	15	13	14	14
1991	**25**	**21**	15	15	20
1992	**38**	**30**	20	17	29
1993–95	–	–	–	–	–
1996	**47**	**41**	30	26	39
KVINNOR					
1988	6	15	16	**19**	14
1989	8	17	17	**19**	15
1990	13	**20**	**20**	**20**	19
1991	**27**	**27**	25	21	27
1992	**39**	**34**	29	23	34
1993–95	–	–	–	–	–
1996	**48**	**42**	37	33	42

Anm. Direktanslutna vid resp. års slut i procent av antal aktiva HTF-medlemmar + till HTFs a-kassa direktanslutna.
Källa: specialkörningar HTFs a-kassa samt medlemsstastik från HTF.

Av tabell 4:6 i tabellbilagan framgår att inom SIFs Stockholmsavdelning är de direktanslutna i åldrarna upp till 34 år starkt överrepresenterade i förhållande till SIF-medlemmarna inom denna åldersgrupp, i intervallet 40–49 år är de varken över- eller underrepresenterade, medan de är klart underrepresenterade bland personer som fyllt 50 år. I åldersgruppen –29 år är hela 38 procent av kassamedlemmarna individuellt anslutna, vilket sedan sjunker till 34 procent bland dem som är 30–34 år, 29 procent hos 35–39-åringarna, 25 procent i åldersgruppen 40–49 år, 14 procent hos 50–59-åringarna samt 10 procent hos dem som fyllt 60 år (tabell

4:6). Å andra sidan finns det lika många direktanslutna i absoluta tal i intervallet 35–49 år som hos de yngre (–34 år). Vardera gruppen rymmer närmare bestämt 42–43 procent av de direktanslutna i Stockholm (årsskiftet 1992/93).

Jämfört med i HTF-kassan är de äldre åldersgrupperna svagt företrädda bland de till SIFs a-kassa direktanslutna i Stockholm (tabell 23) – se även tabell 22 ovan enligt vilken direktanslutningen till HTF-kassan vid 1980-talets slut var som högst just i de äldre åldersgrupperna för att senare växa kraftigt i de yngre. I åldrarna upp till 40 år är andelen direktanslutna i stort sett lika hög hos båda kassorna, vilket – som vi sett – inte hindrar de till SIF-kassan direktanslutna från att ha en ungdomligare profil än sina motsvarigheter på HTF-området. Hos Metalls Stockholmskassa är förskjutningen nedåt i åldrarna ännu mer markant, vilket sannolikt har att göra med att direktanslutning i större skala här är en ännu nyare företeelse. Men liksom hos de båda privattjänstemannakassorna är direktanslutningen långt ifrån obetydlig även utanför ungdomsgrupperna; således är i Stockholm så mycket som ca var sjätte–åttonde av Metalls a-kassemedlemmar i åldersgruppen 30–49 år individuellt ansluten (se även tabell 4:7 i tabellbilagan).

Tabell 23. Andel till HTFs, SIFs och Metalls a-kassor direktanslutna i olika åldrar i Stockholm 1992

	Andel direktanslutna i % av samtliga a-kassemedlemmar i Stockholm		
Ålder	*HTF-kassan*	*SIF-kassan*	*Metall-kassan**
–24 år	36	39	19
25–29 år	40	37	22
30–39 år	35	32	16
40–49 år	30	25	13
50–59 år	29	14	9
60– år	20	10	4
Alla	32	26	15*

* Avser 1993. Den genomsnittliga andelen direktanslutna blir för Metall 15 procent istället för 16 som anges i tabell 19 ovan. Orsaken ligger i att antalet Metallmedlemmar här avser 31/12 1993 och direktanslutna 30/4 1993.

4.3 De direktanslutnas ursprung: avhoppade fackföreningsmedlemmar eller rekryterade från de oorganiserades led?

Varifrån kommer då de direktanslutna? I vilken utsträckning utgörs de av missnöjda f.d. fackföreningsmedlemmar som lämnat facket men valt att kvarstå i a-kassan? Av tabell 24 framgår att en överväldigande majoritet av de enskilt anslutna till SIFs a-kassa fram till 1998 kom från de oorganiserades led eller i varje fall inte bestod av avhoppade SIF-medlemmar. Kategorin SIF-medlemmar som gick ur facket men kvarstod i a-kassan utgjorde mellan en fjärdedel och en femtedel av totala antalet nyregistrerade direktanslutna under åren 1982–87. Därefter steg andelen till ca var tredje nyregistrerad åren 1988–89, för att sjunka till ca var tionde 1991–92 i samband med en kraftig uppgång i antalet direktanslutna under lågkonjunkturåren. Vidare medförde sannolikt den utdragna lågkonjunkturen att en del långtidsarbetslösa övergick till individuellt medlemskap i kassan eftersom de inte ansåg sig ha råd med fackavgiften samtidigt som nyttan av fackmedlemskap upplevdes som begränsad vid arbetslöshet. Den tämligen konstanta andel som kom från SIF under större delen av 1980-talet får sannolikt ses mot bakgrund av det missnöje som alltid uppstår inom en facklig organisation. 1988–89 spelade säkerligen högkonjunkturen också in genom att fackligt medlemskap inte längre betraktades som lika angeläget som tidigare, men många av dem som lämnade facket ville ändå stå kvar i a-kassan. Den förbättrade ekonomiska konjunkturen vid 1990-talets slut förefaller ha haft en liknande effekt; åren 1998–99 steg andelen avhoppade SIF-medlemmar snabbt till ca varannan nyregistrerad direktansluten.

För år 1999 föreligger en mer förfinad statistik. Den visar att av gruppen ”övriga” kom drygt hälften (2 569 personer) från andra fackförbund än SIF, vilket tillsammans med de 5 239 avhoppade SIF-medlemmarna innebar att inte mindre än 75 procent av alla som 1999 direktanslöt sig till SIFs a-kassa hade varit fackmedlemmar. I motsatt riktning, dvs. från direktanslutning till SIF-medlemskap, rörde sig 1 515 personer under 1999. Detta innebär att det på tre avhoppade SIF-medlemmar endast fanns en direktansluten som valde att göra tvärtom.

Vidare framgår av tabell 24 att det totala antalet nyregistrerade direktanslutna till SIFs a-kassa nådde en topp åren 1991–92 (ca 15 000–17 000 årligen). Vid årsskiftet 1999/2000 uppgick totala antalet individuellt anslutna till ca 68 000. Det innebär mer än en fyrdubbling sedan 1980-talets mitt.

Tabell 24. Antal direktanslutna till SIFs a-kassa 1972–99 efter ursprung

	----------Nyregistrerade----------						Totala antalet
	från SIF		Övriga		totalt		direktanslutna 31/12
1972							2 880*
1973							4 000*
1974							4 262*
1975							3 544*
1976							3 523*
1977							3 262*
1978							3 512*
1979							4 268*
1980							4 186*
1981							5 280*
1982	849	23%	2 802	77%	3 651	100%	8 550
1983	755	22%	2 684	78%	3 439	100%	10 958
1984	693	23%	2 340	77%	3 033	100%	12 865
1985	860	23%	2 812	77%	3 672	100%	14 960
1986	929	24%	2 905	76%	3 834	100%	16 792
1987	1 065	27%	2 874	73%	3 939	100%	18 728
1988	1 530	34%	3 000	66%	4 530	100%	21 350
1989	1 348	31%	3 042	69%	4 390	100%	23 175
1990**	1 796	27%	4 820	73%	6 616	100%	26 435
1991	2 289	14%	14 546	86%	16 835	100%	37 023
1992	1 185	8%	14 021	92%	15 206	100%	46 069
1993	1 056	11%	8 698	89%	9 754	100%	49 950
1994	1 188	23%	3 903	77%	5 091	100%	50 663
1995	1 959	20%	8 045	80%	10 004	100%	52 419
1996	2 200	24%	6 780	76%	8 980	100%	57 255
1997	2 733	29%	6 844	71%	9 577	100%	61 501
1998	3 770	41%	5 328	59%	9 098	100%	64 623
1999	5 239	50%	5 233	50%	10 472	100%	68 120

* Per september

** Avser perioden januari–november (nyregistrerade) resp. november månad (totalantalet direktanslutna)

Anm. Nyregistrerade avser årets olika månader, vilket betyder att en del individer kan ha avregistrerats vid ett senare tillfälle under året. *Källa*: SIFs a-kassa

I de yngre åldersgrupperna kom 1993 nästan 100 procent av de direktanslutna till SIFs a-kassa från de oorganiserades led (se tabell 4:8 i tabellbilagan). Endast 12 procent av samtliga direktanslutna i Stor-Stockholm (FA15/16) hade varit SIF-med-

lemmar omedelbart före direktanslutningen, i Stor-Göteborg/Stor-Malmö 16 procent samt i övriga landet 19 procent (i hela riket 15 procent). Områdena utanför storstäderna skiljer sig således åt från Stor-Stockholm i detta avseende, vilket i och för sig inte är så märkligt med tanke på industritjänstemännens betydligt högre fackliga organisationsgrad i den förra regiontypen. Det bör observeras att ovanstående procenttal avser samtliga personer som 1993 var direktanslutna till SIFs a-kassa, dvs. inte bara dem som direktanslöt sig under året.

Även hos HTF-kassan har en mycket liten andel av de yngre direktanslutna lämnat fackföreningen men stått kvar i a-kassan: i åldersgruppen –29 år gäller det endast 8 procent av de direktanslutna i Stor-Stockholm och 10 procent utanför storstäderna (avser 1996; tabell 4:9 i tabellbilagan). Liksom inom SIF-området kan vi observera något högre andelar utanför storstäderna. Under högkonjunkturåren 1989–90 var andelen avhoppade från HTF emellertid så hög som var femte direktansluten i åldrarna under 30 år inom alla regiontyper. I åldersgruppen 30–49 år hade så mycket som var fjärde direktansluten lämnat HTF men kvarstått i a-kassan. Det tyder på att åtskilliga handelstjänstemän under dessa år ansåg att de klarade sig själva utan fackföreningens hjälp, samtidigt som de kände ett behov att tillhöra en arbetslöshetskassa (obervera att tabell 4:9 inte enbart avser nyregistrerade direktanslutna under det gångna året utan *samtliga* som då var direktanslutna; andelen *nyregistrerade* som 1989–90 kom från HTF var sannolikt betydligt högre).

4.4 Direktanslutningens omfattning på arbetsplatser med respektive utan fackklubb

För att fastställa direktanslutningens omfattning på arbetsplatser med resp. utan fackklubb har SIFs a-kassa i Stockholmsområdet studerats närmare. Vid årsskiftet 1992/93 befann sig hela 3/4 av medlemmarna i SIFs stockholmsavdelning i företag med fackklubb, men däremot endast ca 40 procent av de direktanslutna. Omvänt fanns endast 1/4 (23 procent) av SIF-medlemmarna i klubblösa företag men så mycket som drygt 60 procent av de direktanslutna (tabell 25; se även tabell 26).

Antalet företag med SIF-klubb uppgick vid årsskiftet 1992/93 till 533 (*Årsberättelse för 1992 från SIFs Stockholmsavdelning* s 18). Totala antalet företag med SIF-medlemmar var ca 3 800 1/12 1992 enligt SIF:s arbetsgivarregister för FA16. Det fanns således ca 3 270 företag utan klubb men med SIF-medlemmar och ca 2 170 företag utan varken klubb eller medlemmar. I klubbföretagen arbetade 40 277 medlemmar (tabell 25).

Tabell 25. Andel till SIFs a-kassa direktanslutna i företag med resp. utan klubb i Stockholm 1992/93

	------SIF-medlemmar ------			----------Direktanslutna----------			
	Män	Kv.	Tot.	Män	Kv.	Tot	*Andel*
Företag med klubb	25 059 (79%)	15 218 (75%)	40 277 (**77%**)	4 039 (39%)	3 072 (38**%**)	7 111 (**39%**)	**15%**
Klubblösa företag med till a-kassan minst 5 direktanslutna	1 620	913	2 533	2 835	2 047	4 882	66%
Övriga företag, dvs. utan klubb och färre än 5 direktanslutna	5 097	4 109	9 206	3 547	2 894	6 441	41%
Samtliga klubblösa företag	6 717 (21%)	5 022 (25%)	11 739 (**23%**)	6 382 (61%)	4 941 (62%)	11 323 (**61%**)	**49%**
Samtliga företag	31 776 (100%)	20 240 (100%)	52 016* (100%)	10 421 (100%)	8 013 (100%)	18 434 (100%)	26%

* Uppgifter från *Årsberättelse för 1992 från SIFs Stockholmsavdelning* ger ett något lägre antal aktiva medlemmar (inkl. arbetslösa totalt 54 133 per 31/12 1992 s 18).
Anm. Andel till a-kassan direktanslutna i procent av direktanslutna + SIF-medlemmar i företag med och utan klubb inom FA16 (exkl. arbetslösa). Direktanslutna a-kassemedlemmar exkluderar dem som varit arbetslösa efter vecka 50 1992. Uppgifter i kategorin ”övriga företag” har erhållits genom att från samtliga företag subtrahera företag med klubb och företag utan klubb men med minst 5 till a-kassan direktanslutna.
Källor: Antal SIF-medlemmar i företag med klubbar: Klubbregister SIF-Stockholm per 31/12 1992; Antal aktiva SIF-medlemmar totalt (inkl. arbetslösa): sammanställning per 31/12 1992 gjord av SIF. Antal arbetslösa medlemmar *Årsberättelse för 1992 från SIFs Stockholmsavdelning* ger ett något lägre antal aktiva medlemmar (1 096 män och 1 077 kvinnor 31/12 1992; s 17). Antal SIF-medlemmar i företag utan klubbar och med minst 5 till a-kassan direktanslutna: Arbetsgivarregister SIF-Stockholm per 1/12 1992; Antal till SIF:s a-kassa direktanslutna per företag: specialkörning per 29/1 1993 Union Data.

Generellt sett har direktanslutningen – som väntat – störst utbredning inom företag utan SIF-klubb. *Inte mindre än varannan (49 procent) a-kassemedlem i de klubblösa stockholmsföretagen är direktansluten*, men endast 15 procent i företagen med klubb (genomsnittet för samtliga företag är 26 procent; avser årsskiftet 1992/93 – se tabell 25 ovan).

Även om direktanslutningen till SIFs a-kassa såväl i relativa (andel av a-kassemedlemmar) som absoluta termer är högst i de klubblösa företagen får det inte tol-

kas som att direktanslutning alltid är av liten omfattning i företag *med* SIF-klubb. Vid en genomgång av SIF-medlemmar och direktanslutna i klubbföretag vid årsskiftet 1992/93 i Stockholm visar det sig att vissa företag inom databranschen har en mycket hög andel till a-kassan direktanslutna: IBM 43 procent (646 av totalt 1 497 a-kassemedlemmar) och Digital 53 procent (333 av 633).[2] Dessa exempel hämtade från amerikanskägda dataföretag illustrerar att det även i absoluta tal kan röra sig om ett betydande antal personer. Det finns även exempel på att företag utanför kretsen amerikanska dataföretag kan rymma ett stort antal direktanslutna. Således är 78 procent av Skanskas a-kassemedlemmar direktanslutna (109 av 140) och 44 procent av Esseltekoncernens (264 av 607).

Inom andra storföretag är direktanslutningen däremot av betydligt mindre omfattning, men likväl ett klart urskiljbart fenomen: BPA 16 procent (23 av 142), Siemenskoncernen 13 procent (149 av 1 171), Ericssongruppen 12 procent (795 av 6 789), Alfa Laval 10 procent (55 av 565) och Bonnierföretagen 9 procent (49 av 517). Inom Sveriges Television är dock endast 5 procent av medlemmarna i SIFs a-kassa direktanslutna (167 av 3 399) och inom Kabi-Pharmacia 6 procent (72 av 1 180). Vid Bilprovningen är så lite som 2 procent direktanslutna (7 av 362). Exempel på små eller medelstora företag med SIF-klubb och hög direktanslutning är Aka Industriprodukter (18 av 37 = 49 procent), Allgon Antenn (31 av 54 = 57 procent), AMP (16 av 39 = 41 procent) och Autotank (39 av 58 = 67 procent) om man begränsar sig till företag som börjar på bokstaven a.

Låt oss nu övergå till den speciella kategori som utgörs av *klubblösa företag med minst 5 direktanslutna*. I t.ex. Backup AB uppgår direktanslutningen till 65 procent (48 av 74), likaså i Data General (40 av 62), i Agema är den 77 procent (23 av 40), i Diab Data 73 procent (72 av 98), i Edata 92 procent (23 av 25), i Enator 90 procent (115 av 128), i Entra Data 84 procent (42 av 50), i Hewlett-Packard 90 procent (120 av 134), i Industri Matematik 76 procent (32 av 42), i Institutet för mikroelektronik 93 procent (25 av 27), i Åke Larsson Byggare 57 procent (32 av 56), i Motorola 91 procent (60 av 66) osv. Redan denna uppräkning belyser *data- och elektronikföretagens* dominans på listan över företag utan SIF-klubb men med minst 5 till a-kassan direktanslutna. I genomsnitt 66 procent av a-kassemedlemmarna är direktanslutna hos denna företagsgrupp (tabell 25 ovan). Det är betydligt mer än i kategorin ”övriga klubblösa företag” där således andelen SIF-medlemmar är högre (33 procent direktanslutna och 67 procent SIF-medlemmar). Det bör observeras att

2. En osäkerhetskälla i uppgifterna om antalet direktanslutna per företag är att de bygger på den enskilde individens uppgifter vid fr a tidpunkten för ansökan om direktanslutning. Individer som byter företag och undlåter att anmäla detta till kassan står således kvar på det gamla företaget i registret. I möjligaste mån har hänsyn tagits till detta vid bearbetningen av datamaterialet i de fall företag bytt namn eller slagits samman. En viss osäkerhet kvarstår dock vad gäller den aktuella fördelningen av direktanslutna på företag.

därmed inget sagts om den fackliga organisationsgraden eller SIFs organisationsgrad i dessa företag; den är naturligtvis avsevärt lägre än 67 procent. Vi har här endast uppmärksammat SIF-medlemmarnas och de direktanslutnas andelar av det totala antalet a-kassemedlemmar inom varje företag/företagskategori.

Inom Metall-området förefaller de *klubblösa* arbetsplatsernas dominans bland de till a-kassan direktanslutna vara ännu större än på SIF-sidan. Ett slumpmässigt urval på 126 av de totalt 2 276 till Metalls a-kassa i Stockholm direktanslutna 30/4 1993 ger vid handen att ca 2/3 (67 procent) arbetar i klubblösa företag – jämfört 61 procent inom SIF-området (1992/93). Skillnaden mellan de båda förbunden beror med största sannolikhet på att Metalls verkstadsklubbar i Stockholm under de senaste tio åren gått kraftigt tillbaka såväl numerärt (en halvering av antalet klubbar) som i andelen medlemmar som täcks av klubbar. Ännu 1980 tillhörde 86 procent av alla Metallmedlemmar i Stockholm en verkstadsklubb (exkl. pensionärer och arbetslösa), vilket 1985 krympt till 80 procent, 1990 69 procent och 1999 62 procent (se tabell 26). Tillsammans hade Metalls verkstadsklubbar i Stockholm vid årsskiftet 1999/2000 endast 6 400 medlemmar! Som jämförelse kan nämnas att verkstadsklubben vid Volvos anläggningar Göteborg vid samma tidpunkt hade ca 9 000 medlemmar. En klarare illustration av Stockholmsområdets avindustrialisering är svår att finna. Med avindustrialisering avses här minskade arbetstillfällen inom *arbetaryrken* i de stora tillverkningsföretagens verkstäder.

Samtidigt har emellertid behovet av kvalificerad arbetskraft i företagens *utvecklingsavdelningar* – ofta förlagda till Stockholmsområdet – ökat kraftigt. På den fackliga sidan är det framför allt CF (Civilingenjörsförbundet) som är vinnare. Antalet yrkesverksamma CF-medlemmar i Stockholms län uppgick 1999 till ca 19 400, vilket inte bara var mer än medlemsantalet i Metallettan (ca 11 400 aktiva medlemmar vid samma tidpunkt) utan också mer än i samtliga Metallavdelningar i länet (ca 17 300).[3]

Liksom hos Metall har antalet klubbar inom SIFs Stockholmsavdelning minskat och andelen klubblösa medlemmar ökat (se tabell 4:10 i tabellbilagan), men fortfarande 1999 rymde Stockholmsavdelningens klubbar ca 38 000 medlemmar eller sex gånger fler än Metallettans. Vidare tillhörde 68 procent av alla SIF-medlemmar (exkl. arbetslösa) en fackklubb, vilket är något högre än inom Metall (62 procent). Jämfört med 1980-talets mitt (86 procent) för att inte tala om dess början (90 procent) innebär det en klar förskjutning till förmån för de klubblösa företagen.

3. Antalet CF-medlemmar avser bosatta i Stockholms län 1/1 2000 enligt CFs medlemsregister. Totala antalet CF-medlemmar i länet vid denna tidpunkt var ca 24 400 (inkl. studerande m. fl.). För antalet Metall-medlemmar i avdelning 1 (exkl. pensionärer) se tabell 26 (kolumn 3).

Tabell 26. Andelen medlemmar i verkstadsklubbar i Metalls Stockholmsavdelning 1945–99

År	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1945	30 489	80,9	27 440		289	24 661	89,9
1950	30 394	82,9	27 355		287	25 204	92,1
1955	30 663	81,4	27 810		276	24 965	89,8
1960	30 126	78,0	27 246		278	23 504	86,3
1965	29 079	74,7	25 815		269	21 709	84,1
1970	26 944	71,3	23 095		216	19 216	83,2
1976	32 151	69,9	26 007		254	22 467	86,4
1977	31 423	–	261				
1978	30 724	–	258				
1979	30 349	–	244				
1980	29 830	66,9	23 361	23 237	237	19 962	85,9
1981	28 579	–	22 667	22 405	223		
1982	27 436	–	21 616	21 196	213		
1983	26 925	–	20 970	20 403	199		
1984	27 140	–	21 377	21 007	200		
1985	27 009	62,8	21 513	21 246	199	16 953	79,8
1986	26 437	–	21 116	20 885	194	16 103	77,1
1987	25 711	–	19 906	19 709	180	14 928	75,7
1988	24 359	–	17 500	17 323	174	13 503	77,9
1989	22 698	–	15 955	15 795	159	11 978	75,8
1990	21 194	47,9	14 713	14 490	137	10 155	70,1
1991	20 655	43,6	14 697	13 758	113	9 006	65,5
1992	20 068	40,7	14 226	12 617	103	8 165	64,7
1993	19 432	35,0	12 931	10 764	93	6 892	64,0
1994	18 605	36,5	12 267	10 546	90	6 698	63,5
1995	18 637	38,3	12 004	10 482	89	7 135*	68,1*
1996	17 911	37,2	12 042	10 516	92	6 666	63,4
1997	17 498	39,6	11 982	10 788	95	6 929	64,2
1998	17 079	38,8	11 855	10 749	92	6 631	61,9
1999	16 944	38,0	11 372	10 342	95	6 444	62,3

(1) totala medlemsantalet i Metallettan per 31/12 (inkl. pensionärer och arbetslösa)
(2) procent av avdelningens totala antal medlemmar i verkstadsklubbar
(3) antal medlemmar i Metallettan exkl. pensionärer men inkl. arbetslösa
(4) antal medlemmar i Metallettan exkl. både pensionärer och arbetslösa
(5) antal verkstadsklubbar (exkl. klubbarna för pensionärer och arbetslösa)
(6) antal medlemmar i verkstadsklubbar (exkl. klubben för arbetslösa resp. pensionärer)
(7) procent av avdelningens medlemsantal i verkstadsklubbar (exkl. pensionärer och arbetslösa)

Anm. Fr.o.m. 1976 inkl. avd. 33 Sundbyberg och 61 Järfälla.

* Ökningen i antalet klubbmedlemmar 1995 beror helt och hållet på att metallarbetarna vid f.d. Televerkets verkstäder i Nynäshamn detta år överfördes till förbundet och med dem klubben vid ERA (426 medlemmar 1995).

Källa till kolumn 3: Metalls medlemsstatistik; avseende 1975 och tidigare är uppgifterna approximativa (andelen aktiva medlemmar – på riksnivå – har erhållits genom att dividera antalet medlemmar som har avtal (enligt avtalsinventering per 31/12 redovisad i förbundets verksamhetsberättelse) med totala antalet medlemmar i förbundet, varefter denna proportion tillämpats på Stockholmsavdelningen). *Källor i övrigt*: Metallettans verksamhetsberättelser.

Hur som helst är de till a-kassan direktanslutna, som vi sett, kraftigt överrepresenterade i de *klubblösa* företagen hos såväl SIF som Metall i Stockholm. Av de 18 400 till SIFs a-kassa direktanslutna 1992/93 befann sig 11 300 i klubblösa företag i vilka de svarade för så mycket som varannan kassamedlem (49 procent av summan av direktanslutna + fackmedlemmar), medan återstående 7 100 fanns i företag med SIF-klubb (inte minst inom databranschen) men där de utgjorde endast 15 procent av kassamedlemmarna (se de båda sista kolumnerna i tabell 25 ovan). Av de ca 2 300 till Metalls a-kassa i Stockholm direktanslutna i april 1993 var ca 1 500 sysselsatta i företag som saknade verkstadsklubb och ca 750–800 på arbetsplatser med klubb. De direktanslutna utgjorde 25 procent av kassamedlemmarna (direktanslutna + Metallmedlemmar) i de klubblösa företagen och 8–9 procent i företagen med verkstadsklubb (baserat på antalet Metallmedlemmar 1992/93; se kolumnerna 4 och 6 i tabell 26 ovan). Således betydligt lägre än på SIF-sidan men med samma klara slagsida åt de klubblösa arbetsplatserna.

Den år 1992 klart lägre andelen direktanslutna kassamedlemmar hos Metalls Stockholmsavdelning jämfört med SIFs framgår av tabell 19 ovan (11 resp. 26 procent). Allra högst direktanslutning hade emellertid HTFs Stockholmsavdelning (32 procent 1992). HTF stod i klass för sig också genom de klubblösa företagens höga andel av såväl direktanslutna som fackmedlemmar (ca 80 resp. ca 50 procent; se tabell 27).

Tabell 27. Andel löntagare i företag utan klubb i Stor-Stockholm 1992/93.

	Av samtliga direkt-anslutna till a-kassa	Av direktanslutna i specialurvalen	Av intervjuade i specialurvalen	Av aktiva fackmedlemaar
HTF	–	83%	ca 70%	47%*
Metall	67%	64%	ca 60%	35%
SIF	61%	57%	ca 50%	22–23%

* Avser medlemmar utanför företagsklubbar. Om allmänna klubbar och branschklubben THR inkluderas hamnar endast 23 procent av de aktiva HTF-medlemmarna utanför klubbar.

Att de klubblösa företagen hade en något mer framträdande plats hos Metall än hos SIF i båda dessa avseenden kan synas något förvånande med tanke på att SIFs Stockholmsavdelning 1992 hade en klart högre andel enskilt anslutna kassamedlemmar

än Metalls. Samtidigt antyder verkstadsklubbarnas kraftiga tillbakagång inom Metallettan under 1980-talet och början av 90-talet (tabell 26) att det här fanns en betydande *potential* för ökad direktanslutning till a-kassan. Det var också först under 1990-talets början som direktanslutningen började få en större omfattning inom LO-grupperna. Vid årsskiftet 1999/2000 hade Metall praktiskt taget kommit ifatt SIF i detta avseende i Stockholm (29 resp. 31 procent; se tabell 19 ovan).

4.5 En jämförelse mellan den fackliga organisationsgradens och direktanslutningens förändringar sedan 1980-talets mitt

Som vi sett har direktanslutningen till vissa fackliga arbetslöshetskassor stigit kraftigt sedan 1980-talets mitt. Under samma period har den fackliga organisationsgraden först sjunkit för att därefter gå upp och sedan återigen ned. Här föreligger en viktig skillnad genom att *direktanslutningen hela tiden ökat*, till synes oberoende av organisationsgradens förändringar eller den skiftande ekonomiska konjunkturen.

Det hindrar inte att det ändå kan föreligga flera samband mellan organisationsgradens och direktanslutningens förändringar. Till en början – under högkonjunkturåren 1987–90 – kan det förmodas att organisationsgraden sjönk till följd av att en hel del löntagare ansåg att de klarade sig utmärkt utan att vara fackföreningsmedlemmar. För det första stagnerade de fackliga organisationerna genom att fler än tidigare av de på arbetsmarknaden nytillträdda avstod från att anmäla sig som medlemmar – vilket tog sig uttryck i att de ungas organisationsgrad sjönk allra mest. Den andra kategorin som bidrog till organisationsgradens nedgång utgjordes av fackföreningsmedlemmar som begärde utträde. Samtidigt föranledde behovet av en viss grundtrygghet en hel del individer ur båda kategorierna att direktansluta sig till en arbetslöshetskassa. Att de yngre åldersgrupperna nu starkt ökade sin direktanslutning till a-kassorna framgår tydligt inom HTF-området där det framför allt var de ungas (åldersgruppen –29 år) direktanslutning som steg under dessa år (tabell 22 ovan). Dessutom kan man registrera en förhållandevis omfattande ström av personer som utträdde ur facket men kvarstod i a-kassan under denna period (27–34 procent av nyregistrerade direktanslutna till SIFs a-kassa 1987–90; se tabell 24 ovan) resp. 20–22 procent av samtliga till HTFs a-kassa direktanslutna 1989–90 (tabell 4:9 i tabellbilagan).

Mycket tyder således på att den under åren 1987–90 *sjunkande* organisationsgraden och *stigande* direktanslutningen *båda kan antas vara uttryck för samma tendens* till klara-sig-själv-mentalitet. För det talar också att de båda fenomenen hade störst genomslagskraft inom *samma löntagargrupper*, närmare bestämt privatanställda i storstäderna, särskilt i Stor-Stockholm. Vidare ökade direktanslutningen

mest i de yngre åldrarna, dvs. hos samma grupper som uppvisade störst nedgång i facklig anslutning. Fortfarande förekom dock en markant skiljelinje mellan tjänstemän och arbetare i och med att direktanslutningen ännu inte nått någon större spridning hos de senare.

Sedan organisationsgraden i storstäderna börjat stiga under andra hälften av 1991 (arbetare) eller början av 1992 (tjänstemän) accelererade direktanslutningen till a-kassorna påtagligt hos både arbetare och tjänstemän inom privat sektor (jämför tabell 28). Återigen var det mest uttalat hos storstädernas privatanställda löntagare, men nu med den skillnaden att *både organisationsgraden och direktanslutningen steg*. Även denna gång var förändringarna störst hos de yngre. Det var under denna period som de unga uppnådde högst frekvens direktanslutna till HTFs a-kassa av alla åldersgrupper. I Stockholm var nästan 4 av 10 a-kassemedlemmar i åldersgruppen –29 år direktanslutna vid årsskiftet 1992/93 (tabell 22 ovan). Även inom SIF- och Metall-kassorna intog de unga tätplatsen i direktanslutning (tabell 23 ovan).

Både vad gäller den fackliga organisationsgraden och direktanslutningen till a-kassorna var uppgången starkast hos unga privatanställda löntagare (tjänstemän och arbetare) i storstäderna. Det finns anledning anta att den *dramatiskt försämrade ekonomiska konjunkturen i båda fallen framkallade de brant stigande kurvorna*. Allt annat överskuggande var nu sannolikt den otrygghetskänsla som följde på stigande arbetslöshet eller hot om arbetslöshet, inte minst bland de unga, vilka – som vanligt vid konjunkturnedgångar – drabbades värst. Allt talar för att det var mot den bakgrunden som såväl fackligt medlemskap som direktanslutning ökade sin attraktionskraft under dessa år. En viss könsskillnad framträder dock: medan den fackliga organisationsgraden steg mest hos kvinnorna var direktanslutningens uppgång lika stor hos män som kvinnor (se tabellerna 20–21 ovan). Att vissa manliga löntagargrupper i storstäderna även fortsättningsvis utmärktes av en stagnerande organisationsgrad antyds för övrigt av tabell 28 enligt vilken andelen fackligt anslutna industriarbetare i Stor-Stockholm snarare sjunkit än stigit under 1990-talet.

Tabell 28. Till a-kassa direktanslutna resp. facklig organisationsgrad i Stor-Stockholm 1988–99

	----------direktanslutning----------				----------facklig organisationsgrad----------			
	arbetslöshetskassa				industri-	priv.serv.	industri-	priv.serv.
	SIF	HTF	Metall	Handels	tjänstemän	tjänstemän	arbetare	arbetare
1988	11	13						
1989	13	14						
1990	15	17			69	49	73	46
1991	19	25	6		69	49	72	44
1992	26	32	11		71	54	75	50
1993	29	–	16	15	73	56	73	54
1994	29	–	18	17	72	58	73	58
1995	29	–	21	20	67	57	76	57
1996	29	41	23	22	65	58	73	59
1997	31	40	25	24	65	54	70	60
1998	30	41	27	25	66	54	70	56
1999	31	42	29	25	67	53	71	57

Anm. Direktanslutna till a-kassa i procent av samtliga a-kassemedlemmar per 31/12 resp. år, facklig organisationsgrad i årsgenomsnitt enligt AKU. Industri inkl. mineral/energi (även offentliganställda).

Ännu en indikator på fortsatta fackliga rekryteringssvårigheter hos vissa manliga löntagargrupper är verkstadsklubbarnas vikande täckningsgrad inom Metalls Stockholmsavdelning, antingen det nu skall tolkas som en *orsak till* eller *effekt av* stagnerande facklig anslutning eller bådadera (tabell 26 ovan). Just frånvaro av fack- och verkstadsklubbar förefaller vara allvarligt ur facklig rekryteringssynvinkel då många individer på sådana arbetsplatser, som vi sett, föredrar direktanslutning till arbetslöshetskassa framför fackligt medlemskap.

Rent allmänt kan det konstateras ett omvänt samband mellan andelen individuellt anslutna till a-kassor och facklig organisationsgrad. Det gäller vid en sektorvis jämförelse mellan offentliganställda (låg andel direktanslutna, hög organisationsgrad) och anställda inom privata servicenäringar (hög andel direktanslutna, relativt låg organisationsgrad), i regionalt avseende (områdena utanför storstäderna kontra Stor-Stockholm) samt åldersmässigt (yngre kontra äldre). Men vissa reservationer är nödvändiga, framför allt om man går tillbaka något i tiden då frekvensen direktanslutna till HTF-kassan var högst hos de *äldre* och ett västsvenskt område *utanför storstäderna* uppvisade den högsta andelen individuellt anslutna till Handels a-kassa. Allteftersom direktanslutningen antagit större omfattning har sådana inslag försvunnit och mönstret blivit entydigare. Därmed inte sagt att direktanslutning till a-kassa och fackligt medlemskap är som kommunicerande kärl. Det framgår av

att de flesta direktanslutna till SIFs a-kassa länge kom från de oorganiserades led samt det förhållandet att såväl direktanslutningen som den fackliga organisationsgraden ökade starkt under 1990-talets första hälft och dessutom hos i stort sett samma grupper. För det tredje befinner sig en betydande del av de direktanslutna på arbetsplatser som saknar facklig organisation (bl.a. data- och IT-företag), varför fackligt medlemskap kan framstå som mindre relevant. Sådana, oftast små arbetsplatser är särskilt talrika inom de privata servicenäringarna. Det är därför inte av en slump som den fackliga organisationsgraden där är förhållandevis låg och andelen direktanslutna till a-kassan relativt hög. Den under större delen av 1990-talet mycket höga arbetslösheten i Sverige medförde att ännu en grupp – de långtidsarbetslösa – i detta avseende hamnade i en liknande situation med frånvaro av facklig organisation och verksamhet i det vardagliga livet. Svårigheter att betala fackavgiften utgör här en potentiell källa för att direktanslutna skall rekryteras ur de *fackanslutnas* led. Med den minskade arbetslösheten under senare år tenderar dessutom gruppen som anser sig klara sig bra utan fackets hjälp växa, vilket också kan ha medverkat till en ökad frekvens avhoppade fackmedlemmar. Flera uppgifter tyder på att utvecklingen går i denna riktning. För det första har direktanslutningen till a-kassorna fortsatt att öka även sedan 1990-talets mitt, då den fackliga organisationsgraden började gå nedåt (från 85,4 procent fackanslutna 1994 till 80,2 procent 1999 enligt tabell 3). Vidare har andelen direktanslutna till SIFs a-kassa som lämnat facket ökat mycket starkt under 1990-talet (ca en femdubbing mellan 1991–92 och 1999 – se tabell 24). Om även de som kommer från andra fack inkluderas visar det sig att tre fjärdedelar av alla som direktanslöt sig till SIFs a-kassa 1999 bestod av avhoppade fackmedlemmar.

5

Motiv för fackligt medlemskap respektive för att vara oorganiserad

Som vi sett är andelen fackligt anslutna arbetare och tjänstemän exceptionellt hög i Sverige ur ett internationellt perspektiv. Ett annat för Sverige utmärkande drag är att organisationsgraden under åtskilliga decennier ständigt pekade uppåt, medan den i många andra länder antingen uppvisat en långvarig nedgång (USA, Frankrike), kraftiga upp- och nedåtgående rörelser (Italien) eller stabilitet på en relativt låg nivå (Tyskland). Från 1980-talets mitt bröts emellertid det svenska mönstret av kontinuerlig facklig tillväxt och förbyttes för första gången sedan 1920-talets början i en klar nedgång i andelen fackanslutna (åren 1987–90), varefter en lika påtaglig uppgång ägde rum. Sedan 1990-talets mitt har åter en period av nedgång inletts. En annan ny utveckling är att direktanslutningen till a-kassorna stigit kraftigt under 1980- och 90-talen.

5.1 Intervjuundersökning i Stor-Stockholm våren 1993

Av kapitel 3 och 4 framgår att förändringarna varit störst hos privatanställda arbetare och tjänstemän i storstadsområdena – allra tydligast i Stor-Stockholm. Det gäller såväl den fackliga organisationsgradens fluktuationer som den tilltagande direktanslutningen till fackförbundens a-kassor. För att närmare undersöka motiven för fackligt medlemskap resp. icke-medlemskap hos privatanställda i Sveriges mest utpräglade storstadsområde genomförde Lars Gunnarsson och jag våren 1993 en intervjuundersökning i Stor-Stockholm. Såväl ”vanliga” medlemmar som fackligt aktiva (med förtroendeuppdrag) och oorganiserade (inkl. till a-kassa direktanslutna) intervjuades på några utvalda arbetsplatser inom verkstadsindustri och servicenäringar (detaljhandel samt ett internationellt dataföretags huvudkontor och serviceavdelning i Sverige). Undersökningen omfattade såväl arbetare (inom Metallindustriarbetareförbundets och Handelsanställdas förbunds rekryteringsområden) som tjänstemän (SIF-området). Närmare bestämt utvaldes två arbetsplatser per förbundsområde:

• Metall (medicinsk-tekniskt företag, dataföretag)

• Handels (OBS-varuhus i södra Stockholm, OBS-varuhus i norra Stockholm)

• SIF (medicinsk-tekniskt företag, dataföretags huvudkontor, serviceavdelning m.m.)

Inom varje förbundsområde skiljer sig arbetsplatserna åt vad gäller facklig organisationsgrad:

• hög på medicinsk-tekniska företaget hos både Metall och SIF samt på OBS i södra Stockholm

• låg eller relativt låg på dataföretaget och OBS i norra Stockholm

Andra olikheter gäller grad av företagskultur (mest uttalad på dataföretaget). Även de fackliga traditionernas längd skiljer sig åt – långa på medicinsk-tekniska företaget och på OBS i södra Stockholm, korta på OBS i norra Stockholm och relativt korta på dataföretaget. Men det finns också likheter mellan arbetsplatserna:

• både medicinsk-tekniska företaget och dataföretaget är stora, internationaliserade (därtill utlandsägda) verkstadsföretag av högteknologisk karaktär (avseende såväl produkter som produktionsprocess)

• handelsarbetsplatserna är båda stormarknader inom den kooperativa OBS-koncernen

Utöver arbetsplatsurvalen gjordes tre specialurval bestående av till Metalls, SIFs och HTFs (Handelstjänstemannaförbundets) a-kassor direktanslutna i Stockholmsområdet, samt ett särskilt urval nya Handelsmedlemmar, likaså i Stockholmsregionen. Det sistnämnda utgörs av ca 20 slumpmässigt valda nya medlemmar år 1991 inom Handelsanställdas förbunds Stockholmsavdelning. En undre åldersgräns sattes vid dem som 1990 hade fyllt 20 år eftersom avsikten var att nå dem som gått in i facket under år 1991 – dvs. under den begynnande konjunkturnedgången – och som dessutom varit anställda 1990 eller dessförinnan – dvs. under högkonjunkturen. Syftet var framför allt att undersöka vad konjunkturomslaget betydde för benägenheten att organisera sig fackligt.

Genom de tre specialurvalen direktanslutna och det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar blev det möjligt att nå ett relativt stort antal personer som under en förhållandevis begränsad period förändrat status i fackligt avseende, dvs. övergått till direktanslutning resp. fackligt medlemskap. Vidare har kretsen intervjuade vidgats utöver de valda arbetsplatserna, som alla kännetecknas av att vara stora. Därmed kom undersökningen att omfatta förhållandena även i mindre företag och inom ett vidgat spektrum av branscher. Det understryks ytterligare av inkluderandet av de till HTFs a-kassa direktanslutna.

Det totala antalet intervjuade ”vanliga” medlemmar (dvs. medlemmar exkl. fackligt aktiva) innefattar således det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar

(varav en del är tjänstemän trots att de tillhör ett LO-förbund). Därför kan det vara befogat att skilja mellan medlemsintervjuer på de utvalda arbetsplatserna (”arbetsplatsmedlemmar”) och inom det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar (”nya Handelsmedlemmar”). Likaså kan en distinktion göras mellan direktanslutna på de utvalda arbetsplatserna (”arbetsplatsdirekt”) och inom specialurvalen direktanslutna (”specialdirekt”). Schematiskt kan urvalsproceduren tecknas på följande sätt:

(1) *En storstadsregion*: Stor-Stockholm

(2) *Fyra förbundsområden inom privat sektor:* Handels, Metall, SIF, HTF

(3) *Arbetsplatsurval*:	(4) *Specialurval:*
– Handels (OBS-varuhusen)	– Handels Sthlm
– Metall (medicinsk-tekniskt företag, dataföretag)	– Metall Sthlm
– SIF (medicinsk-tekniskt företag, dataföretag)	– SIF Sthlm, HTF Sthlm
(5) *Arbetsplatsurval med fyra intervjukategorier:*	(6) *Specialurval med två intervjukategorier:*
– ”vanliga” medlemmar	– nya Handelsmedlemmar
– fackligt aktiva	
– icke-medlemmar (exkl. direktanslutna)	
– till a-kassa direktanslutna (”arbetsplatsdirekt”)	– till a-kassa direktanslutna (”specialdirekt” Metall, SIF, HTF)

Som grund för urvalet har således en *stratifiering* gjorts i flera steg. Först därefter har ett *slumpmässigt* förfarande använts och då på den allra lägsta nivån, dvs. avseende individer inom varje intervjukategori på de utvalda arbetsplatserna resp. inom varje specialurval. De fackligt aktiva har dock inte valts slumpmässigt; istället har avsikten varit att på varje arbetsplats intervjua dels klubbordföranden och några andra ledande företrädare för klubben, dels några personer med mer perifera fackliga uppdrag. Antalet intervjupersoner inom varje delurval och kategori redovisas i bilaga 2. Sammanlagt intervjuades 210 personer, varav 73 ”vanliga” medlemmar (55 på de utvalda arbetsplatserna och 18 ”nya Handelsmedlemmar”), 39 fackligt aktiva, 13 individer varken tillhöriga fackförening eller a-kassa, samt 85 till a-kassa direktanslutna, varav 68 inom de tre specialurvalen och 17 på de utvalda arbetsplatserna.

Ett problem med *de tre specialurvalen direktanslutna* och det *särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar* är det *mycket stora bortfallet* (71–83 procent). Det förorsakades av den rigorösa procedur som tillämpats då de potentiella intervjupersonerna kontaktades. Arbetslöshetskassornas och Handelsanställdas förbunds sekretessregler medförde att de aktuella a-kassorna resp. Handels först sände ut en skriftlig förfrå-

gan till ett antal slumpmässigt valda personer (direktanslutna resp. nya medlemmar) om de ville låta sig intervjuas eller ej. Det var således mycket lätt att avböja medverkan, vilket den stora majoriteten också gjorde. Ett mindretal besvarade inte alls denna förfrågan eller det påminnelsebrev som sändes ut. Därefter kontaktade vi dem som tackat ja och som således ställde upp på en intervju. Att vi trots det stora bortfallet genomförde intervjuerna berodde på att något alternativt tillvägagångssätt att slumpmässigt välja intervjupersoner ur dessa speciella kategorier inte var för handen. För det andra är det möjligt att bedöma de intervjuades representativitet med avseende på ålder, kön, politiska sympatier m.m. utifrån andra källor. Vid en sådan granskning visar det sig att de intervjuade inte i någon större utsträckning kännetecknas av avvikande egenskaper – se bilaga 3.

5.2 Olika typer av individuella val rörande fackligt medlemskap

För att erhålla en så fullständig uppfattning som möjligt av storstadsmänniskors motiv att i dagens Sverige tillhöra en facklig organisation resp. att inte göra det har, som framgått, ett stort antal intervjuer gjorts med olika kategorier arbetare och tjänstemän i Stor-Stockholm. Därmed har motiv- och attitydbildningen rörande fackligt medlemskap kunnat belysas ur olika synvinklar.

Som studieobjekt har fackligt medlemskap (resp. icke-medlemskap) den fördelen att i sig uttrycka en *handlingsvariabel*, nämligen individens val mellan att vara fackligt ansluten eller inte. Sådana *individuella val* kan antas ske i stor utsträckning i dagens Sverige. Här föreligger en skillnad jämfört med t.ex. USA, där det har varit – och fortfarande är – relativt vanligt med s.k. *closed shop*-avtal, dvs. obligatoriskt fackligt medlemskap enligt kollektivavtal för alla anställda på en arbetsplats. För det andra saknas det på många håll i USA fackliga organisationer, varför det inte är särskilt relevant för individen att ta ställning till frågan om fackligt medlemskap. Det gäller i synnerhet inom de privata servicenäringarna med en organisationsgrad 1999 på endast 5 procent inom handeln och 2 procent inom banker, försäkringsbolag m.m., vartill kommer stora regionala skillnader också inom t.ex. tillverkningsindustrin. För det tredje begränsas de individuella valmöjligheterna av den amerikanska arbetslagstiftningens krav på minst 50-procentig majoritet för att de anställda skall kunna representeras av en facklig organisation. För det fjärde inskränks handlingsfriheten för anställda hos arbetsgivare med negativ inställning till fackligt medlemskap, vilket inte är ovanligt i amerikanska företag. Inte minst i sådana fall kan de fackliga organisationsansträngningarna få en avgörande betydelse för om fackligt medlemskap skall upplevas som ett reellt valalternativ för individen.

Även i Sverige kan de individuella valmöjligheterna antas ha varit inskränkta, i varje fall om man går längre tillbaka i tiden då det på en del arbetsplatser förekom

ett starkt socialt tryck eller rentav tvång att vara fackansluten. Ett av syftena med intervjuundersökningen är att klarlägga i vilken utsträckning det fortfarande är så.

I dagens Sverige står en hel serie val- och handlingsmöjligheter till buds för den enskilde individen vad gäller fackligt medlemskap. Individen kan således välja mellan att:

(1) *förbli oorganiserad*
(a) avstå från att gå med i fackföreningen men också från att ansluta sig som enskild medlem i facklig arbetslöshetskassa
(b) avstå från att gå med i fackföreningen, men direktansluta sig till facklig a-kassa

(2) *ansluta sig till en facklig organisation*
(a) gå med i fackföreningen redan vid inträdet på arbetsmarknaden eller kort tid därefter
(b) gå med i fackföreningen efter att ha varit oorganiserad under en längre tid
(c) gå med i fackföreningen efter att tidigare ha utträtt ur nuvarande eller annan fackförening och under en period ha varit oorganiserad (dvs. gå med för andra, tredje gången osv i fackföreningen)

(3) *behålla sitt fackliga medlemskap*
(a) förbli fackmedlem (inkl. övergå till annan fackförening vid byte av t.ex. bransch)
(b) förbli fackmedlem och aktivera sig fackligt resp. att trappa ned fackligt engagemang

(4) *gå ut ur fackföreningen*
(a) utträda ur fackföreningen, men direktansluta sig till facklig a-kassa
(b) utträda ur fackföreningen, utan att direktansluta sig till facklig a-kassa

Ett viktigt syfte med intervjuundersökningen är att klarlägga *motiven* för vart och ett av dessa ställningstaganden samt *omständigheterna* (ekonomiska, sociala m.m.) som har influerat dem. Till de senare hör bl.a. om det existerar någon form av facklig representation på arbetsplatsen, framför allt i form av fack- och verkstadsklubbar. Det gäller närmare bestämt specialurvalen direktanslutna och det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar. Övriga intervjuade befinner sig på klubbarbetsplatser, men det är å andra sidan inte alls säkert att de gjorde det i ett tidigare skede, t.ex. när en del av de nuvarande medlemmarna var oorganiserade.

5.3 Öppna intervjufrågor för att kartlägga motiv för fackligt medlemskap respektive att vara oorganiserad m.m.

För att utröna motiven och omständigheterna vid inträdet i en facklig organisation (första resp. senaste gången) har det varit nödvändigt ställa *retrospektiva* frågor. Detsamma gäller om utträde ur facket, direktanslutning till a-kassa m.m., kort sagt angående alla de val som ägt rum för kortare eller längre tid sedan. Frågan till oorganiserade om de funderat på att gå med i facket kan avse såväl dagsläget som tidigare tidpunkter, liksom frågorna till medlemmarna om de övervägt att gå ur facket resp. att ansluta sig till enbart a-kassan. Frågan till medlemmarna om varför man *idag är med i facket* avser naturligtvis enbart det vid intervjutillfället aktuella ställningstagandet.

Nästan alla frågor är av *öppen* karaktär, dvs. utan på förhand bestämda svarsalternativ. Det gäller samtliga frågor som berör motiv för och omständigheter vid in- och utträde ur facklig organisation, direktanslutning till a-kassa etc. Häri skiljer sig denna intervjuundersökning från de flesta av sina föregångare (varav en del är enkäter). Således används fasta svarsalternativ på frågan om varför man är fackligt ansluten av t.ex. Lewin (Lewin 1977 s. 142), Korpi (Korpi 1978 s. 196f, 418), Leion (Leion 1987 s. 53, 57, 63, 68, 73, 78, 136) samt i *Röster om facket och jobbet* (1993 del 1 s. 45ff).[1] Vanligen ställs egennytta mot solidaritetsskäl, varvid solidariteten syftar på arbetarrörelsen (Lewin, Korpi) eller fackföreningen (Leion). Därutöver innehåller de nämnda tre undersökningarna tvångsskäl samt svarsalternativet att man gick med för att de flesta andra gick (alt. är) med (Leion, Lewin) resp. ”jag var inte så intresserad men gick med ändå” (Korpi). Lewins och Leions fråga rör varför man *gick med* i fackföreningen, Korpis varför man *är med* i den. Motsvarande fråga i studien *Röster om facket och jobbet* går ut på att kartlägga hur medlemmarna värderar olika aspekter av det fackliga medlemskapet. Medlemmen ombeds ta ställning till om fackligt medlemskap ger bättre anställningsvillkor, bättre försäkringsskydd osv; allt som allt värdesätts var och en av elva konkreta aspekter. Däremot ställs ingen fråga om *hur viktiga* dessa aspekter är för det fackliga medlemskapet.

En annan skillnad mellan föreliggande undersökning och ovan nämnda gäller vilka kategorier som tillfrågats om inställningen till fackligt medlemskap samt antalet frågor som omedelbart berör denna problemställning. Lewin, Korpi och Leion intresserar sig uteslutande för *medlemmarnas* motiv för fackligt medlemskap, medan *icke-medlemmarnas* motiv att inte vara med i fackföreningen, eller för att ha gått ut ur den, faller utanför studiens ram. *Röster om facket och jobbet* är i detta avse-

1. Däremot är frågan till oorganiserade om varför de inte är fackligt anslutna av öppen karaktär i *Röster om facket och jobbet* (1993) del 1 s. 54ff.

ende ett undantag då den inkluderar även icke fackföreningsanslutna, vilka tillfrågats om ”den viktigaste orsaken till att Du själv inte är fackligt ansluten” (s. 54ff). Dessutom är frågan öppet formulerad (dvs. inga på förhand givna svarsalternativ), till skillnad från den som berör fackligt medlemskap. Föreliggande undersöknings syfte är bredare än någon av de nämnda i och med att ambitionen är att kartlägga motivbilden hos *samtliga kategorier* (medlemmar, oorganiserade) angående alla väsentliga *förändringar* (ansluta sig till resp. gå ut ur facket/a-kassan) och *tillstånd* (idag vara resp. inte vara fackmedlem/direktansluten) som anges i ovanstående översikt. Av särskilt intresse är varför individen (1) förblir oorganiserad, (2) ansluter sig till en facklig organisation, (3) idag är fackmedlem, (4) går ut ur fackföreningen, samt (5) direktansluter sig till en facklig a-kassa. Med tanke på det rådande forskningsläget kan speciellt nämnas att den växande kategorin direktanslutna till a-kassa tidigare inte gjorts till föremål för studium.

Användandet av frågor utan fasta svarsalternativ kan i kombination med intervjumetoden antas ge en så fullständig bild av individens ställningstaganden som möjligt. För det första ges intervjupersonen tillfälle att med egna ord ange skäl och omständigheter till varför denne gick med i resp. ut ur fackföreningen, det viktigaste skälet till att idag vara med i resp. inte vara med i facket osv. För det andra ger intervjumetoden, till skillnad från enkäter, möjlighet till följdfrågor om behov föreligger för förtydliganden m.m. Som exempel kan nämnas att det ibland varit nödvändigt – om det inte framgått av sammanhanget – att med en särskild följdfråga be den intervjuade ange det viktigaste skälet för t.ex. fackligt medlemskap. Det är nämligen inte ovanligt att flera skäl anges också när frågan uttryckligen gäller det viktigaste skälet. Ofta framgår dock det viktigaste skälet eller den avgörande omständigheten av den intervjuades svar, men i vissa fall har även svaren på andra frågor givit vägledning vid klassificeringen av vilket motiv som dominerar.

5.4 Olika typer av motiv för fackligt medlemskap respektive icke-medlemskap

Frånvaron av fasta svarsalternativ på frågorna som berör motiv och omständigheter angående fackligt medlemskap (och icke-medlemskap) innebär inte alls att en indelning i olika motivtyper saknar intresse. Tvärtom är det en central uppgift att indela de uppgivna skälen/omständigheterna i ett antal kategorier som på ett fruktbart kan belysa varför man i dagens Sverige är fackföreningsmedlem, direktansluten till a-kassa eller ingetdera.

5.4.1 Motiv för fackligt medlemskap – för att ansluta sig till respektive idag vara medlem i fackförening

När det gäller motiv/omständigheter (i fortsättningen benämnda motiv) för att gå med i en facklig organisation resp. att idag tillhöra en sådan har följande indelning gjorts:

(1) sociala motiv
(2) nyttomotiv
(3) påverkansmotiv
(4) principiellt motiv
(5) vanemotiv

Med *sociala motiv* avses social påverkan från arbetskamrater, vänner, familj, fackrepresentanter eller mer allmänt genom att individen hamnat på en arbetsplats med fackliga traditioner och aktivitet. Den sociala påverkan kan således avse den sociala miljön i stort på arbetsplatsen resp. inflytande från bestämda personer på eller utanför arbetsplatsen, alternativt ta sig uttryck i ett direkt socialt tryck eller tvång att ansluta sig till eller tillhöra en facklig organisation.

Nyttomotiv syftar på den nytta som individen upplever att fackföreningen gör (eller potentiellt kan göra) för den enskilde eller för de anställda som grupp. Hit hör den fackliga organisationens roll att rent allmänt tillvarata den enskildes/de anställdas intressen gentemot arbetsgivaren, att avhjälpa konkreta missförhållanden, att ge en viss känsla av trygghet i osäkra tider, samt tillhandahålla tjänster som arbetslöshetskassa och försäkringar.

Med *påverkansmotiv* menas de möjligheter som fackligt medlemskap antas ge för att påverka arbets- och anställningsvillkoren och/eller den fackliga organisationen själv. Denna motivtyp kan i första hand antas förekomma hos fackligt aktiva. Detsamma gäller det *principiella motivet* att ansluta sig till resp. vara med i facket, men däremot knappast *vanemotivet*.

I vid mening kan påverkansmotivet betecknas som ett nyttomotiv, då påverkan vanligen avser att åstadkomma en eller annan form av resultat eller nytta. Det principiella motivet kan eventuellt betraktas som ett socialt motiv i och med att en principiell övertygelse om det riktiga att vara fackligt organiserad ofta har starka rötter i en viss social miljö. Vanemotivet är inte lika lätt att inordna i någon annan motivgrupp; det utgör ett mått på hur vanligt det är med ett oreflekterat förhållningssätt till fackligt medlemskap.

Somliga av våra motivtyper har påtagliga likheter med dem som förekommer i tidigare studier. Det är i och för sig värdefullt då vissa jämförelser över tiden medges.

Men skillnaderna är också väsentliga. Genom frågornas öppna karaktär har ett bredare spektrum av svarsalternativ kunnat fångas in. Vidare möjliggörs genom detta förfarande alternativa sätt att sammanföra de uppgivna motiven i huvudgrupper.

För att återgå till likheterna mellan studierna återfinns tvångsmotivet hos samtliga ovan refererade utom i *Röster om facket och jobbet* där frågan om fackligt medlemskap är ställd på ett helt annat sätt. Hos Lewin och Leion förekommer ytterligare ett socialt motiv, nämligen ”jag gick med för att de flesta andra är med (gick med) i facket”. Däremot lämnas familjepåverkan utanför av såväl Lewin och Leion som Korpi – detta sagt med reservation för solidaritetsmotivet som delvis kan hänföras till familjepåverkan. Mer konkreta diskussioner med föräldrar, vänner etc om värdet av fackligt medlemskap hamnar i vilket fall som helst utanför nämnda studiers svarsindelningar. Även nyttoskälet ges en snäv innebörd genom att det renodlas till *egennytta* (”jag har själv nytta att vara med/gå med i facket”). Därmed tenderar egennytta ställas mot solidaritetsskäl i dessa undersökningar, samtidigt som solidaritet inte syftar på arbetskamraterna utan på arbetarrörelsen i sin helhet alternativt den aktuella fackföreningen. I vår undersökning motsvaras solidaritetsmotivet närmast av det principiella motivet att tillhöra fackföreningen; varianten solidaritet med arbetarrörelsen hade för övrigt varit mindre lämplig även om fasta svarsalternativ använts i och med att även tjänstemän intervjuades.

Internationellt sett är det inte ovanligt att *flera* motiv för fackligt medlemskap behandlas i en och samma studie, varvid solidaritetsmotiv (politisk-ideologiska motiv) ofta ställs mot egenintresse (Wheeler & McClendon 1991 s. 52). Det gäller främst studier företagna utanför USA, medan amerikanska undersökningar ofta testar någon *enskild* motivtyp, framför allt instrumentella motiv grundade på missnöje som utlösande faktor (utifrån kognitiva dissonansteorin – ibland dock *utan* instrumentell koppling) resp. på renodlade nyttokalkyler, varvid nyttan av medlemskapet vägs mot kostnaderna (cost benefit-analys). Det har påpekats att en svårighet med missnöjesmotiven är att de inte är särskild väl lämpade att förklara *fortsatt* fackligt medlemskap, utan bäst passar vid undersökningar av varför de anställda stödjer *bildandet* av en fackförening (ibid. s. 57). Den amerikanska lagstiftningen om röstningsförfarande vid inrättande (resp. nedläggande) av fackliga organisationer på arbetsplatserna har medfört att motivbilden vid fackföreningsbildande är den dominerande problematiken i USA. Till den amerikanska fokuseringen på olika typer av missnöjes- och instrumentella motiv medverkar också avsaknaden av en politisk arbetarrörelse, vilket gjort solidaritetsmotivet mindre relevant än vid europeiska analyser. Därtill kommer att kollektivavtalens låga täckningsgrad – till följd av den låga organisationsgraden och avsaknaden av lagstiftning som utsträcker deras tillämpningsområde till oorganiserade grupper – medfört tydliga skillnader i

anställningsvillkoren mellan fackmedlemmar och övriga löntagare, varför det i USA existerar ett påtagligt *instrumentellt* skäl för facklig anslutning. Ett flertal omständigheter medverkar således till att intresset i amerikanska undersökningar i hög grad koncentreras på missnöjesmotiv och instrumentella motiv. Det är ändå något förvånande att de sociala motiven mer eller mindre lyser med sin frånvaro i amerikanska studier. Förmodligen hänger det samman med att uppmärksamheten främst riktas mot motiven för att stödja *bildandet* av fackföreningar, varför frågan endast *indirekt* berör motiven för att *ansluta sig till* en fackförening som i dessa fall de facto ännu inte existerar, utan som enbart befinner sig på ett potentiellt stadium och som således ännu inte är en realitet i socialt avseende.

Klandermans (1986) anger en liknande motivtypologi för fackligt medlemskap och participation baserade på psykologisk teori: (1) missnöje med lön, arbetssituation m.m. (frustration-aggressions-teorin), (2) den upplevda nyttan av och kostnaderna för medlemskap (rationella val-teorin), samt (3) det sociala sammanhang individen tillhör (interaktionistisk teori). Missnöjeskategorin kan även tilllämpas på den fackliga organisationen och avse utträde ur facket. Rationella val-teorin har främst kommit till användning i makro-sociologiska studier av den fackliga organisationsgradens utveckling där ekonomiska konjunkturvariabler stått i centrum för intresset. Därmed har själva de individuella valen hamnat utanför studierna. Interaktionistisk teori tar fasta på de sociala nätverk och grupper som individen tillhör såväl på som utanför arbetsplatsen. I det sammanhanget kan den fackliga arbetsplatsorganisationen spela en framträdande roll. Enligt Klandemans kompletterar de tre motivtyperna varandra på så sätt att det rådande missnöjet *filtreras* genom överväganden om nyttan (inkl. kostnaderna) av olika handlingsalternativ och/eller genom den sociala organisationen inom och utanför arbetsplatsen (ibid. s. 199). Således kan anledningarna till missnöje diskuteras med t.ex. arbetskamraterna samt handlingsstrategier utformas såväl kollektivt som individuellt utifrån hur man uppfattar situationen och vad som med hänsyn till omständigheterna anses möjligt att göra för att förändra den.

Nedan ges en tämligen fullständig redovisning av den indelning som i föreliggande undersökning gjorts av *motiven för att ansluta sig till resp. idag tillhöra en facklig organisation:*

(1) Sociala motiv

- *arbete:* arbetsplats/bransch/yrke med hög eller relativt hög facklig anslutning/aktivitet/traditioner eller byte till det
- *kamrat:* påverkan – annat än nedan – från arbetskamrater och vänner
- *fackrepresentant:* påverkan – annat än nedan – från fackrepresentant
- *tryck:* socialt tryck från fackliga representanters och/eller arbetskamraters sida

• *tvång:* tvång från fackrepresentant/arbetskamrater etc, ev. som villkor för att få jobbet
• *familj:* uppmaning från föräldrarna att gå med eller den sociala uppväxtmiljön gör det naturligt/självklart

(2) Nyttomotiv

• *intresse:* facket behövs för att tillvarata de anställdas intressen gentemot arbetsgivaren vad gäller löner m.m., varvid ev. åberopas att sammanhållning ger styrka; för att komma tillrätta med konkreta missförhållanden; som stöd vid konflikter
• *trygghet:* trygghetsmotiv annat än det nedan konjunkturrelaterade
• *konjunktur:* i samband med att högkonjunktur övergår i lågkonjunktur
• *a-kassa:* för a-kassans skull
• *försäkringar:* fackliga försäkringar utöver a-kassan

(3) – (4) Påverkansmotiv/principiellt motiv

• *påverka:* för att kunna påverka arbets- och anställningsvillkor och/eller facket
• *princip:* självklart vara med i facket av principiella skäl; för att bekämpa orättvisor; solidaritet; vill inte åka snålskjuts

(5) Vane- eller slentrianskäl m.m.

• *vana:* varit med så länge; har inget egentligt skäl längre

Flera av ovanstående huvudgrupper av motiv för att ansluta sig till resp. idag tillhöra en fackförening kan indelas i bredare undergrupper än vad som gjorts ovan. Således sönderfaller de sociala motiven i två större grupper:

• *arbetsplatsrelaterade* (arbete, kamrat, fackrepresentant, tryck och tvång)
• *föräldrarelaterade/social uppväxtmiljö* (familj)

Likaså kan nyttomotiven indelas i ett par bredare grupper – allmänna resp. konkreta nyttomotiv:

• *allmänna* (intresse, trygghet)
• *konkreta* (konjunktur, a-kassa, försäkringar)

En annan möjlighet är att sammanföra trygghets-, konjunktur- och a-kassemotiven till en särskild grupp *trygghetsmotiv i vid mening*.

Socialt tryck/tvång som motiv för fackligt medlemskap förekommer som separata kategorier i ovanstående indelning, men det hindrar inte att ett visst socialt tryck kan utövas också inom ramen för familjemotivet. Utifrån grad av social påverkan kan följande kategorisering göras av motiven:

• *eget ställningstagande* (intresse, trygghet, konjunktur, a-kassa, försäkringar, påverka, princip)
• *social påverkan i allmänhet* (arbete)
• *social påverkan i form av samtal och diskussioner* (kamrat, fackrepresentant, familj)
• *social påverkan i form av tryck/tvång* (tryck, tvång, familj)
• *övrigt* (vana)

Familjemotivet och det principiella motivet att gå med/vara med i facket företer vissa likheter. I båda fallen kan individen uppleva det som självklart eller naturligt att tillhöra facket. Avgörande för vilken motivkategori individen hänförts till vid kodningen är om svaret utpekar familjepåverkan eller avser ett eget, principiellt ställningstagande. På frågan om motivet för att första gången gå med i fackföreningen visar det sig att den första varianten helt dominerar över den senare, på frågan om viktigaste skälet att idag vara med i facket är tvärtom den senare helt dominerande. Det illustrerar dels att gränserna kan vara flytande mellan olika motivtyper, dels att de uppgivna motiven för att gå med i facket resp. att idag vara med i facket kan variera kraftigt.

5.4.2 Motiv att inte vara fackligt ansluten

Såväl de fackligt oorganiserade intervjupersonerna som de fackföreningsmedlemmar som någon gång stått utanför facket under tid då de haft en anställning har tillfrågats om motiv/omständigheter varför att de under längre eller kortare tid avstått från fackligt medlemskap. De grupper som avses är närmare bestämt de som:

(1) *aldrig varit fackmedlemmar* (varav en del är direktanslutna till a-kassa)
(2) *varit fackmedlemmar men gått ur facket* (varav en del är direktanslutna till a-kassa)
(3) är *fackföreningsmedlemmar* men *under någon period varit anställda utan att gå med i facket* (alt. lämnat facket men åter anslutit sig)

Frågans formulering är naturligtvis avhängig vilken kategori som avses. Den första gruppen har tillfrågats om varför de aldrig gått med i någon fackförening, den andra om varför de lämnat facket och den tredje om varför de tidigare var oorganiserade. Dessutom har de båda första grupperna fått frågan varför de idag inte är med i facket.

Motiven för att aldrig ha anslutit sig till någon fackförening, för att ha lämnat facket, resp. viktigaste skälet för att idag inte vara fackligt ansluten kan indelas i följande huvud- och undergrupper:

(1) Facket upplevs inte som relevant i den mån det överhuvudtaget finns på arbetsplatsen

• *extraarbete*: lös anknytning till svenska arbetsmarknaden i samband med extraarbete/tillfälligt arbete/jobb utomlands
• *ledningsfunktion*: chefer, chefssekreterare, personalmän, anställda hos arbetsgivarorganisationer m.fl. vilka upplever det som olämpligt/irrelevant vara med i facket
• *arbetsplats*: någon form av arbetsplatsrelaterat motiv såsom att fack saknas på arbetsplatsen, småföretag med personliga relationer, fackföreningsfientlig arbetsgivare, låg facklig anslutning och aktivitet (t.ex. i dataföretag); rörligt service- eller försäljningsjobb
• *klara sig själv*: klara sig själv-motiv; goda tider; bra anställningsvillkor som inte tillgodoräknas facket; facket upplevs som obehövligt; företagskultur där de anställda tas väl om hand och behovet av facket inte är självklart (skulle alternativt kunnat föras till arbetsplatsrelaterade motivgruppen ovan)

(2) Brister och underlåtenheter i fackföreningens agerande samt principiell motvilja mot fackliga organisationer

• *bristande facklig kontakt-information:* kontaktades aldrig; otillräcklig information från facket
• *hög avgift:* för hög medlemsavgift i förhållande till (a) nyttan, dvs. vad facket förmår uträtta, eller (b) i förhållande till inkomst/utgifter (behöver pengarna)
• *missnöje:* missnöje med fackets agerande, ev genom att yrkesarbetare blir eftersatta av solidarisk lönepolitik; facket upplevs som kraftlöst mot företaget och går inte helhjärtat in för medlemmarnas intressen (ev. preciserat till medlemmarna i branschen eller viss yrkeskategori); missnöje i samband med strejk, LAS-förhandlingar, avsteg från LAS eller annat
• *fackföreningen sämre:* facket anses ha förändrats till det sämre; facket upplevs ej vara vad det en gång var utan har istället blivit karriärmaskin/pampvälde; bristande facklig demokrati/klyfta medlemmar-aktiva
• *motvilja:* principiell motvilja mot facket; negativ grundinställning till facket hemifrån; motvilja till (s)-kopplingen; pampvälde/toppstyrning; facket bör inte (så mycket) syssla med politiska frågor; facket har spelat ut sin roll.

Ovanstående motiv kan grupperas på lite olika sätt. En möjlighet är att endast de tre förstnämnda motiven i den första huvudgruppen betecknas som *relevansmotiv* (eller irrelevansmotiv om man så vill), dvs. att individen inte upplever det som relevant att vara med i facket p.g.a. extraarbete, arbete i lednings- eller förtroendeställning eller till följd av arbetsplatsens karaktär. Mycket talar för att också klara sig själv-motiven bör inkluderas i relevansgruppen då fackligt medlemskap även i detta

fall av individen uppfattas som irrelevant eller överflödigt. En annan möjlighet finns också. Klara sig själv-motiven och missnöjeskategorin kan båda tolkas som att man avstår från fackligt medlemskap för att man explicit inte anser sig ha någon nytta av det, varför de kan betecknas som *nyttomotiv i snäv mening*. Tillsammans bildar ”relevansmotiven” och ”nyttomotiven i snäv mening” en grupp *nyttomotiv i vid mening*. Gemensamt för dem är att fackligt medlemskap inte upplevs ha tillräckligt mycket – om ens något – att ge personen ifråga. Eventuellt kan även avgiftsmotivet räknas in här eftersom missnöjet med medlemsavgiftens storlek ofta relateras till den *bristande nytta* man anser sig ha av fackligt medlemskap (och i så fall närmast till den ”snäva” varianten). Kort sagt, den första huvudgruppen motiv (i ovanstående översikt) att inte vara fackligt ansluten kan antingen inskränkas (till relevansmotiven, dvs. de tre första) eller utvidgas (förutom relevansmotiven även inkluderande nyttomotiven ur den andra huvudgruppen).

Likaså kan den andra huvudgruppen ovan inskränkas till de uttalade missnöjes- och motviljemotiven, dvs. exkludera det första undermotivet – bristande kontakt och information från fackets sida. En sådan något reducerad andra huvudgrupp skulle kunna betecknas som motiv av *missnöje/motvilja* att inte tillhöra fackföreningen. Som synes överlappar denna grupp delvis gruppen *nyttomotiv i vid mening* genom att missnöjes- och avgiftsmotiven ingår i båda.

Förutom relevans/nyttomotiv och missnöjes/motviljemotiv för att inte vara fackligt ansluten kan det vara fruktbart att operera med en tredje indelningsgrund – *sociala motiv.* Dit hör alla motiv som kan relateras till bristande social kontakt mellan individen och fackföreningen, närmare bestämt de tre förstnämnda kategorierna i huvudgrupp ett (extra, ledning och arbetsplats) samt den första i huvudgrupp två (bristande facklig kontakt-information). En översikt av de olika motivgrupperna ges i tablå 7.

Tablå 7. Olika grupper av motiv för att inte vara fackligt ansluten

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
extraarbete	x		x		x
ledningsfunktion	x		x		x
typ av arbetsplats	x		x		x
klara sig själv	x	x	x		
brist. kontakt-inform.					x
för hög medlemsavgift		x	x	x	
missnöje med facket		x	x	x	
facket förändrats neg.				x	
principiell motvilja				x	

(1) relevansmotiv relaterade till arbetets eller arbetsplatsens karaktär (de tre första) resp. att fackligt medlemskap uppfattas som irrelevant av individen då denne upplever att han/hon klarar sig bra på egen hand.
(2) nyttomotiv i snäv mening (inkl. avgiftsmotivet).
(3) nyttomotiv i vid mening = (1) + (2).
(4) missnöjes/motviljemotiv.
(5) sociala motiv.

De tre motivgrupperna – relevans/nyttomotiv, missnöjes/motviljemotiv och sociala motiv (grupperna 3–5 i tablå 7 ovan) motsvarar delvis dem som redovisats i avsnitt 5.4.1 men då med avseende på *motiv för fackligt medlemskap*. Det gäller framför allt nyttomotiven och de sociala motiven. Bland de senare finns i båda fallen en nästan identisk undergrupp ”arbete” eller ”arbetsplats” men med motsatta förtecken: i ena fallet åsyftas om individen får jobb (eller redan finns) på en arbetsplats med hög facklig anslutning och aktivitet, i det andra har ”hög” utbytts mot ”låg”. En annan beröringspunkt är att vissa varianter av klara sig själv-motivet (”goda tider”) utgör en spegelbild av konjunkturmotivet (övergång från hög- till lågkonjunktur som motiv för facklig anslutning). Ännu en parallell finns i de principiella motiven för resp. emot facklig anslutning. Motivtyper som enbart avser fackmedlemmar resp. icke-medlemmar är påverkans- och vanemotiven (enbart medlemmar) samt missnöjesmotiven (enbart icke-medlemmar).

Jämfört med tidigare undersökningar ges nyttomotiven här en tämligen bred innebörd. Hos Lewin, Korpi och Leion likställs nytta med egennytta som motiv för fackligt medlemskap (”jag har själv nytta av att vara med i facket”). Motiv för icke-medlemskap behandlas överhuvudtaget inte. I föreliggande studie avser nyttomotiven inte enbart den egennytta som ibland anförs som motiv för fackligt medlemskap, utan även ett – av många uppgivet – bredare intressemotiv att de anställda som grupp företräds gentemot arbetsgivaren (se avsnitt 5.4.1). Även trygghetsmotivet kan delvis ha en sådan bredare innebörd, men sannolikt inte konjunkturmotivet och definitivt inte a-kasse- och försäkringsmotiven. Den av medlemmarna upplevda nyttan av fackligt medlemskap åsyftar således en glidande skala från kol-

lektiv till strikt individuell nytta. Däremot berör de av *icke-medlemmarna* anförda nyttomotiven – helt naturligt – nästan uteslutande olika aspekter av bristande *egennytta* av fackligt medlemskap.

5.5 Motiv för fackligt medlemskap – resultat från intervjuundersökningen

I det följande redovisas resultaten från intervjuundersökningen vad gäller dominerande motiv för att idag vara fackligt ansluten samt för att ha gått med i facket första resp. senaste gången. Löntagarnas (dvs. arbetares och tjänstemäns) svarsfördelning på frågan *Vilket är ditt viktigaste skäl att idag vara med i facket?* återfinns i tabell 29. Trots frågans formulering har ofta flera skäl angivits, varav det vi uppfattar som dominerande anges i tabellen.

Tabell 29. Dominerande motiv att idag vara fackansluten för löntagare

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
						(0)	social
intresse	21	22	17	10	17	(19)	allm nytta
trygghet	26	29	17	18	23	(26)	allm nytta trygg
konjunktur	29	27	33	5	21	(23)	konkr nytta trygg
a-kassan	4	4	6	5	5	(5)	konkr nytta trygg
försäkringar	1	2	0	0	1	(1)	konkr nytta
påverka	1	0	6	33	13	(14)	påverka
princip	10	7	17	26	15	(17)	princip
vana	8	9	6	3	7	(7)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(112)	
antal	(73)	(55)	(18)	(39)	(112)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)

Slående är att ingen anger sociala motiv som huvudskäl för att idag vara med i facket. Det får dock inte tolkas som att sociala faktorer är ovidkommande, vilket vi skall återkomma till. Inte heller vaneskäl anförs i någon större omfattning som motiv för fackligt medlemskap. Detsamma gäller påverkans- och principmotiv hos *vanliga fackföreningsmedlemmar* (endast ca var tionde anger något av dem), men däremot spelar de en framträdande roll hos *fackligt aktiva*, av vilka hela ca 60 procent anför något av dessa motiv som huvudskäl att idag vara fackligt organiserad. Att påverkansmotivet är betydligt vanligare hos aktiva än bland vanliga medlemmar är natur-

ligt med tanke på att de senare inte innehar något förtroendeuppdrag. Mer överraskande är kanske att påverkansmotivet (dvs. en form av instrumentellt motiv) hos de aktiva är minst lika vanligt som det principiella motivet (motsvarar närmast solidaritetsmotivet hos Korpi m.fl.). Å andra sidan ligger det helt i linje med den påtagliga inriktningen på *resultat* (*nytta*) hos både vanliga medlemmar och aktiva.

Därmed är vi framme vid den motivgrupp som helt dominerar hos de vanliga medlemmarna, nämligen *nyttomotiven*. Cirka varannan medlem anför allmänna nyttomotiv (intresse- och trygghetsmotiven) och ytterligare en tredjedel något av de mer konkreta nyttomotiven (konjunktur, a-kassa eller försäkringar). Allt som allt anges nyttomotiv av ca 80 procent av de vanliga medlemmarna, vilket kan jämföras med närmare 40 procent av de fackligt aktiva.

En *motivmässig arbetsfördelning* kan sägas råda mellan vanliga medlemmar och aktiva. De förra är fackmedlemmar övervägande av nyttoskäl, inte för att själva påverka, men man räknar uppenbarligen med att fackföreningen åstadkommer resultat i en eller annan form. Påverkan överlämnas således till andra, dvs. de aktiva, vilka till stor del har som drivkraft just viljan att påverka. Det innebär att den fackliga organisationen knappast anses ha något egenvärde. Centralt är istället vad man förmår uträtta (medlemmarnas nyttomotiv, de aktivas påverkansmotiv). Den höga andel som uttrycker nyttomotiven i allmänna termer tyder på att nyttan uppfattas i kollektiv mening snarare än som snäv egennytta.

En viktig slutsats av ovanstående är att en framgångsrik facklig organisation förutsätter att de målsättningar som de aktiva arbetar efter verkligen formuleras utifrån medlemmarnas problemsituation, dvs. ett *medlems- och resultatinriktat fack*.

Alla nyttomotiv förutsätter dock inte att ständiga resultat uppnås i form av löneförbättringar och dylikt. Förväntningarna på fackföreningen kan också uttrycka ett *trygghetsbehov* – dvs. att man förväntar sig stöd från fackets sida om något obehagligt inträffar resp. att facket söker förhindra att sådana situationer överhuvudtaget uppstår. Att så mycket som ca 60 procent av de vanliga medlemmarna anförde trygghetsmotiv i vid mening (trygghets-, konjunktur- eller a-kassemotiv) som huvudskäl att idag vara med i facket kan dock delvis bero på att en utpräglad lågkonjunktur rådde när intervjuerna genomfördes (våren 1993). Även om man undantar det särskilda urvalet av nya Handelsmedlemmar kvarstår – eller t o m förstärks – trygghetsmotivens framträdande roll; de omfattar hela 60 procent av medlemmarna på intervjuarbetsplatserna och 56 procent av de nya Handelsmedlemmarna. Relativt sett väger konjunktur/kassa-motiven tyngre hos de nya Handelsmedlemmarna (ca 40 procent jämfört med ca 15–20 procent för allmänna trygghetsmotivet) än hos ”arbetsplatsmedlemmarna” (ca 30 procent för vardera motivgruppen).

Allra störst betydelse har trygghetsmotiven i vid mening (trygghet, konjunktur, a-kassa) hos de *yngre* löntagarna (71 procent –29 år, 61 procent 30–49 år, 31 pro-

cent 50- år) – se tabell 30. Som synes dominerar trygghetsmotiven även i den mellersta åldersgruppen. Hos de yngre åberopas framför allt omslaget från hög- till lågkonjunktur som viktigaste skäl att idag vara fackansluten (42 procent av alla i åldersgruppen –29 år). Tillsammans med a-kassemotivet svarar det mot varannan medlem i åldersgruppen –29 år. Om man undantar dessa båda *övervägande konkreta* trygghetsmotiv anförs trygghetsskäl (allmänna trygghetsmotiv) i ungefär lika stor omfattning av samtliga åldersgrupper.

Tabell 30. Dominerande motiv att idag vara fackansluten hos ”vanliga” medlemmar i olika åldersgrupper (löntagare)

motiv	–29 år	30–49 år	50– år	alla åldrar	antal	motivtyp
intresse	0	25	46	21	(15)	allm nytta
trygghet	21	31	23	26	(19)	allm nytta trygg
konjunktur	42	28	8	29	(21)	konkr nytta trygg
a-kassan	8	3	0	4	(3)	konkr nytta trygg
försäkringar	4	0	0	1	(1)	konkr nytta
påverka	4	0	0	1	(1)	påverka
princip	8	8	15	10	(7)	princip
vana	13	6	8	8	(6)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	(73)	
antal	(24)	(36)	(13)	(73)		

Konjunkturmotivets dominans hos de yngre hänger sannolikt samman med att denna åldersgrupp varit i särklass mest arbetslöshetsdrabbad under lågkonjunkturen (i storstadsområden 2 procent arbetslösa 16–24-åringar 1989 och hela 16 procent 1993–94; den *genomsnittliga* arbetslösheten i denna regiontyp steg under samma period från 1 till 8 procent – se tabellerna 3:12 och 3:13 i tabellbilagan). Att ha en fast anställning blev under sådana omständigheter något högst eftertraktansvärt, till skillnad från under den extrema högkonjunktur som förekom dessförinnan och då de unga hade många jobb att välja bland och då möjligheterna var goda att få förbättrade anställningsvillkor genom att byta arbete eller arbetsgivare. Sannolikt var trygghet som motiv för fackligt medlemskap då betydligt mindre viktigt och eventuellt också värdet av att vara fackansluten.

Det bör observeras att med stigande ålder åberopas alltmer det allmänna intressemotivet för fackligt medlemskap. Häri kan också rymmas trygghetsaspekter. Överhuvudtaget har de äldre en markant benägenhet att uttrycka sig i *allmänna* termer, i kontrast till de yngre för vilka den konkreta ekonomiska konjunkturen spelar en framträdande roll som skäl att vara med i facket. De yngres större konjunkturkänslighet överensstämmer mycket väl med resultaten av den fackliga organisationsgradsstudien. Som redovisats i kapitel 2 har fluktuationerna i facklig

anslutning varit som störst just i de yngre åldersgrupperna inom privat sektor: först en kraftig nedgång under högkonjunkturåren, sedan en påtaglig uppgång under den efterföljande lågkonjunkturen.

Angående nyttomotiven i vid mening befinner de sig oberoende av ålder på en hög nivå hos de vanliga medlemmarna (75 procent – 29 år, 86–87 procent 39–49 år, 69 procent 50- år). Hos de yngsta dominerar de konkreta nyttomotiven (konjunktur, a-kassa), medan allmänna nyttomotiv dominerar hos de äldre (allmänt intressemotiv, trygghetsmotiv).

En uppdelning av de intervjuade på arbetare och tjänstemän ändrar inte nyttomotivens dominerande ställning bland ”vanliga” medlemmar (83 procent hos arbetare, 78 procent hos tjänstemän – se tabell 5:1 i tabellbilagan). Andelen som uppger trygghetsmotiv i vid mening som huvudskäl för att idag vara med i facket är högre hos arbetarna (67 procent) än hos tjänstemännen (44 procent), men skillnaden krymper om även de fackligt aktiva inkluderas (51 resp. 44 procent). Omvänt anger fler tjänstemän än arbetare allmänna intressemotiv (33 resp. 13 procent; hos tjänstemännen på intervjuarbetsplatserna – dvs. SIF-medlemmarna – hela 40 procent).

På arbetsplatser med hög organisationsgrad är *allmänna* nyttomotiv (intresse- och trygghetsmotiv) betydligt vanligare än på dem med låg andel fackligt anslutna (58 resp. 24 procent) – se tabell 31. Inte oväntat förekommer *konkreta* nyttomotiv av typen konjunktur, a-kassa och försäkring mest på de senare arbetsplatserna (48 procent jämfört med 27 procent där organisationsgraden är hög).

Tabell 31. Dominerande motiv att idag vara fackansluten på arbetsplatser med hög resp. låg organisationsgrad (”vanliga medlemmar” löntagare)

motiv	(1)	(2)	(3)	antal	motivtyp
intresse	27	8	21	(15)	allm nytta
trygghet	31	16	26	(19)	allm nytta trygg
konjunktur	23	40	29	(21)	konkr nytta trygg
a-kassan	2	8	4	(3)	konkr nytta trygg
försäkringar	2	0	1	(1)	konkr nytta
påverka	0	4	1	(1)	påverka
princip	10	8	10	(7)	princip
vana	4	16	8	(6)	vana
summa	100%	100%	100%	(73)	
antal	(48)	(25)	(73)		

(1) hög organisationsgrad
(2) låg organisationsgrad
(3) samtliga vanliga medlemmar

Vi lämnar nu frågan om viktigaste skäl till att *idag vara med* i fackföreningen för att se på vilka omständigheter och motiv som var avgörande när man *gick med* i facket för första gången (vilket för vissa – men inte alla – individer är detsamma som den nuvarande fackföreningen). Frågan lyder: *Hur gick det till när du gick med i facket?* (*nuvarande resp. tidigare fack*). *Vilket var ditt skäl? Vad betydde andras inställning, t.ex. vänners och föräldrars?* Frågans syfte att är kartlägga vad som var bestämmande för individens beslut att ansluta sig till fackföreningen. Som väntat spelar de sociala påverkansfaktorerna en framträdande roll, men något överraskande är att de varit avgörande för så mycket som ca 2/3 av de intervjuade vanliga medlemmarna (64 procent, 72 procent av fackligt aktiva) – se tabell 32.

Cirka 1/5 av samtliga intervjukategorier i tabell 32 uppger socialt tryck eller rentav tvång från arbetskamrater och/eller fackrepresentanter som viktigaste anledning att gå med i en fackförening för första gången. Påverkan från arbetskamrater och fackrepresentanter i mildare form var avgörande för ytterligare ca 1/4 av vanliga medlemmar och fackligt aktiva. Det rör sig här om samtal och diskussioner som på allvar väckte tanken om fackligt medlemskap. Sammantaget spelade arbetsplatsanknuten social påverkan en avgörande roll för ca 45 procent av intervjuade vanliga medlemmar och fackligt aktiva. Därutöver var uppmaningar eller råd från föräldrarna utslagsgivande för ytterligare ca 15 procent av de vanliga medlemmarna och ca 1/5 av de fackligt aktiva. Däremot utgjorde nyttomotiven viktigaste skälet gå med i facket för endast ca 1/4 av dessa båda medlemskategorier, dvs. väsentligt mindre än på frågan varför man *idag är med* i facket. Omvänt lyste de sociala motiven – som vi såg – helt med sin frånvaro vid den senare frågan.

Tabell 32. Dominerande motiv att första gången gå med i facket (löntagare)

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp*
arbete	4	4	6	3	4	(4)	social arb/nytta
kamrat	10	11	6	18	13	(14)	social arb
fackrepr.	15	13	22	8	13	(14)	social arb
tryck	11	9	17	8	10	(11)	social arb tr/tv
tvång	8	11	0	10	9	(10)	social arb tr/tv
familj	15	17	11	26	19	(21)	social familj
intresse	4	4	6	10	6	(7)	allm nytta
trygghet	14	17	6	13	14	(15)	allm nytta trygg
konjunktur	7	6	11	0	5	(5)	konkr nytta trygg
a-kassan	3	2	6	0	2	(2)	konkr nytta trygg
försäkringar	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	3	4	0	0	2	(2)	påverka
princip	6	4	11	5	5	(6)	princip
vana	0	0	0	0	0	(0)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(111)	
antal	(72)	(54)	(18)	(39)	(111)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)

* De sociala motiven indelas i arbetsplatsrelaterade (betecknas med ”arb” under motivtyp) och sådana som kan relateras till föräldrarna (”familj”). Med ”tr/tv” avses socialt tryck eller tvång från arbetskamrater/fackrepresentanter. Det förstnämnda sociala motivet – ”arbete” – avser byte till arbetsplats/yrke/bransch med hög eller relativt hög facklig anslutning/aktivitet/traditioner. Denna motivkategori kan avse social påverkan, men kan också vara av nyttokaraktär i och med att det kan antas att individen först på denna typ av arbetsplats upplever nyttan av fackligt medlemskap.

De sociala motivens betydelse i samband med att man går med i facket första gången förefaller vara större hos *tjänstemännen* än arbetarna (tabellerna 5:2 och 5:3 i tabellbilagan). Det gäller inte mindre än ca 3/4 av tjänstemännen (78 procent) jämfört med varannan arbetare (51 procent; i båda fallen avses vanliga medlemmar). Ännu större blir skillnaden om endast arbetsplatsrelaterade sociala motiv beaktas: 70 resp. 31 procent. Att föräldrapåverkan omvänt är betydelsefullare hos arbetarna (20 procent, 7 procent av tjänstemännen) är naturligt med tanke på den hos dessa oftare starkare fackliga traditionen och arbetarrörelseförankringen. Möjligen kan tjänstemännens större känslighet för påverkan från arbetskamrater m.fl. hänga samman med att fackligt medlemskap upplevts som mindre självklart än hos arbetarna, vilka i högre grad anför nyttomotiv för att första gången gå med i facket.

Som framgår av tabell 33 uppger de yngre löntagarna (–29 år) betydligt mer sällan än de äldre socialt tryck/tvång som anledning gå med i facket för första gången (6 –

19 – 35 procent för de tre åldersgrupperna med den yngre först). Omvänt spelar *egna ställningstaganden* – speciellt vad gäller trygghets- och konjunkturmotiv – en klart större roll hos de yngre (beträffande indelningen i individuella och sociala motiv se avsnitt 5.4.1). Det överensstämmer med vad som redovisades ovan om de yngres känslighet för konjunktursvängningar. Sociala motiv i form av påverkan från föräldrar och fackrepresentanter är ändå lika viktiga hos yngre som hos äldre. Sammantaget uppgår de sociala motiven till 50 procent hos åldersgruppen –29 år, 70 procent hos 30–49-åringarna samt 81 procent hos dem som fyllt 50 år. *De sociala påverkansfaktorerna har således även under 1980- och 90-talen spelat en framträdande roll för unga människors beslut att bli fackföreningsmedlemmar.* Men ett par betydelsefulla förändringar har ändå inträffat. För det första har socialt tryck och tvång i stort sett spelat ut sin fackliga rekryteringsroll på arbetsplatserna. Den sociala påverkan tar sig numera huvudsakligen formen av samtal, diskussioner, råd och uppmaningar. För det andra har frågan om fackligt medlemskap för många unga blivit en *individuell angelägenhet*, närmare bestämt hos varannan i den yngsta åldersgruppen (30 procent i mellersta åldersgruppen och 19 hos den äldsta; observera att dessa tal kan avvika från dem som anges i tabellen till följd av avrundningar av de enskilda procenttalen).

Tabell 33. Dominerande motiv att första gången gå med i facket hos fackmedlemmar (inkl. fackligt aktiva) i olika åldersgrupper (löntagare)

motiv	–29 år	30–49 år	50– år	alla åldrar	antal	motivtyp
arbete	6	2	4	4	(4)	social arb/nytta
kamrat	6	19	8	13	(14)	social arb
fackrepr.	13	11	15	13	(14)	social arb
tryck	0	15	12	10	(11)	social arb tr/tv
tvång	6	4	23	9	(10)	social arb tr/tv
familj	19	19	19	19	(21)	social familj
intresse	6	6	8	6	(7)	allm nytta
trygghet	22	15	0	14	(15)	allm nytta trygg
konjunktur	13	2	0	5	(5)	konkr nytta trygg
a-kassan	6	0	0	2	(2)	konkr nytta trygg
försäkringar	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	3	0	4	2	(2)	påverka
princip	0	8	8	5	(6)	princip
vana	0	0	0	0	(0)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	(111)	
antal	(32)	(53)	(26)	(111)		

När vi övergår till att granska varför man *senaste gången* gick med i facket närmar vi oss dagens situation, även om första och senaste fackföreningen ofta är en och densamma. Inte oväntat sjunker andelen socialt tryck/tvång som dominerande faktor från ca 1/5 till ca 1/8 av fackmedlemmarna (inkl. fackligt aktiva) – se tabell 34 samt tabell 32 ovan. Även påverkan från arbetskamrater och fackrepresentanter avtar i betydelse, men svarar ändå för 1/6 av de vanliga medlemmarna på intervjuarbetsplatserna och 1/4 av de fackligt aktiva. Däremot var sådan påverkan av underordnad betydelse hos samtliga 18 personer i det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar – hos inte mindre än varannan dominerade istället *individuella* ställningstaganden baserade på *trygghetsmotiv*. Även i övrigt angavs nyttomotiv av praktiskt taget samtliga nya Handelsmedlemmar. Därmed avviker denna grupp kraftigt från kategorin vanliga medlemmar på intervjuarbetsplatserna för vilka social påverkan spelade huvudrollen hos varannan.

Tabell 34. Dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen (löntagare)

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
arbete	8	9	6	0	5	(6)	social arb/nytta
kamrat	7	9	0	15	10	(11)	social arb
fackrepr.	6	7	0	10	7	(8)	social arb
tryck	6	7	0	5	5	(6)	social arb tr/tv
tvång	3	4	0	13	6	(7)	social arb tr/tv
familj	10	13	0	23	14	(16)	social familj
intresse	15	11	28	10	14	(15)	allm nytta
trygghet	15	17	11	15	15	(17)	allm nytta trygg
konjunktur	18	13	33	0	11	(13)	konkr nytta trygg
a-kassan	3	2	6	0	2	(2)	konkr nytta trygg
försäkringar	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	3	4	0	0	2	(2)	påverka
princip	7	4	17	5	6	(7)	princip
vana	0	0	0	3	1	(1)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(111)	
antal	(72)	(54)	(18)	(39)	(111)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)

Vid en uppdelning på arbetare och tjänstemän visar det sig att de sociala motiven gått tillbaka mest hos tjänstemännen (från 78 till 44 procent, vilket kan jämföras med en nedgång från 51 till 35 procent hos arbetarna; allt avseende vanliga medlemmar) – tabell 5:4 och 5:5 i tabellbilagan. Men fortfarande intar de arbetsplats-

relaterade sociala motiven en centralare plats hos tjänstemännen (41 procent, 22 hos arbetarna). Samtalen med arbetskamraterna förefaller vara klart viktigare för tjänstemännens senaste inträde i facket än hos arbetarna (20 respektive 3 procent). Likaså är föräldrapåverkan fortfarande betydelsefullare hos arbetarna, om än på en lägre nivå jämfört med tidigare (13 procent av arbetarna, 4 procent av tjänstemännen; inkl. fackligt aktiva 18 resp. 8 procent).

En jämförelse mellan manliga och kvinnliga fackmedlemmar (inkl. fackligt aktiva) påvisar några olikheter inom den sociala motivgruppen (tabell 35). Arbetsplatsrelaterad social påverkan förefaller spela större roll för *kvinnors* än mäns senaste inträde i facket (43 resp. 27 procent). I synnerhet gäller det påverkan från arbetskamrater och fackrepresentanter (27 resp. 8 procent). Omvänt har föräldrars rekommendationer att gå med i facket störst inflytande på *männen* (22 procent, jämfört med endast 6 procent av kvinnorna). För båda könen gäller att en eller annan form för social påverkan spelat en avgörande roll för varannan individ vid senaste inträdet i fackföreningen, medan nyttomotiv varit utslagsgivande för drygt 40 procent.

Tabell 35. Dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen för manliga och kvinnliga fackmedlemmar (löntagare)

motiv	män	kvinnor	båda könen	antal	motivtyp
arbete	7	4	5	(6)	social arb/nytta
kamrat	3	17	10	(11)	social arb
fackrepr.	5	10	7	(8)	social arb
tryck	5	6	5	(6)	social arb tr/tv
tvång	7	6	6	(7)	social arb tr/tv
familj	22	6	14	(16)	social familj
intresse	15	12	14	(15)	allm nytta
trygghet	15	15	15	(17)	allm nytta trygg
konjunktur	9	15	11	(13)	konkr nytta trygg
a-kassan	2	2	2	(2)	konkr nytta trygg
försäkringar	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	2	2	2	(2)	påverka
princip	9	4	6	(7)	princip
vana	0	0	1	(1)	vana
summa	100%	100%	100%	(111)	
antal	(59)	(52)	(111)		

Slutligen skall vi betrakta olika åldersgruppers motiv för senaste inträdet i fackföreningen. I tabellerna 36 och 37 nedan framgår tydligt trygghetsmotivens framträdande roll hos de yngre och de sociala motivens dominans hos de äldre. Social

påverkan har dock långtifrån helt spelat ut sin roll i de yngre åldrarna; för ca 1/3 har social påverkan varit avgörande, varav föräldrarnas synpunkter fällt utslaget i hälften av fallen. Nyttomotivens dominans hos de yngre beror nästan helt och hållet på att *trygghetsmotiven* (trygghet, konjunktur, a-kassa) väger så tungt hos denna åldersgrupp.

Tabell 36. Dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen hos fackmedlemmar (inkl. fackligt aktiva) i olika åldersgrupper (löntagare)

motiv	–29 år	30–49 år	50– år	alla åldrar	antal	motivtyp
arbete	3	2	15	5	(6)	social arb/nytta
kamrat	3	15	8	10	(11)	social arb
fackrepr.	6	4	15	7	(8)	social arb
tryck	0	6	12	5	(6)	social arb tr/tv
tvång	6	4	12	6	(7)	social arb tr/tv
familj	16	13	15	14	(16)	social familj
intresse	3	22	8	14	(15)	allm nytta
trygghet	22	19	0	15	(17)	allm nytta trygg
konjunktur	28	6	4	11	(13)	konkr nytta trygg
a-kassan	6	0	0	2	(2)	konkr nytta trygg
försäkringar	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	3	0	4	2	(2)	påverka
princip	0	9	8	6	(7)	princip
vana	3	0	0	1	(1)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	(111)	
antal	(32)	(53)	(26)	(111)		

Tabell 37. Huvudgrupper av dominerande motiv att gå med i senaste fackföreningen hos fackmedlemmar i olika åldersgrupper (löntagare)

	samtliga medlemmar		
Motivtyp	–29 år	30–49 år	50– år
I. Sociala motiv	**34**	**44**	**77**
II. Nyttomotiv	59	**47**	12
(därav **trygghetsmotiv**	**56**	**25**	**4**)
III. Påverkansmotiv	3	**0**	4
IV. Principmotiv	0	**9**	8
V. Vana	3	**0**	0
summa	100%	**100%**	100%
antal	(32)	**(53)**	(26)

5.6 Motiv för fackligt medlemskap – jämförelser med andra undersökningar

Som framgått skiljer sig föreliggande undersökning från tidigare svenska studier av motiven för fackligt medlemskap genom frågornas öppna karaktär och genom att en klar distinktion här gjorts mellan det viktigaste skälet att man *idag är med* i facket och varför man *gick med* i fackföreningen. Istället för att använda fasta svarsalternativ har intervjusvaren klassificerats i efterhand, men det hindrar inte att vissa svarskategorier påminner om dem som användes i de tidigare undersökningarna. Trots olikheterna i tillvägagångssätt kan det ändå vara av intresse att kort beröra de viktigaste likheterna och skillnaderna i de funna resultaten. Det förhållandet att intervjuerna gjorts vid olika tidpunkter – om än inte med exakt samma löntagargrupper – tillåter i bästa fall en del jämförelser över tiden.

Åtminstone *en* utvecklingstendens kan fastställas med ganska stor säkerhet. Det gäller tvångsmotivets avtagande betydelse för varför man ansluter sig till en fackförening. I Lewins undersökning av LO-medlemmar från 1974 (redovisad i Lewin 1977 s. 142) uppgav 18 procent som viktigaste skäl att de kände sig tvungna at gå med i fackföreningen, medan denna andel hade sjunkit till *högst* 11 procent i den SIFO-undersökning av LO-medlemmar som genomfördes vid 1980-talets mitt (december 1984 – februari 1985) och som återges av Leion 1987 (s. 136). Beteckningen ”högst 11 procent” motiveras av att de svarande tilläts ange *flera* viktigaste skäl till att de gick med i fackföreningen. Resultaten från Lewins 1974-undersökning kan på denna punkt synas strida mot den låga andelen metallarbetare – endast 8 procent – som vid ungefär samma tidpunkt (oktober 1976 – mars 1977) uppgav tvångsmotiv i Korpis studie (Korpi 1978 s. 196f). Men så behöver inte alls vara fallet. Medan Lewin och Leion frågade om det viktigaste skälet (Leion *de viktigaste skälen*) till att gå med i fackföreningen formulerade Korpi frågan som ”det viktigaste skälet till att Du själv är *med* ” (min kursivering). Som framgått av föreliggande undersökning avviker svaren kraftigt från varandra beroende på om frågan explicit syftar på det viktigaste skälet till varför man *gick med i* fackföreningen eller om den avser det viktigaste skälet till att man *idag är med i* fackföreningen. Ytterligare en komplicerande omständighet är att i såväl Korpis som i Lewins och Leions undersökningar åsyftar vissa av de fasta svarsalternativen varför individen gick med i facket (”Jag kände mig tvungen gå med” resp. ”Jag var inte så intresserad med gick med ändå” resp. blandformen ”Gick med för att de flesta andra är med”), medan andra avser varför man *idag är med i* facket (”Jag har själv nytta av att vara med i fackföreningen” och ”Jag tycker att man skall vara solidarisk med arbetarrörelsen”). Som vi sett är framför allt de sociala motivens frekvens beroende av frågans tempus

(dagens motiv för medlemskapet resp. motiv och omständigheter då man gick med i fackföreningen).

Ingen av de våren 1993 intervjuade arbetarna och tjänstemännen i Stockholmsområdet anger sociala motiv för varför de *vid intervjutillfället* var fackmedlemmar (vilket sannolikt underskattar den sociala miljöns betydelse om svaren tolkas bokstavligt), men en betydande andel anger ändå sociala motiv som viktigaste skäl till att de *gick med i* fackföreningen. Av de vanliga medlemmar som intervjuades på de utvalda arbetsplatserna angav inte mindre än varannan arbetare och tjänsteman sociala motiv/omständigheter som avgörande för varför de *gick med i* facket. Av dem uppgav dock i sin tur bara en bråkdel att de gick med för att kände sig tvungna eller som följd av ett socialt tryck på arbetsplatsen (avser senaste inträdet – se tabellerna 5:4 och 5:5 kolumn 2 i tabellbilagan). Av de nya Handelsmedlemmarna åberopade inga tvångs/tryck-motiv och väldigt få sociala motiv överhuvudtaget, men det kan hänga samman med att de gick med i facket när den ekonomiska konjunkturen vände från extrem högkonjunktur till djup lågkonjunktur (kolumn 3 i samma tabeller). Sammanfattningsvis tycks de sociala motiven fortfarande ändå spela en framträdande roll när man går med i facket – till och med större än vad som framgår av Lewin och Leion, men huvudsakligen i andra former än genom socialt tvång/tryck på arbetsplatsen. Det rör sig snarare om samtal och diskussioner arbetskamrater emellan eller med fackrepresentanter resp. uppmaningar från föräldrarna. Sedan man *väl gått med i* facket vill man emellertid praktiskt taget undantagslöst *själv stå för sitt fackliga medlemskap* och således motivera det med andra än sociala skäl, men det betyder, som vi skall återkomma till i avsnitt 5.10, ingalunda att de sociala faktorerna spelat ut sin roll i den aktuella situationen.

En annan förändring är att solidaritetsmotiven åberopas betydligt mindre i den 1993 genomförda Stockholmsundersökningen än i de tidigare studierna. Av Korpis metallarbetare angav 1976/77 över 40 procent som viktigaste skäl till att vara med i fackföreningen svarsalternativet ”Jag tycker att man skall vara solidarisk med arbetarrörelsen”, av LO-medlemmarna i Lewins 1974-studie valde 27 procent samma svarsalternativ samt i Leions undersökning från 1984/85 stannade 23 procent av LO-medlemmarna för svarsalternativet ”Tycker man skall vara solidarisk med fackliga världen” (Lewins och Leions fråga avsåg dock varför man *gick med i* facket). Av de 1993 intervjuade metall- och handelsarbetarna i Stockholmsområdet angav endast 6 procent sådana motiv som viktigaste skäl för sitt fackliga medlemskap vid intervjutillfället (avser de vanliga medlemmarna på intervjuarbetsplatserna – se kolumn 2 i tabell 5:1 under principiella motiv). Motsvarande andel bland de fackligt aktiva arbetarna var 30 procent och bland SIF-tjänstemännen 10 procent (vanliga medlemmar). På frågan om viktigaste skälet till att de *gick med i* facket

anger ännu färre principiella motiv (tabellerna 5:2–5:5). Istället är det olika typer av nyttomotiv som helt dominerar bilden: av de vanliga medlemmarna på intervjuarbetsplatserna gäller det 86 procent av arbetarna och 80 procent av tjänstemännen. Hos Korpi är det ungefär lika stora andelar som anger solidaritetsmotiv och egennytta av medlemskapet (ca 40 procent), medan nyttomotivet dominerar över solidaritsmotivet hos Lewin och Leion (45 resp. 27 procent hos Lewin, 51 resp. 23 procent hos Leion). Nyttomotivets helt dominerande roll på frågan varför man *idag är med i* facket hos de 1993 intervjuade arbetarna och tjänstemännen skulle möjligen kunna hänga samman med att samtliga intervjuer gjordes i landets mest utpräglade storstadsområde, men den höga andel som i samma region uppger sociala motiv som viktigaste skäl till att de *gick med i* facket antyder å andra sidan att Stockholmsområdet inte skiljer sig från landet i övrigt på något avgörande sätt.

Solidaritets- och nyttomotivens i förhållande till de tidigare undersökningarna starkt divergerande utfall har sannolikt betydligt mer att göra med olikheten i frågornas konstruktion. Medan nyttan av fackligt medlemskap hos Korpi/Lewin/Leion preciseras till *egennytta* används ett *bredare* nyttobegrepp i föreliggande undersökning, varvid även åberopad kollektiv nytta av fackföreningen inkluderas. Avgörande för kategoriseringen har varit att medlemskapet motiverats med *nyttoskäl*, inte om dessa varit av individuell eller kollektiv karaktär. Följaktligen kan solidaritet med andra (t.ex. arbetskamraterna) ingå i nyttomotiven och ha en instrumentell karaktär. Det förhållandet att en låg andel uppger solidaritetsmotiv innebär inte att solidariska värderingar skulle ha liten utbredning under 1990-talet. Svaren på de frågor som specifikt berör värderingar tyder på motsatsen. Däremot tycks solidariska värderingar inte mer än undantagsvis utgöra ett *huvudmotiv* för fackligt medlemskap hos de vanliga medlemmarna. Bland de fackligt aktiva är det vanligare, men långtifrån dominerande. Som framgår av avsnitt 5.11 anser den stora majoriteten vanliga medlemmar att fackföreningen bör tjäna kollektivets gemensamma intressen även om det skulle missgynna intervjupersonen själv. Som vi skall se är strikt individualistiska nyttokalkyler vanligast bland *icke-medlemmarna.*

Förekomsten av *flera samexisterande motiv* för fackligt medlemskap belyses tydligt av en undersökning av danska LO-medlemmar 1992 (Jørgensen, Lassen, Lind & Madsen 1992). Den skiljer sig från de svenska främst genom att man inte frågade efter det (de) viktigaste motivet (motiven) för medlemskapet utan istället lät svarspersonen ange om denne instämde eller inte i ett antal preciserade motiv (frågan löd: ”Hvorfor er du medlem af din fagforening?”). Med en sådan uppläggning uppgav ca 3/4 ”Fordi jeg synes, at man bör være medlem af en fagforening” och lika många för att få sina intressen tillvaratagna – ”For at få mine interesser varetaget”. Vidare instämde närmare 6 av 10 i påståendet att det är ”Fordi det er et krav på min

arbejdsplads". Lika stor andel uppgav solidaritetsskäl – "For at være solidarisk med mine arbejdskammerater". Av denna undersökning att döma är såväl solidaritets- som tvångsaspekterna av medlemskapet fortfarande levande realiteter. Tvångsaspektens betydelse reduceras dock av att tre av fyra medlemmar instämmer i påståendet att man *bör* vara medlem av en fackförening. Att medlemskapet upplevs som frivilligt av den stora majoriteten framgår också av de tre fjärdedelar som uppger allmänna intressemotiv. Möjligheten att instämma i flera (eller rentav i samtliga) påståenden gör det emellertid svårt att tolka resultaten. Det förhållandet att hela 90 procent instämmer i att de är fackmedlemmar för att komma i åtnjutande av a-kassan ("For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse") tas av undersökningsledarna som intäkt för att detta är *det viktigaste skälet* att gå med i en fackförening (se även Lind 1996 s. 114). En sådan slutsats kan inte alls dras av de svenska intervjuerna då endast 4 procent av de vanliga medlemmarna anger a-kassan som *viktigaste* motiv för medlemskapet (gäller såväl arbetare som tjänstemän; se tabell 5:1 kolumn 1). Om inte endast det viktigaste motivet medräknas stiger andelen löntagare som nämner a-kassemotivet till 29 procent (tabell ej redovisad här). Det bör observeras att i likhet med i Sverige kan de danska löntagarna ansluta sig till en a-kassa utan att vara fackmedlemmar (ibid. Lind s. 115f).

Utan att explicit ha tillfrågats om *viktigaste* skälet till att vara med i fackföreningen, vilket man underlåtit i den danska undersökningen, är det enligt min mening inte heller möjligt att peka ut något viktigaste skäl för medlemskapet. Vad den danska studien främst pekar på är istället att olika motivtyper (nyttomotiv, solidariska motiv och sociala motiv) samtidigt kan förekomma hos en och samma individ, eventuellt också *kombinerade* med varandra. Således kan t.ex. nyttomotiven, som vi sett, rymma en kollektiv aspekt (solidaritet) och en social (diskussioner arbetskamraterna emellan kan övertyga individen om nyttan av fackligt medlemskap). Tvångsmotivet (en form av socialt motiv) är svårare att tänka sig som integrerat med andra motivtyper; det förekommer snarare *vid sidan av* nytto- och solidaritetsmotiven.

5.7 Motiv att inte vara fackligt ansluten – resultat från intervjuundersökningen

Till en början skall vi se på vilka motiv dagens fackmedlemmar anfört för att tidigare under kortare eller längre period välja bort fackligt medlemskap medan de varit anställda. Frågan lyder: *Har du stått utanför facket någon gång sedan du började arbeta?* samt vid ja: *varför gick du inte med?* Som framgår av tabell 38 verkar statusen som oorganiserad inte ha förorsakats av missnöje med eller motvilja mot fackliga

organisationer i någon större utsträckning, utan mer hängt samman med *arbetets eller arbetsplatsens karaktär* (tillfälligt arbete, arbetsplats med få eller inga fackanslutna osv). Det gäller 45 procent av de 31 vanliga medlemmar på våra intervjuarbetsplatser som tidigare varit oorganiserade någon period. Ytterligare ca 1/5 av dem gick inte med eftersom de inte kontaktades av fackföreningen eller fick otillräcklig information. Helt annorlunda förhåller det sig med det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar. Av de 13 nya Handelsmedlemmar som tidigare varit oorganiserade anför ca 2/3 som huvudskäl att de klarade sig bra utan fackets hjälp. Mindre än 1/5 anför missnöje med facket som viktigaste skäl. Gemensamt för både ”arbetsplatsmedlemmarna” och de nya Handelsmedlemmarna är dels det begränsade fackliga missnöjet, dels att nyttomotiven i vid mening varit utslagsgivande för att man inte gick med någon fackförening. Däremot är det, som vi sett, fråga om olika typer av nyttomotiv. Angående arbetsplatsmedlemmarna bör det vidare observeras att sociala motiv *hör till bilden* hos 2/3. Hos de fackligt aktiva gäller det hela 83 procent, varav inte mindre än 44 procentenheter aldrig kontaktades av facket eller fick för dålig information. Det illustrerar hur fackliga organisationer kan missa ett stort antal potentiellt fackligt aktiva personer!

Tabell 38. Dominerande motiv att stå utanför facket under tidigare anställning hos dagens medlemmar (löntagare)

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	motivtyp
extraarbete	27	32	15	11	23	social relev nytta
ledningsfunk	0	0	0	0	0	social relev nytta
arbetsplats	11	13	8	28	16	social relev nytta
klara själv	30	16	62	6	23	relev nytta snäv
kontakt-info	14	19	0	44	23	social
hög avgift	2	3	0	0	2	missnö/motv nytta snäv
missnöje	11	13	8	0	8	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	5	3	8	0	3	missnö/motv
motvilja	0	0	0	11	3	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	100%	
antal	(44)	(31)	(13)	(18)	(62)	

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar ≈ (1) + (4)

De som idag är oorganiserade har tillfrågats om varför de tidigare inte gått med i facket (frågan till dem lyder: *vad berodde det på att du inte gick med i facket?*) resp. angående dem som tidigare varit med men gått ut varför de gjorde det (fråga: v*arför*

gick du ut ur facket?). Även hos många idag oorganiserade hänvisas det till betydande del till arbetets eller arbetsplatsens karaktär (ca 40 procent av de oorganiserade) – tabell 39. Men till skillnad från hos dagens medlemmar spelar en eller annan form för missnöje eller motvilja mot facket också en framträdande roll (närmare 40 procent av de oorganiserade). Klara sig själv-motiv anförs av endast i genomsnitt ca 1/5.

Tabell 39. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos de idag oorganiserade (löntagare)

motiv	(1)	(2)	(3)	motivtyp
extraarbete	8	4	4	social relev nytta
ledningsfunk	0	9	8	social relev nytta
arbetsplats	15	31	29	social relev nytta
klara själv	31	18	19	relev nytta snäv
kontakt-info	8	1	2	social
hög avgift	15	7	8	missnö/motv nytta snäv
missnöje	8	21	19	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	1	1	missnö/motv
motvilja	15	8	9	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	
antal	(13)	(85)	(98)	

(1) varken med i fack eller direktansluten till a-kassa (på intervjuarbetsplatser)
(2) till a-kassa direktanslutna (specialurvalen direktanslutna samt direktanslutna på intervjuarbetsplatser)
(3) samtliga oorganiserade = (1) + (2)

Nästa steg blir att dela upp de 98 personer som vid intervjutillfället var oorganiserade i två grupper: (1) de som aldrig tillhört en fackförening, och (2) de som varit fackmedlemmar men lämnat facket (se tabell 40A resp. 40B nedan). Den första gruppen är ungefär hälften så stor som den andra (34 resp. 64 individer).

Tabell 40. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos de idag oorganiserade uppdelat på de som aldrig varit med resp. de som gått ur (löntagare)

A. GICK ALDRIG MED I FACKET

motiv	(1)	(2)	(3)	motivtyp
extraarbete	17	5	9	social relev nytta
ledningsfunk	8	5	6	social relev nytta
arbetsplats	8	**27**	21	social relev nytta
klara själv	**25**	**36**	**32**	relev nytta snäv
kontakt-info	8	0	3	social
hög avgift	17	0	6	missnö/motv nytta snäv
missnöje	0	14	9	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	0	0	missnö/motv
motvilja	17	14	15	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	
antal	(12)	(22)	(34)	

B. GICK MED I FACKET MEN LÄMNADE DET

motiv	(1)	(2)	(3)	motivtyp
extraarbete	6	0	2	social relev nytta
ledningsfunk	6	11	9	social relev nytta
arbetsplats	17	**39**	**33**	social relev nytta
klara själv	11	13	13	relev nytta snäv
kontakt-info	6	0	2	social
hög avgift	**22**	4	9	missnö/motv nytta snäv
missnöje	**22**	**26**	**25**	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	2	2	missnö/motv
motvilja	11	4	6	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	
antal	(18)	(46)	(64)	

(1) oorganiserade på intervjuarbetsplatser
(2) specialurvalen till a-kassa direktanslutna
(3) samtliga oorganiserade = (1) + (2)

Utifrån ovanstående tabell görs en sammanställning över andelen med *missnöje/motvilja mot facket* som dominerande motiv att helt avstå från fackligt medlemskap resp. att gå ut ur facket hos dels oorganiserade på intervjuarbetsplatserna, dels specialurvalen direktanslutna:

	arbploorg	specialdirekt	summa oorg
Gick aldrig med i facket	33%*	27%*	29%*
Gick ut ur facket	**56%***	37%*	42%*

*procentsatserna kan avvika från summan av de i tabell 40 angivna till följd av avrundningar i denna.

Som kan förväntas uppvisar de som varit med i en fackförening och sedan gått ur högre andelar missnöje/motvilja än de som aldrig varit med. I synnerhet på intervjuarbetsplatserna utmärks oorganiserade som lämnat facket av höga andelar missnöje/motvilja (mer än varannan eller 56 procent). Det behöver dock inte avse facket på den nuvarande arbetsplatsen. Omvänt är andelen med klara sig självmotiv högst hos dem som aldrig brytt sig om att ansluta sig till en fackförening.

Den lägre andelen missnöje/motvilja hos specialurvalen till a-kassa direktanslutna (jämfört med oorganiserade på intervjuarbetsplatserna) är naturlig med tanke på att det i många fall inte förekommer några fackklubbar på arbetsplatserna där de är eller varit anställda. Däremot befann sig samtliga ”arbetsplatsoorganiserade” åtminstone vid intervjutillfället på klubbarbetsplatser. Att arbetsplatsens eller arbetets karaktär snarare än missnöje med facket är den verksamma faktorn hos specialurvalen direktanslutna framgår också av att så mycket som varannan ”specialdirekt” lämnade facket i samband med byte av arbetsplats (dvs. till arbetsplatser där få eller inga var fackanslutna osv) eller vid tillträde av ledningsfunktion (eller liknande arbete) – se tabell 40B. Motsvarande andel av oorganiserade på intervjuarbetsplatserna uppgår till knappt hälften så mycket.

Som framgår av tabell 41 kännetecknas kvinnor som lämnat facket av mycket höga värden på missnöje/motvilja (hela 64 procent; män 28 procent) till skillnad från kvinnor som aldrig varit med i facket (21 procent, varav huvuddelen – 14 procentenheter – utgörs av allmän motvilja; motsvarande andel för män är 35 procent varav 15 procentenheter allmän motvilja). Den andra stora anledningen att gå ut ur fackföreningen är i samband med byte till arbetsplats med låg facklig anslutning och aktivitet. Här är det framför allt männen som har höga värden (41 procent) men även många kvinnor (20 procent) anger detta som huvudskäl att lämna facket. Klara sig själv-motiv för att *gå ut ur facket* är vanligare bland män än kvinnor. Hos dem som *aldrig varit fackmedlemmar* är denna motivkategori däremot vanligt förekommande hos båda könen och i synnerhet hos kvinnorna.

Tabell 41. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos idag oorganiserade män och kvinnor uppdelat på dem som aldrig varit med resp. de som gått ur (löntagare)

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	motivtyp
extraarbete	0	21	0	4	social relev nytta
ledningsfunk	5	7	10	8	social relev nytta
arbetsplats	**30**	7	**41**	**20**	social relev nytta
klara själv	**25**	**43**	18	4	relev nytta snäv
kontakt-info	5	0	3	0	social
hög avgift	10	0	5	16	missnö/motv nytta snäv
missnöje	10	7	13	**44**	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	0	3	0	missnö/motv
motvilja	15	14	8	4	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	
antal	(20)	(14)	(39)	(25)	

(1) aldrig varit med i facket: män
(2) aldrig varit med i facket: kvinnor
(3) gått ur facket: män
(4) gått ur facket: kvinnor

Ovan konstaterade vi att missnöje/motvilja mot facket som viktigaste anledning att förbli oorganiserad eller att gå ut ur fackföreningen oftare förekommer på intervjuarbetsplatserna (”arbploorg”) än i specialurvalen direktanslutna (”specialdirekt”). Likaså att denna motivtyp är vanligare hos dem som lämnat facket än hos dem som aldrig gått in i det. Vid en uppdelning på män och kvinnor visar det sig emellertid att den *första* tendensen består hos manliga löntagare, men däremot inte den andra. Hos kvinnorna kvarstår tvärtom endast den *andra* tendensen men å andra sidan desto tydligare: kvinnor som lämnat facket har till övervägande del gjort det p.g.a. att de blivit besvikna på facket eller kommit att hysa en principiell motvilja mot fackföreningar. Se närmare nedanstående sammanställning:

Andel med *missnöje/motvilja mot facket som dominerande motiv* att helt avstå från fackligt medlemskap resp. att gå ut ur facket:

	arbploorg		specialdirekt		summa oorg	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Gick aldrig med i facket	50%	0%	25%	30%	35%	21%
Gick ut ur facket	46%	**72%**	22%	**61%**	28%	**64%**
Antal	(19)	(11)	(40)	(28)	(59)	(39)

Om principiell motvilja mot facket exkluderas och endast konkreta missnöjesanledningar avses blir resultatet att missnöje som dominerande skäl att lämna facket relativt sett ytterligare markeras hos kvinnorna.

	arbploorg		specialdirekt		summa oorg	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Gick aldrig med i facket	25%	0%	17%	10%	20%	7%
Gick ut ur facket	27%	**72%**	18%	**56%**	20%	**62%**
Antal	(19)	(11)	(40)	(28)	(59)	(39)

Cirka var femte arbetare som lämnat facket gjorde det till följd av missnöje med fackavgiften – se tabell 42 nedan. Även somliga av de arbetare som aldrig gått med i någon fackförening uppger hög fackavgift som huvudskäl (ca var åttonde). Hos tjänstemännen spelar medlemsavgiftens storlek en obetydlig roll, vilket får ses mot bakgrund av att tjänstemannafacken i regel har avsevärt lägre avgift än på arbetarsidan. Om även andra konkreta missnöjesanledningar inkluderas (kategorin ”missnöje”) visar det sig att sammanlagt 42 procent av arbetarna gick ur facket till följd av olika typer av missnöje samt ca 30 procent av tjänstemännen. Exklusive hög medlemsavgift har missnöje med facket ungefär lika stor betydelse bland arbetare och tjänstemän som lämnat facket – ca 1/4 av vardera kategorin anger det som huvudskäl. Byte av arbetsplats är ett annat viktigt motiv för både arbetare (35 procent) och tjänstemän (32 procent) att gå ut ur facket.

Låg facklig anslutning och aktivitet på arbetsplatsen kan också vara ett viktigt motiv för att *inte gå in i* facket. Hos gruppen som aldrig varit med i någon facklig organisation har klara sig själv-motiv en framträdande plats (42 procent av tjänstemännen och 20 procent av arbetarna).

Tabell 42. Dominerande motiv att tidigare stå utanför facket hos idag oorganiserade arbetare och tjänstemän uppdelat på de som aldrig varit medlemmar och de som gått ur

	(1)	(2)	(3)	(4)	motivtyp
extraarbete	7	11	4	0	social relev nytta
ledningsfunk	0	11	4	13	social relev nytta
arbetsplats	**27**	16	**35**	**32**	social relev nytta
klara själv	**20**	**42**	4	18	relev nytta snäv
kontakt-info	0	5	0	3	social
hög avgift	**13**	0	**19**	3	missnö/motv nytta snäv
missnöje	**20**	0	**23**	**26**	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	0	4	0	missnö/motv
motvilja	13	16	8	5	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	
antal	(15)	(19)	(26)	(38)	

(1) aldrig varit med i facket: arbetare
(2) aldrig varit med i facket: tjänstemän
(3) gått ur facket: arbetare
(4) gått ur facket: tjänstemän

Slutligen skall vi se på motiven för att vid intervjutillfället inte vara fackansluten. Den fråga som besvarades var: *Vilket är **idag** ditt viktigaste skäl till att inte vara med i facket?*

Tabell 43. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten (löntagare)

	(1)	(2)	(3)	(4)	motivtyp
extraarbete	3	0	1	1	social relev nytta
ledningsfunk	7	6	7	6	social relev nytta
arbetsplats	0	**27**	21	18	social relev nytta
klara själv	**23**	**25**	24	25	relev nytta snäv
kontakt-info	7	3	2	4	social
hög avgift	**17**	10	12	12	missnö/motv nytta snäv
missnöje	**27**	19	22	21	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	2	1	1	missnö/motv
motvilja	**17**	9	9	11	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	
antal	(30)	(68)	(85)	(98)	

(1) oorganiserade på intervjuarbetsplatser
(2) till a-kassa direktanslutna (specialurvalen direktanslutna)
(3) till a-kassa direktanslutna (specialurvalen direktanslutna samt direktanslutna på intervjuarbetsplatser)
(4) samtliga oorganiserade = (1) + (2)

Som väntat är *arbetsplatsens karaktär* hos *specialurvalen till a-kassa direktanslutna* (kolumn 2 i tabellen ovan) ett betydligt vanligare motiv för att idag inte vara med i facket än hos de oorganiserade som vi intervjuat på de utvalda arbetsplatserna, vilka är relativt stora och där det i samtliga fall finns fackklubbar. Cirka 1/4 av specialurvalen direktanslutna anför således som dominerande motiv för att idag inte vara fackansluten att de befinner sig på arbetsplatser med låg facklig anslutning och aktivitet (eller annat arbetsplatsrelaterat motiv såsom fackföreningsfientlig arbetsgivare). Omvänt anför de oorganiserade på *intervjuarbetsplatserna* i högre grad *missnöje eller motvilja mot facket* som huvudskäl att idag inte vara fackansluten. Det gäller såväl missnöje med hög fackavgift som andra konkreta missnöjesanledningar (vilka dock kan grundas på händelser som ligger relativt långt tillbaka i tiden och inte avser fackföreningen på den nuvarande arbetsplatsen) samt en mer allmän, principiell motvilja mot fackliga organisationer. Sammantaget är det inte mindre än ca 60 procent av de oorganiserade på intervjuarbetsplatserna som anför missnöje/motvilja mot facket som viktigaste skäl att idag inte vara med i facket. Även hos specialurvalen till a-kassa direktanslutna är dessa motivtyper rikligt representerade om än inte i lika hög grad (ca 40 procent). Klara sig själv-motiven är ungefär lika vanliga i båda urvalen – ca 1/4 i vardera åberopar sådana skäl.

Vid en nedbrytning av de oorganiserade på arbetare och tjänstemän visar det sig att i synnerhet på arbetarsidan spelar arbetsplatsens karaktär en framträdande roll för varför de till a-kassan direktanslutna (specialurvalen) idag står utanför facket (tabell 44A–B nedan). Inom specialurvalet till Metalls a-kassa direktanslutna rör det sig om drygt 1/3 (36 procent). Motsvarande andelar bland de till SIFs och HTFs a-kassor direktanslutna är ca 30 resp. ca 15 procent (se tabell 5:6 i tabellbilagan). Å andra sidan är *klara sig själv-motiven* avsevärt vanligare hos de oorganiserade *tjänstemännen*, såväl på intervjuarbetsplatserna som inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna (ca 1/3 eller mer, men endast ca 1/10 av de oorganiserade arbetarna; tabell 44A-B). Det bör observeras att i vissa fall är gränserna flytande mellan klara sig själv-motiv och arbetsplatsmotiv. Det gäller närmare bestämt 4 individer inom specialurvalet till SIFs a-kassa direktanslutna. De finns på arbetsplatser där en utvecklad företagskultur medför att individen kan känna sig väl omhändertagen av arbetsgivaren och fackligt medlemskap upplevas som överflödigt. Om dessa individer omklassificeras från klara sig själv-motiv till arbetsplatsmotiv stiger andelen tjänstemän med de senare motiven i tabell 44B kolumn 2 till ca 1/3 (31 procent), medan klara sig själv-motiven reduceras till ca 1/4 (24 procent). Därmed blir arbetsplatsrelaterade motiv att vara oorganiserad allra vanligast hos specialurvalet till SIFs a-kassa direktanslutna, medan HTF-kassans direktanslutna fortfarande uppvisar en klart lägre andel arbetsplatsmotiv och en hög andel klara sig själv-motiv (tabell 5:6 i tabellbilagan).

En annan – ännu mer markerad – skillnad mellan oorganiserade arbetare och tjänstemän är att drygt 1/4 av de förra anger *hög medlemsavgift* som viktigaste skäl att idag inte vara fackligt ansluten men praktiskt taget inga tjänstemän. Som tidigare nämnts är denna olikhet mellan arbetare och tjänstemän förväntad mot bakgrund av LO-fackens relativt höga medlemsavgifter. Frågans känslighet accentueras inom Metallområdet av att fackavgiften tas ut som en viss procent av lönen och således stiger t.ex. vid övertidsarbete. Ungefär 3/4 av alla oorganiserade arbetare som intervjuats på de utvalda arbetsplatserna finns inom motivgruppen missnöje/motvilja mot facket, men endast ca 1/4 av tjänstemännen. Inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna svarar denna motivgrupp för en lägre andel av arbetarna (55 procent), men det är även här klart mer än på tjänstemannasidan (ca 1/3).

Sammanfattningsvis kan man säga att de oorganiserade tjänstemännen i betydande utsträckning upplever fackligt medlemskap som *irrelevant*, medan de icke fackanslutna arbetarna till övervägande del anför *missnöje/motvilje-motiv*. I synnerhet klara sig själv-motiven och innehav av ledningsfunktion är "relevansmotiv" (eller irrelevansmotiv om man så vill) som betydligt oftare anges av tjänstemän än arbetare (däremot är, som vi sett, arbetsplatsmotivet minst lika vanligt på arbetarsom på tjänstemannasidan). Bland missnöjesmotiven är det framför allt missnöje med medlemsavgiftens storlek som skiljer arbetarna från tjänstemännen som dominerande motiv att idag inte vara fackansluten.

Tabell 44. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten (arbetare och tjänstemän)

A. Arbetare

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	motivtyp
extraarbete	5	0	3	2	social relev nytta
ledningsfunk	0	0	0	0	social relev nytta
arbetsplats	0	**36**	25	20	social relev nytta
klara själv	11	9	9	10	relev nytta snäv
kontakt-info	5	0	0	2	social
hög avgift	**26**	**23**	**25**	**24**	missnö/motv nytta snäv
missnöje	**26**	**27**	**28**	**27**	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	5	3	2	missnö/motv
motvilja	**26**	0	6	12	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	
antal	(19)	(22)	(32)	(41)	

B. Tjänstemän

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	motivtyp
extraarbete	0	0	0	0	social relev nytta
ledningsfunk	**18**	**9**	**11**	**11**	social relev nytta
arbetsplats	0	**22**	19	18	social relev nytta
klara själv	**46**	**33**	**32**	**35**	relev nytta snäv
kontakt-info	9	4	4	5	social
hög avgift	0	4	4	4	missnö/motv nytta snäv
missnöje	**27**	15	19	18	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	0	0	0	0	missnö/motv
motvilja	0	13	11	11	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	
antal	(11)	(46)	(53)	(57)	

(1) oorganiserade på intervjuarbetsplatser
(2) till a-kassa direktanslutna (specialurvalen direktanslutna)
(3) till a-kassa direktanslutna (specialurvalen direktanslutna samt direktanslutna på intervjuarbetsplatser)
(4) samtliga oorganiserade = (1) + (2)

Som framgår av tabell 45 är missnöje med hög fackavgift ett utbrett fenomen hos såväl manliga som kvinnliga oorganiserade arbetare. En mycket hög andel kvinnor (40 procent) motiverar sitt icke-medlemskap med att fackavgiften är för stor. Det bidrar till att de kvinnliga arbetarnas totala missnöje med facket (missnöje med fackavgiften + olika konkreta missnöjesanledningar) är klart högre än de manliga arbetarnas (70 resp. 45 procent). Även på tjänstemannasidan uppvisar kvinnorna ett påtagligare missnöje med facket än deras manliga kolleger (ca 30 resp. ca 10 procent), vilket dock inte alls kan förklaras av ett mer utbrett missnöje med fackavgiftens storlek.

Angående ”relevansmotiven” får den relativt höga andel manliga arbetare som hänvisar till arbetsplatsens karaktär (26 procent) ses mot bakgrund av mansdominansen inom specialurvalet till Metalls a-kassa direktanslutna. I övrigt kan noteras att klara sig själv-motiven är förhållandevis sällsynta hos både manliga och kvinnliga arbetare (10 procent), men däremot ofta förekommande hos tjänstemän av båda könen, i synnerhet de manliga (ca 40–45 procent). För inte mindre än 3 av 4 manliga oorganiserade tjänstemän framstår fackligt medlemskap på ett eller annat sätt som *irrelevant* (se följande relevansmotiv i tabell 45: innehav av ledningsfunktion, arbetsplatsens karaktär samt klara sig själv-motiv). Men även ca varannan kvinnlig oorganiserad tjänsteman anser det mer eller mindre irrelevant att gå med i en fackförening; gruppen som är missnöjd med facket eller hyser motvilja mot det är dock nästan lika stor. Bland arbetarna dominerar däremot missnöje/motviljemotiven, särskilt hos kvinnorna. Inom denna motivgrupp spelar konkret missnöje

med facket i nuet eller i det förgångna huvudrollen. Endast en liten minoritet av de oorganiserade arbetarna och tjänstemännen hyser en principiell motvilja mot fackliga organisationer (se tabell 45 nedan).

Tabell 45. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten (manliga och kvinnliga arbetare och tjänstemän)

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	motivtyp
extraarbete	0	10	2	0	0	0	social relev nytta
ledningsfunk	0	0	0	11	10	11	social relev nytta
arbetsplats	**26**	0	20	**21**	14	18	social relev nytta
klara själv	10	10	10	**43**	**28**	35	relev nytta snäv
kontakt-info	0	10	2	7	3	5	social
hög avgift	**19**	**40**	**24**	4	3	4	missnö/motv nytta snäv
missnöje	**26**	**30**	**27**	7	**28**	19	missnö/motv nytta snäv
facket sämre	3	0	2	0	0	0	missnö/motv
motvilja	16	0	12	7	14	11	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
antal	(31)	(10)	(41)	(28)	(29)	(57)	

(1) oorganiserade manliga arbetare
(2) oorganiserade kvinnliga arbetare
(3) oorganiserade arbetare båda könen
(4) oorganiserade manliga tjänstemän
(5) oorganiserade kvinnliga tjänstemän
(6) oorganiserade tjänstemän båda könen

Långt ifrån alla oorganiserade löntagare är negativt inställda till fackföreningar. Som vi såg är det bara en liten minoritet som avvisar fackligt medlemskap av principiella skäl. Även om man till dessa lägger alla som hänvisar till olika former av missnöje med facket som huvudskäl att idag inte vara fackansluten kvarstår en betydande andel av de oorganiserade. För dem framstår fackligt medlemskap helt enkelt som irrelevant av olika skäl, varav arbetsplatsens karaktär (få eller inga fackmedlemmar m.m.) och klara sig själv-motiv är vanligast. Andra irrelevansmotiv är innehav av chefs- eller ledningsfunktion (inkl. chefssekreterare m.fl.) eller att det är fråga om ett tillfälligt arbete eller extraarbete (t.ex. vid sidan om studier).

Vi skall nu närmare granska vad arbetsplatsens karaktär betyder för individens benägenhet att avstå från fackligt medlemskap. Variabler av särskilt intresse är arbetsplatstorlek, organisationsgrad och förekomst/frånvaro av fackklubb. För att få bästa möjliga jämförbarhet utesluts oorganiserade som intervjuats på de utvalda arbetsplatserna, vilka samtliga är stora arbetsplatser med fackklubbar. I tabell 46 redovisas hur de intervjuade inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna fördelar sig på följande två huvudgrupper av motiv:

(1) de som anser det vara *irrelevant tillhöra facket*
(2) de som avstår från fackligt medlemskap p.g.a. en *kritisk inställning till facket*, dvs. missnöjes/motvilje-motiv + de som inte kontaktats av facket eller fått bristande facklig information.

Tabell 46. Huvudgrupper av dominerande motiv att idag inte vara fackansluten hos löntagare inom specialurvalen till a-kassor direktanslutna

	organisationsgrad		klubbförekomst		arbetsplatsernas storlek	
Motivtyp	hög	låg	ja	nej	stora	små
Irrelevant vara med i facket	13	**70**	33	**68**	44	**66**
därav:						
– klara själv	13	28	24	26	33	20
– arbetsplats	0	34	5	36	7	39
Kritisk inställning till facket	**87**	30	**67**	32	**56**	34
Summa	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Antal	(15)	(53)	(21)	(47)	(27)	(41)
Differens stora/ små arbetspl. etc	**57**		35		22	

Anm. Som små arbetsplatser räknas de med färre än 40 anställda. Låg organisationsgrad avser arbetsplatser med högst ca 60 procent fackligt anslutna.

Som synes är irrelevansmotiven klart dominerande på arbetsplatser med låg organisationsgrad, på arbetsplatser utan fackklubb, samt på små arbetsplatser, medan en kritisk inställning till facket som viktigaste skäl att idag avstå från fackligt medlemskap överväger på arbetsplatser med motsatta egenskaper. Av de tre arbetsplatsvariablerna betyder *organisationsgraden* mest för typen av dominerande motiv att inte vara med i facket. Klubbvariabeln ger i sin tur större utslag än arbetsplatsstorleken. Rangordningen blir således:

(1) *Facklig organisationsgrad*, vilket täcker in låg organisationsgrad på stora arbetsplatser resp. på arbetsplatser med klubb. Endast 13 procent av de till a-kassan direktanslutna anser det vara irrelevant vara med i facket där organisationsgraden är hög, medan hela 87 procent istället uppvisar en kritisk inställning till facket. Omvänt anser hela 70 procent på arbetsplatserna med låg organisationsgrad det vara irrelevant gå med i facket, medan endast 30 procent avstår från fackligt medlemskap till följd av missnöje med facket.

(2) *Förekomst/frånvaro av fackklubb på arbetsplatsen*, vilket innefattar klubblösa stora arbetsplatser resp. små arbetsplatser med klubb. Där det finns klubb har ca 2/3 av de direktanslutna en kritisk inställning till facket, medan 1/3 avstår från medlemskap därför att de anser det vara irrelevant.

(3) *Arbetsplatsstorlek*. Denna variabel bortser från om det är hög eller låg organisationsgrad resp. om det förekommer klubb eller ej. Visserligen finns det ett samband mellan arbetsplatsstorlek/klubbförekomst/organisationsgrad, men inte tillräckligt starkt för att ge arbetsplatsstorleken en lika utslagsgivande effekt på motivtypen som t.ex. organisationsgraden. Å andra sidan fungerar arbetsplatsstorlek vanligen som en oberoende variabel i förhållande till organisationsgrad och klubbförekomst och är således i denna mening i hög grad en grundläggande eller bakomliggande variabel.

Av de båda irrelevansmotiv som särredovisas i tabell 46 avviker klara sig själv-motiven från huvudtendensen i så måtto att de är vanligast på stora arbetsplatser och dessutom inte avhängiga om det existerar en fackklubb på arbetsplatsen eller ej. Däremot förekommer de oftare på arbetsplatser med låg organisationsgrad än med hög. Sammanfattningsvis är det knappast möjligt förklara frekvensen klara sig själv-motiv med arbetsplatsens karaktär.

Den särskilda motivkategori som kallas ”arbetsplats” samvarierar – naturligt nog – på ett betydligt klarare sätt med de tre ovan angivna arbetsplatsvariablerna. Här hör det till själva motivbilden att facklig anslutning och aktivitet är låg (jfr organisationsgrads- resp. klubbvariabeln) och/eller att det råder en personlig/patriarkal stämning mellan anställda och företagsledning/ägare, något som mest förekommer i små företag (jfr variabeln arbetsplatsstorlek). Det senare kan eventuellt vara förenat med en negativ inställning från arbetsgivarens sida till att de anställda är fackmedlemmar.

För att utröna hur stor andel av specialurvalen till a-kassa direktanslutna som arbetar hos fackföreningsfientliga arbetsgivare ställdes följande fråga: *Vilken inställning har din arbetsgivare* (dina chefer) *till att man är med i facket?* (frågan tillhör det mindretal som rymmer fasta svarsalternativ; dessa är ”positivt”, ”negativt”, ”varken eller” respektive ”vet ej”). I genomsnitt 35 procent av de intervjuade inom specialurvalen direktanslutna upplever att arbetsgivaren/cheferna har en negativ inställning till fackligt medlemskap. Som jämförelse kan nämnas att endast 7 procent av de direktanslutna på intervjuarbetsplatserna anger detsamma.

Det relativt stora inslaget av till facket negativa arbetsgivare hos specialurvalen till a-kassa direktanslutna understödjer bilden av att de direktanslutna inte i någon större utsträckning är anti-fackliga personer, dvs. med en principiell motvilja mot facket. Snarare rör det sig om olika *arbetsplatsrelaterade omständigheter* som föran-

leder dem att avstå från fackligt medlemskap, såsom att de befinner sig på arbetsplatser med låg facklig anslutning och aktivitet, varvid fackklubb ofta saknas på de vanligen relativt små arbetsplatserna.

Av metallarbetarna (specialurvalet direktanslutna till a-kassan) arbetar inte mindre än 41 procent hos fackföreningsnegativa arbetsgivare (endast 14 procent hos positiva). Hos SIF/HTFs motsvarande specialurval uppgick de facknegativa arbetsgivarna till 22 procent (och de positiva till 24 procent).

Ett samband råder mellan arbetsplatsens storlek och andelen facknegativa arbetsgivare. På stora arbetsplatser upplevde i genomsnitt endast 15 procent arbetsgivaren som negativ till fackligt medlemskap, medan hela 37 procent var av denna mening på små arbetsplatser, varav inom Metall-området hela 53 procent och inom SIF/HTF-områdena 27 procent (se tabell 5:7 i tabellbilagan).

5.8 De oorganiserades profil

Som vi sett befinner sig huvuddelen av de till a-kassa direktanslutna (specialurvalen) på arbetsplatser som utmärks av minst en av följande egenskaper: låg organisationsgrad, frånvaro av fackklubb samt relativt liten storlek på arbetsplatsen, inte sällan kombinerat med arbetsgivare med negativ inställning till fackliga organisationer. En klar majoritet av de till a-kassa direktanslutna på dessa arbetsplatstyper avstår från fackligt medlemskap, inte p.g.a. av en kritisk inställning till fackföreningar, utan därför att de med hänsyn till omständigheterna uppfattar det som irrelevant. En grupp av ”irrelevansmotiv” – klara sig själv-motiven – förefaller dock mer knutna till individuella egenskaper än arbetsplatsens karaktär. Nedan ges en översikt över olika kännetecken hos de intervjuade i specialurvalen till a-kassa direktanslutna samt övriga oorganiserade:

• 60 procent av till a-kassa direktanslutna i specialurvalen finns på mindre arbetsplatser (68 procent av metallarbetarna och 57 procent av tjänstemännen).

• ca varannan till a-kassa direktansluten metallarbetare på mindre arbetsplatser uppfattar arbetsgivaren som negativ till att de anställda går med i en facklig organisation (specialurvalet). Detsamma gäller 1/4 av direktanslutna tjänstemän på små arbetsplatser (specialurvalen till SIFs och HTFs a-kassor direktanslutna).

• 78 procent av till a-kassa direktanslutna i specialurvalen finns på arbetsplatser med låg organisationsgrad (68 procent av metallarbetarna, 83 procent av tjänstemännen); på mindre arbetsplatser gäller det nästan alla (98 procent), på större en klar majoritet (63 procent).

• ca 70 procent av till a-kassa direktanslutna i specialurvalen finns på arbetsplatser som saknar fackklubb, närmare bestämt 83 procent inom HTF-området, 64 pro-

cent inom Metall-området samt 57 procent inom SIF-området; som jämförelse kan nämnas att av totalantalet yrkesverksamma fackmedlemmar i Stockholmsregionen befann sig vid årsskiftet 1992/93 47 procent av HTF-arna på klubblösa arbetsplatser, 35 procent av Metallmedlemmarna samt endast 22 procent av SIF-arna; som synes *är arbetsplatserna utan fackklubb inom alla de tre förbundsområdena kraftigt överrepresenterade bland de till a-kassan direktanslutna*[2].

• 79 procent av samtliga intervjuade till a-kassa direktanslutna metallarbetare har ett kvalificerat arbete (men endast 29 procent av de vanliga Metallmedlemmarna och 43 procent av de fackligt aktiva).

• 47 procent av de oorganiserade tjänstemännen anser sig ha mycket bra eller bra möjligheter att påverka sina anställningsvillkor, men endast 19 procent av medlemmarna (inom SIF-området 47 resp. 10 procent). Denna olikhet är dock helt koncentrerad till *manliga* tjänstemän hos vilka motsvarande andelar uppgår till 61 resp. 8 procent.

• 43 procent av samtliga intervjuade oorganiserade inom SIF-området har en månadslön på minst 20.000 kr, men endast 5 procent av de vanliga medlemmarna och 22 procent av de fackligt aktiva; 2/3 av de oorganiserade inom såväl SIF- som HTF-området tjänar minst 15.000 kr per månad, jämfört med mindre än 1/3 av de vanliga SIF-medlemmarna (däremot 3/4 av de fackligt aktiva SIF-arna).

• 70 procent av tjänstemännen inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna skulle rösta på ett borgerligt parti om det vore val vid intervjutillfället (exkl. vet ej-svar), men endast 42 procent av de intervjuade vanliga tjänstemannamedlemmarna. Motsvarande andelar bland arbetarna är 33 resp. 15 procent. Det betyder att en majoritet av de till Metalls a-kassa direktanslutna som intervjuats hyser socialistiska sympatier (67 procent, exkl. vet ej-svar). Däremot angav hela 3/4 av de till a-kassa direktanslutna arbetarna och tjänstemännen inom arbetsplatsurvalet att de skulle rösta på ett borgerligt parti.

De politiska sympatiernas fördelning på arbetarsidan understryker betydelsen av *arbetsplatsens karaktär* för om individen går med i en fackförening eller inte: majoriteten av de till Metalls a-kassa direktanslutna (specialdirekt) sympatiserar med socialistiska partier och, som vi sett, endast en liten minoritet hyser principiell motvilja att tillhöra en facklig organisation. Däremot är de politiska sympatierna helt annorlunda hos de direktanslutna och övriga oorganiserade som vi påträffat på de stora metall- och handelsarbetsplatser på vilka intervjuer genomförts med vanliga

2. Se även tabellerna 26–27 och tabell 4:10 i tabellbilagan samt avsnitt 4.4 ovan, där även den ”verkliga” andelen direktanslutna på klubblösa arbetsplatser redovisas: 67 procent inom Metallområdet resp. 61 procent inom SIF-området 1992/93, dvs. andelar som ligger mycket nära specialurvalens.

medlemmar, fackligt aktiva och oorganiserade. Här överväger de borgerliga sympatierna kraftigt hos den minoritet som valt att stå utanför facket, liksom olika former av missnöje/motvilja gentemot fackliga organisationer (se tabell 44A ovan).

På tjänstemannasidan skiljer sig de politiska sympatierna åt ännu mer mellan vanliga medlemmar och oorganiserade, men här är å andra sidan en borgerlig hemvist så att säga mer naturlig. Det mest utmärkande draget hos de oorganiserade tjänstemännen är klara sig själv-motivens och andra ”irrelevansmotivs” framträdande plats (tabell 44B ovan). Som ovan konstaterats hänger det delvis samman med arbetsplatsens karaktär – hela 83 procent av tjänstemännen inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna finns på arbetsplatser med låg organisationsgrad. Men de oorganiserade tjänstemännen utmärks också i hög grad av speciella drag på *individplanet* såsom en i genomsnitt betydligt högre lön än hos de vanliga medlemmarna samt vad gäller männen dessutom goda möjligheter att själv påverka sina anställningsvillkor. Det kan erinras om att hela 43 procent av de oorganiserade manliga tjänstemännen anger klara sig själv-motiv som huvudskäl att idag inte tillhöra någon fackförening (tabell 45 ovan). Även oorganiserade kvinnliga tjänstemän uppger ofta sådana motiv (28 procent), men jämfört med männen är missnöjes/motvilje-motiv betydligt vanligare (45 procent hos kvinnor, 18 procent hos män).

För en redovisning av de oorganiserades profil med avseende på region, sektor, kön, ålder m.m. samt förändringar under perioden 1975–94 hänvisas till kapitlen 3 (facklig organisationsgrad) och 4 (till bl.a. SIFs, HTFs, Metalls och Handels a-kassor direktanslutna).

5.9 Motiv att inte vara fackligt ansluten enligt *Röster om facket och jobbet* (1988 och 1993)

Ytterst få undersökningar har gjorts av vilka motiv de oorganiserade har för att inte ansluta sig till en fackförening. Under ledning av Sven Nelander har dock LO vid två tillfällen (våren 1988 resp. våren 1993) låtit SCB intervjua såväl arbetare som tjänstemän om skälen varför de inte är fackligt anslutna. På den öppna frågan ”Vilken är den viktigaste orsaken till att Du själv inte är fackligt ansluten?” redovisas nio huvudorsaker, som lämpligen kan grupperas i följande tre kategorier: (1) bristande (individuell) nytta, (2) ideologiskt avståndstagande, samt (3) arbetsplatsrelaterade m.fl. skäl. I tabell 47 anges resultatet för arbetare samt låg- och mellantjänstemän – första kolumnen – och högre tjänstemän – andra kolumnen. Det bör observeras att flera orsaker ibland angivits av en och samma person, vilket försvårar jämförelser med den i avsnitt 5.7–5.8 redovisade undersökningen i Stockholmsområdet våren 1993.

Tabell 47. Viktigaste skäl att inte vara fackmedlem hos (1) arbetare/låg- och mellantjänstemän, samt (2) högre tjänstemän

	1988		1993	
	(1)	(2)	(1)	(2)
(1) Bristande (individuell) nytta				
(a) tveksam till nyttan att vara med	32	44	45	55
(b) medlemsavgiftens storlek	11	4	17	20
(c) är endast tillfälligt anställd	9	0	5	1
(2) Ideologiskt avståndstagande				
(a) facket är toppstyrt	16	6	10	13
(b) principiella skäl	13	17	11	15
(c) för mycket politik	9	17	13	21
(3) Arbetsplatsrelaterade m.fl. skäl				
(a) ingen eller få andra på arbetsplatsen anslutna	14	2	11	3
(b) ingen organisation på arbetsplatsen passar	6	16	12	10
(c) har aldrig blivit tillfrågad	10	1	5	5
(4) Andra skäl			23	24

Anm. Fler än ett skäl har angivits av en del personer. Förutom de ovan redovisade skälen förekommer det skäl som inte kunnat hänföras till någon av de nio specificerade grupperna. Dit hör t.ex. att arbetets karaktär enligt den intervjuade gör det olämpligt att vara fackansluten, bristande tid eller kunskaper, kritisk inställning till facket till följd av något konkret skäl, att man inte kommit sig för att gå med, bristande kunskaper i svenska eller att arbetsgivaren har en negativ inställning till facket. I genomsnitt har 1.5 ”viktigaste skäl” angivits av kategorin arbetare/låg- och mellantjänstemän och 1.7 av de högre tjänstemännen. Se *Röster om facket och jobbet* del 1 (1988) s. 41f, *ibid.* del 1 (1993) s. 54f.

Källor: Röster om facket och jobbet del 1 (1988) s. 41ff, 73; *ibid.* del 1 (1993) s. 54ff, 119.

Genom att fler än ett skäl angivits av åtskilliga intervjupersoner och det inte följts upp av följdfrågor för att precisera ett viktigaste skäl per individ är det inte möjligt summera de olika svarskategorierna. Så mycket kan dock sägas att *nyttomotiven* spelar en framträdande roll, inte minst vid den senare intervjuomgången (1993). Det gäller i synnerhet om man i nyttomotiven inkluderar de båda första grupperna av arbetsplatsrelaterade motiv (samtliga grupper under denna rubrik kan alternativt betecknas som *sociala* motiv). Olika former av missnöje med den fackliga organisationen förekommer också hos relativt många (medlemsavgiftens storlek, ideologiskt-politiskt missnöje samt ett okänt antal under rubriken ”andra skäl”). Jämfört med Stockholmsundersökningen 1993 förefaller de ideologiskt-politiska motiven (angivna under beteckningen ”motvilja” i tabell 43 ovan) omfattas av relativt många, men med hänsyn till att de enskilda motiven under rubrik (2) i tabell 47 inte är adderbara kan någon säker skillnad inte konstateras.[3] Detsamma gäller de arbetsplatsrelaterade motiven.

5.10 Betydelsen av nyttomotiv och sociala faktorer för fackligt medlemskap resp. icke-medlemskap

Efter att ha redovisat motiven för fackligt medlemskap resp. icke-medlemskap är avsikten att här närmare granska de viktigaste motivtyperna, dvs. nyttomotiven och de sociala motiven och hur de förhåller sig till varandra. Därefter (avsnitt 5:11) diskuteras individuella och kollektiva nyttomotiv, i synnerhet förekomsten av individuella nyttokalkyler kontra upplevda gemensamma intressen.

En första iakttagelse utifrån Stockholmsundersökningen är att de intervjuade framför allt anger *nyttomotiv* som viktigaste skäl till varför man *idag* är fackmedlem resp. oorganiserad. Som vi såg i avsnitt 5.5 anför ca 80 procent av de vanliga medlemmarna – arbetare såväl som tjänstemän – nyttomotiv som huvudskäl till varför de idag är med i facket (tabell 29 samt tabell 5:1 i tabellbilagan). Detsamma gäller närmare 40 procent av de fackligt aktiva. Nyttomotivens dominans hos de vanliga medlemmarna gäller inom samtliga åldersgrupper (tabell 30) och hos båda könen.

På motsvarande sätt anger den stora majoriteten oorganiserade *bristande nytta* av fackligt medlemskap som huvudskäl till varför de idag står utanför facket. Det gäller minst 3/4 av såväl de oorganiserade på de undersökta arbetsplatserna som specialurvalen till a-kassa direktanslutna samt både arbetare och tjänstemän resp. män och kvinnor (tabell 43–45).

I och för sig är det inget märkligt att fackliga organisationer av såväl medlemmar som icke-medlemmar främst betraktas ur nyttosynpunkt när man frågar om viktigaste skälet till att idag vara med i resp. stå utanför facket. I egenskap av intresseorganisationer är ju fackföreningars uppgift att söka tillvarata medlemmarnas intressen som löntagare, eller med andra ord att åstadkomma resultat eller ”göra nytta” i olika avseenden. Hit hör hela spektrumet av traditionella och ”nya” fackliga frågor som lön, arbetstid, anställningstrygghet, arbetsmiljö, arbetsorganisation, kompetensutveckling m.m. Utan en sådan inriktning – att söka tillfredsställa medlemmarnas behov – har fackliga organisationer knappast något existensberättigande. Praktiskt taget ingen är idag fackmedlem av tvångsskäl och endast en liten minoritet av ”vana” eller av principiella skäl. Ca 80 procent av de vanliga medlemmarna anför olika nyttomotiv för sitt fackliga medlemskap. I vid mening ser även en klar majoritet av de fackligt aktiva sitt medlemskap ur en resultat- eller nyttoaspekt. Till de närmare 40 procent som explicit anför nyttoskäl kan nämligen läggas den tredjedel som motiverar medlemskapet med att de därigenom ges en kanal att *påverka*

3. Om man likväl adderar 10+11+13 procentenheter hos kategorin arbetare m fl blir det 34 procentenheter av totalt 152 eller ca vart fjärde-femte motiv; hos de högre tjänstemännen blir det mer än vart fjärde uppgivet motiv. I tabell 43 motsvaras denna motivgrupp närmast av kategorierna ”motvilja” och ”facket sämre” vilka av samtliga intervjuade oorganiserade totalt angavs av 12 procent som viktigaste skäl att idag inte vara fackansluten.

olika förhållanden. Mindre än var tredje fackligt aktiv är fackmedlem av principiella skäl.[4]

Icke-medlemmarna kan indelas i två olika kategorier med avseende på bristande nytta av fackligt medlemskap. För det första de som är missnöjda med eller besvikna på facket – ofta till följd av en specifik händelse eller för att medlemsavgiftens storlek inte anses stå i proportion till nyttan av medlemskapet. De har således haft – eller har – vissa förväntningar på facket som inte infriats.

Den andra kategorin utgörs av dem för vilka fackligt medlemskap helt enkelt framstår som irrelevant:

(a) för att de tycker att de klarar sig bra på egen hand (vilket kan hänga samman med goda möjligheter att på egen hand påverka anställningsvillkoren), innehar ledningsfunktion eller att deras nuvarande arbete är av tillfällig karaktär

(b) för att den fackliga organisationen är för avlägsen eller svag för att vara till någon större nytta (fackklubb saknas, låg facklig anslutning och aktivitet, till fackligt medlemskap negativ arbetsgivare) – jämför tvåstegsmodellen i avsnitt 2.3.2, enligt vilken förekomst eller inte av en facklig organisation på arbetsplatsen utgör en grundläggande omständighet för individens ställningstagande till fackligt medlemskap.

De ovan åsyftade icke-medlemmarna utgörs således av tre grupper: de som blivit besvikna på facket, de som inte anser sig behöva facket (klarar sig själva) samt de som under andra omständigheter sannolikt skulle varit fackmedlemmar men som med ett icke existerande eller svagt fack på arbetsplatsen anser fackligt medlemskap vara meningslöst. Gemensamt för alla tre grupperna är att facklig anslutning betraktas ur ett *nyttoperspektiv*. Sammantaget omfattar de närmare 90 procent av de i specialurvalen till a-kassa direktanslutna samt 3/4 av de oorganiserade på intervjuarbetsplatserna (tabell 43 ovan). Övriga icke-medlemmar hyser antingen en principiell motvilja mot fackliga organisationer eller hänvisar till att de aldrig kontaktats av någon facklig företrädare resp. fått otillräcklig facklig information.

Fackmedlemmarnas resultatinriktning understryks av att förväntningarna i hög grad riktas mot den *fackliga organisationen på arbetsplatsen*. Omkring 80 procent av de vanliga medlemmarna är nöjda med hur fackklubben fungerar; de har valt något av svarsalternativen ”tillfredsställande”, ”bra” eller ”mycket bra” på frågan *Hur tycker du att den fackliga organisationen på din arbetsplats fungerar?* (avser endast klubbarbetsplatser). Endast ca 60 procent väljer något av dessa svarsalternativ när samma fråga ställs om *facket i sin helhet*, dvs. inkl. avdelning, förbund, centralorga-

4. Tabell 29. Av fackligt aktiva arbetare 30 procent och av fackligt aktiva tjänstemän 17 procent –tabell 5:1 i tabellbilagan.

nisation m.m., medan ca 20 procent svarar dåligt/mycket dåligt och ytterligare ca 20 procent har svårt att ta ställning. Så mycket som 4 av 10 medlemmar uppfattar således facket som något negativt eller diffust om de fackliga instanser som befinner sig ovanför arbetsplatsnivå inkluderas.

Medlemmarnas och icke-medlemmarnas nyttoorientering är dock inte den enda väsentliga dimensionen för individens förhållande till fackliga organisationer. Även *sociala relationer* på och utanför arbetsplatsen är av stor vikt. På frågan varför man *idag är medlem* av en fackförening är det naturligt att nyttoskäl och principiella skäl kommer i förgrunden och sociala faktorer i bakgrunden. Dagens fackmedlemmar vill som individer stå för sitt medlemskap (få hänvisar till vana eller tvång) och framställa det som baserat på ett självständigt ställningstagande. I det avseendet har en förändring ägt rum i riktning mot ett minskat kollektivt tryck på den enskilde att vara med i fackföreningen. Även den höjda utbildningsnivån har sannolikt främjat en självständig, kritiskt värderande hållning till fackliga organisationer.

Icke desto mindre spelar fortfarande sociala faktorer en väsentlig roll *när individen går med i en fackförening*. För ca hälften av arbetarna och tjänstemännen på intervjuarbetsplatserna var således samtal med arbetskamrater, fackrepresentanter eller föräldrar eller annan social påverkan avgörande när man gick med i den nuvarande fackföreningen.[5] Sannolikt rörde samtalen, diskussionerna och uppmaningarna i hög grad olika nyttoaspekter av fackligt medlemskap. Vad intervjusvaren framför allt visar är att individens överväganden att ansluta sig till en fackförening ofta försiggår inom ramen för en *social process* på och/eller utanför arbetsplatsen och således inte i något socialt vakuum.

En jämförelse mellan olika åldersgrupper tyder på att social påverkan alltmer håller på att ge vika till förmån för uttalade nyttomotiv när man går med i en fackförening (tabell 37). Tre anmärkningar bör dock tillfogas. För det första anger en icke ringa andel (1/3) också av den yngsta åldersgruppen (-29 år) social påverkan som utslagsgivande för inträdet i senaste fackföreningen (avser samtliga intervjuade fackmedlemmar). För det andra har behovet av trygghet hos denna åldersgrupp helt kommit att dominera nyttomotiven och överhuvudtaget prägla den samlade motivbilden hos de unga. Trygghetsmotivens starka frammarsch hos dem får ses mot bakgrund av övergången från en extrem högkonjunktur i Stockholmsregionen till massarbetslöshet (1993) hos framför allt just unga människor. För det tredje är

5. För tjänstemännen var social påverkan avgörande för ca 45 procent av de vanliga medlemmarna vid inträdet i den nuvarande fackföreningen; motsvarande andel hos arbetarna är ca 35 procent. Om det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar exkluderas (inom vilket arbetarna är överrepresenterade och konjunktur- och trygghetsskäl intar en framträdande plats) sker en utjämning mellan tjänstemän och arbetare: för 55 resp. 48 procent var social påverkan av avgörande betydelse (tabellerna 5:4 och 5:5 i tabellbilagan).

social påverkan *av betydelse* hos mer än den tredjedel som åsyftas ovan. Om inte endast *dominerande motiv* att gå med i facket beaktas utan allt uppgivet inflytande från andra, kan det noteras att ca 40 procent av de unga fackmedlemmarna anger påverkan från föräldrar vid inträdet i nuvarande fackföreningen, lika många kontakter med fackrepresentanter samt 15 procent samtal med arbetskamraterna (observera att dessa procenttal inte är adderbara).

Beträffande frågan om viktigaste skäl till att *idag vara med i facket* lyser hänvisningar till påverkan från andra med sin frånvaro hos *samtliga åldersgrupper.* Det får dock inte tolkas som att den sociala miljön är betydelselös, utan understryker istället att frågorna om varför man *gick med i* facket och varför man *idag är med* har helt olika karaktär. I det förra fallet ligger det nära till hands för den svarande att ta upp sociala omständigheter och processer som föranledde denne att gå med i facket, i det senare skall intervjupersonen motivera varför denne *kvarstår* som fackmedlem. Såvida individen inte upplever det som ett tvång att tillhöra facket (vilket f.ö. inga gör på intervjuarbetsplatserna) är det genomgående att man inte vill hänvisa till *andra* som avgörande för sitt ställningstagande, utan *själv* stå för det. Det hindrar inte att den sociala miljön ändå kan vara utomordentligt betydelsefull. Det framgår till exempel tydligt när påtagliga förändringar av omgivningen äger rum. Vid anställning på en ny arbetsplats är det således ofta utslagsgivande om arbetskamraterna på det nya stället är med i facket eller inte, om det finns fackliga representanter/fackklubb eller inte, samt relationen anställda – arbetsgivare (inte minst i småföretag) och då i synnerhet den senares inställning till att de anställda organiserar sig fackligt. Det kan nämnas att en tydlig social dimension fanns med i bilden vid utträdet ur facket hos inte mindre än varannan av de till a-kassa direktanslutna som någon gång tidigare varit med i en facklig organisation (specialurvalen direktanslutna; se tabell 40B). Även svaren på frågan varför man *idag inte är med* i facket hos specialurvalen till a-kassa direktanslutna pekar i denna riktning: inom Metall, SIF- och HTF-områdena kan en social dimension urskiljas hos vardera drygt 1/3 av de intervjuade (av dem hänvisar samtliga metallarbetare till arbetsplatsens karaktär; tabell 5:6 i tabellbilagan). I övrigt hänvisas till avsnitt 5.8 ovan om de oorganiserades profil där det framgår att många befinner sig på arbetsplatser med låg organisationsgrad och där fackklubb saknas, i småföretag med arbetsgivare negativa till facklig organisering etc.

Att frågan om fackligt medlemskap är något som diskuteras arbetskamrater emellan framgår av svaren på den andra av följande båda intervjufrågor: *Är dina närmaste arbetskamrater med i facket? Har ni pratat om denna fråga* (*dvs. om att vara med i facket eller inte*)*?* Mer än varannan vanlig medlem, liksom av de oorganiserade (inkl. specialurvalen till a-kassa direktanslutna), svarade jakande på den senare frågan. Av de nya Handelsmedlemmarna gjorde drygt 80 procent detsamma. Svaret

på den förstnämnda frågan antyder den sociala närmiljöns betydelse för individens ställningstagande. Trots att flera arbetsplatser med relativt låg organisationsgrad ingår i arbetsplatsurvalet anger hela 3/4 av de vanliga medlemmarna att deras närmaste arbetskamrater är med i facket (därtill kommer ytterligare 1/10 som uppger att ca hälften av arbetskamraterna är med). Återigen uppvisar de nya Handelsmedlemmarna en hög andel (drygt 80 procent).

Hos specialurvalen till a-kassa direktanslutna är däremot motsvarande andel endast ca 1/4. I de föregående avsnitten har vi betraktat låg facklig anslutning och aktivitet på arbetsplatsen främst som ett *nyttomotiv* (bristande nytta av fackligt medlemskap) när intervjupersonen uppgivit det som skäl till att inte gå med i facket. Men häri ligger också en *social* miljödimension: om inga eller endast ett fåtal av de närmaste arbetskamraterna är fackmedlemmar minskar den enskildes incitament att ansluta sig till en fackförening även till följd av den annorlunda sociala miljön. Inte desto mindre har ca 1/4 av de intervjuade i specialurvalen direktanslutna funderat på att gå med i facket.[6] På de utvalda arbetsplatserna är denna andel ännu högre (37 procent). Det är något förvånande med tanke på att så mycket som ca 60 procent av de oorganiserade intervjupersonerna på dessa arbetsplatser anger missnöje/motvilja mot facket som huvudskäl att inte vara fackligt ansluten. Å andra sidan finns det fackklubbar på samtliga dessa arbetsplatser, vilket rymmer en nyttoaspekt men också en social dimension. Ännu större *social* betydelse har sannolikt det förhållandet att de närmaste arbetskamraterna är fackmedlemmar hos varannan oorganiserad på de utvalda arbetsplatserna men endast hos ca var fjärde inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna.

Sociala miljöfaktorer visar sig influera de utanför facket stående på fler sätt än vad gäller inställningen till fackligt medlemskap. Inte mindre än 2/3 av de till a-kassa direktanslutna uppger att tanken på denna anslutningsform väcktes av personer i deras närhet, antingen på arbetsplatsen (54 procent, varav 45 arbetskamrater och 7 arbetsgivare) eller i familje- och vänkretsen (12 procent).[7] Endast 1/3 betecknar det som en egen tanke. Utan att direkt tillfrågats om det, omtalar så mycket som var fjärde direktansluten (specialurvalen) att minst ytterligare en arbetskamrat gick med i a-kassan vid samma tillfälle.

Inte heller hos fackmedlemmarna är det ovanligt att tala med arbetskamraterna om direktanslutning till a-kassan. Praktiskt taget alla vanliga medlemmar som intervjuats känner till att man kan vara direktansluten till a-kassan. Ca 30 procent har övervägt att lämna facket men stanna kvar i a-kassan, varav arbetskamraterna väckt tanken hos mer än varannan (57 procent; övriga 43 procent betecknar det som egen tanke).

6. Frågan lyder: *Har du funderat på att gå med i facket?*
7. Frågan lyder: *Varifrån kom tanken på direktanslutning till a-kassan?*

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att *nyttomotiv* spelar en dominerande roll för varför den enskilde individen *idag* är medlem eller inte av en facklig organisation. Beslut om *förändringar* – att gå med i eller ut ur en fackförening resp. om direktanslutning till a-kassa – kan samtidigt i hög grad ses som ett resultat av *sociala processer* på och/eller utanför arbetsplatsen.

5.11 Individuell nyttokalkyl kontra gemensamma intressen

Som redovisats i avsnitt 5.4 kan nyttomotiv uppfattas i snäv eller vid mening, ha en individuell resp. kollektiv aspekt samt avse fackmedlemmar såväl som icke-medlemmar.

I avsnitt 5.4.2 åsyftades med *nyttomotiv i snäv mening* hos icke-medlemmarna klara sig själv- och missnöjesmotiv, inkl. hänvisningar till att kostnaderna för medlemskapet (fackavgiften) upplevs som större än nyttan. Denna kategori avstår från fackligt medlemskap för att man explicit inte anser sig ha någon – eller i varje fall inte tillräcklig – nytta därav. Den närmaste motsvarigheten hos fackmedlemmarna är när de anger konkreta motiv för fackligt medlemskap av typen högkonjunktur slagit om till lågkonjunktur, för att få tillgång till a-kassa och dylikt.

Nyttomotiv i vid mening innefattar hos icke-medlemmarna hänvisningar till att fackligt medlemskap inte är relevant p.g.a. arbetsplatsens karaktär, extraarbete eller ledningsfunktion. Som vi sett rymmer sådana motiv också en social dimension. Hos fackmedlemmarna tillhör de allmänna intresse- och trygghetsmotiven gruppen nyttomotiv i vid mening.

Individuella och kollektiva nyttoaspekter går delvis in i varandra. Utan kollektiva avtal om t.ex. höjda löner kan också individuella löneökningar frysa inne. Å andra sidan kan vissa individer eller grupper relativt sett missgynnas av kollektivavtal, medan andra – t.ex. de lågavlönade – favoriseras. Vidare innehar somliga individer positioner (och marknadsvärde) som gör att de framgångsrikt kan förhandla för egen del. I vart och ett av dessa fall kan det få konsekvenser för synen på fackligt medlemskap. De sistnämnda kanske anser att de klarar sig bra själva – utan fackets bistånd, medan de förra kan komma att känna sig förfördelade och av missnöje lämna fackföreningen. Bland de intervjuade metallarbetarna finns flera exempel på yrkesarbetare som av missnöje med den solidariska lönepolitiken gått ur facket. I båda fallen kan man säga att överväganden utifrån snävt individuella nyttoaspekter – egennytta – varit utslagsgivande för inställningen till fackligt medlemskap. Missnöje som anledning att lämna facket behöver dock inte vara av strikt individuell karaktär, utan kan t.ex. riktas mot en fackklubb som anses för kraftlös mot arbetsgivaren och som inte helhjärtat går in för att tillvarata medlemmarnas (individuella

och kollektiva) intressen. På det hela taget berör dock de av *icke-medlemmarna* anförda nyttomotiven huvudsakligen bristande *egennytta* av fackligt medlemskap även om bilden är något mer komplex än så. När det gäller fackmedlemmarna kan detsamma sägas om de som anför nyttomotiv i snäv mening (konjunktur, a-kassa, försäkring).

För att erhålla en bild av hur de intervjuade medlemmarna ställer sig till individuella och kollektiva nyttoaspekter av fackliga organisationer fick de besvara en fråga som ställer problemet om egennytta kontra kollektiva intressen på sin spets. Den lyder: *Bör facket tjäna dina och dina kamraters gemensamma intressen även om det kan missgynna dig?* Hela 3/4 av de vanliga medlemmarna svarade jakande och drygt 90 procent av de fackligt aktiva.[8] Den övervägande delen av medlemmarna har således en kollektivistisk syn på fackföreningen, vilket står i strid med Mancur Olsons tes om att fackföreningsmedlemmar egentligen är potentiella gratispassagerare (*free riders*) som vill åka snålskjuts på facket (Olson 1971). Vad som enligt Olson ändå får dem att förbli fackmedlemmar är i huvudsak tvångsmässiga skäl – jämför det i Olsons hemland USA relativt vanliga systemet med *closed shop*, dvs. avtal om obligatoriskt fackligt medlemskap. Men som framgått av intervjuerna är sådana skäl sällsynta i dagens Sverige. Sannolikt avspeglar de avgivna svaren de i Sverige övervägande *kollektivistiska* normerna och värderingarna hos löntagarna. Dessa värderingars styrka framgår även av intervjufrågorna om solidarisk lönepolitik och ekonomisk jämlikhet (se nedan). Men kollektivistiska värderingar är i sig *inte tillräckliga* för att förklara facklig anslutning. Även hos de fackligt oorganiserade är solidariska värderingar relativt vanliga, om än långt ifrån lika utbredda som hos fackmedlemmarna. Som framgått anger det stora flertalet medlemmar en eller annan form av *nyttoskäl* som huvudmotiv för medlemskapet. Om det t.ex. saknas en facklig organisation på arbetsplatsen kan nyttan av ett medlemskap uppfattas som otillräcklig av individen även om denne hyser övervägande kollektivistiska värderingar.

Frånvaron av facklig arbetsplatsorganisation rymmer dock även en *social* aspekt. Enligt Olson är organiseringsmöjligheterna goda på det lokala planet under förutsättning att arbetsplatserna inte är för stora. Free rider-tänkandet antas nämligen avta under smågruppslika förhållanden, varför mindre grupper (och fackföreningar) antas besitta en överlägsen förmåga att handla kollektivt. Inom småskaliga grupper är det enligt Olson fullt möjligt att den enskilde individen genom helt

8. Av arbetarna svarade 80 procent av de vanliga medlemmarna ja och av tjänstemännen 65 procent. Vid en könsuppdelning visar det sig att inte fullt 70 procent av manliga arbetare och tjänstemän svarade ja. Arbetarkvinnorna är klart mer kollektivistiska än tjänstemannakvinnorna - 92 resp. 60 procent ja-svar - men således också mer kollektivistiska än de manliga arbetarna.

rationella överväganden kommer fram till att kollektivt handlande kräver dennes medverkan eftersom resultatet då i hög grad är avhängigt alla gruppmedlemmars deltagande (Olson 1971 s. 28, 33f, 36, 43ff, 53, 57). Därtill kommer att mindre grupper/fackföreningar har ett försteg framför större även vad gäller selektiva (dvs. icke-kollektiva) incitament, såsom att erbjuda en socialt attraktiv miljö. Om Olsons teori är riktig bör de anställdas motivation att upprätta fackklubbar och gå med i facket vara hög inom branscher med många små arbetsplatser – såsom inom den privata servicesektorn – och särskilt i länder där de riksomfattande fackförbunden är svaga så att det lokala initiativet fritt kan utvecklas! Det förefaller strida mot de faktiska förhållandena, men det kan ändå ligga något i resonemanget om småskaliga grupper eftersom individens närmaste omgivning (arbetskamrater, arbetsgrupper etc) alltid rymmer förhållandevis få personer och det är på denna nivå som de starkaste sociala banden utvecklas. Men då har man avlägsnat sig från Olsons teori om individualistiska kalkyler till förmån för en analys som tar fasta på de *sociala processer* genom vilka individen länkas till större sociala enheter. Ur ett sådant perspektiv kan en *decentraliserad* facklig arbetsplatsorganisation även på större arbetsplatser ha en utomordentligt viktig medlemsrekryterande uppgift genom att befinna sig nära medlemmarna och de problem som berör dem.

Om vi bortser från den sociala dynamiken i mindre grupper och utgår från Olsons egna argument finns det all anledning ifrågasätta påståendet att kollektivt handlande har lättast att utvecklas i småskaliga grupper. Frivilliga organisationer som de fackliga rymmer ett dubbelt medlemskapsproblem: (1) att rekrytera medlemmar, (2) att engagera tillräckligt många medlemmar i den fackliga verksamheten för att den skall kunna bedrivas på ett meningsfullt sätt. Vanligen är endast en minoritet av medlemmarna beredda att aktivera sig fackligt i någon högre grad och ta på sig förtroendeuppdrag. På mindre arbetsplatser kan det av detta skäl vara svårt att upprätta en facklig organisation, vilket minskar medlemskapets värde för de fackligt icke-aktiva. Inte endast frånvaron av skalfördelar verkar i denna riktning. Arbetsgivarna på de minsta arbetsplatserna är i regel mer negativa till fackföreningar än vad som är fallet i medelstora företag. Vid en analys av gruppstorlekens inverkan på den fackliga anslutningen bör man således ta hänsyn till att det kan förekomma ett *gratispassagerarproblem av andra ordningen* – dvs. mellan vanliga medlemmar och fackligt aktiva – och att det tenderar vara störst på de små arbetsplatserna som följd av det lägre antalet potentiella kandidater till t.ex. en klubbstyrelse. Inom litteraturen har det beskrivits som att en viss ”kritisk massa” av aktivister krävs för att upprätthålla en verksamhet (jfr Udéhn 1993 s. 245).

I botten för free rider-argumentet finns ett antagande om att fackföreningarna upplevs *positivt* av de oorganiserade ur *nyttosynvinkel*. Utan uppnådda resultat är

det logiskt sett inte möjligt åka snålskjuts på medlemmarna. Följaktligen exkluderas ur resonemanget de icke-medlemmar som upplever att de inte heller *indirekt* har någon nytta av den fackliga verksamheten, närmare bestämt dem som anser att de kan uppnå lika bra eller bättre villkor på egen hand samt alla som är missnöjda med de resultat facket uppnått. Återstår gör de icke-medlemmar som anser att de indirekt verkligen drar nytta av fackföreningen – de vill vara *passagerare* – men som samtidigt önskar undgå kostnaderna för fackligt medlemskap, dvs. medlemsavgiften, deltagande i strejker, eventuellt obehag med fackföreningsfientliga arbetsgivare m.m. – de vill vara *gratis*passagerare. Å andra sidan kan det vara förbundet med *sociala* kostnader att inte delta i strejker och i vissa fall också att stå utanför facket. En grundförutsättning för att kunna vara gratispassagerare är naturligtvis att individen ifråga omfattas av kollektivavtal. Enligt en amerikansk studie täcktes endast 2.3 miljoner oorganiserade löntagare av kollektivavtal 1990, varav hälften uppskattas vara free riders (Chaison & Dhavale 1992 s. 355) eller endast ca 1 procent av de amerikanska löntagarna. Samtidigt befann sig inte mindre än 84 procent av de amerikanska löntagarna utanför de fackliga organisationerna 1990 och 85 procent 1995. Det innebär att den överväldigande majoriteten av de oorganiserade amerikanska löntagarna inte kan betecknas som free riders (free riders utgör mindre än 1.5 procent av gruppen oorganiserade). I sin studie av industritjänstemän i Sverige fann sociologen Anders Bruhn det vara sällsynt med gratispassagerarresonemang bland de intervjuade (Bruhn 1999 s.144).

Utifrån Olsons argument om strikt individuellt baserade kalkyler om medlemskapets nytta och kostnader borde egentligen ingen vara fackmedlem eftersom man som gratispassagerare kan komma i åtnjutande av medlemskapets fördelar utan att bära dess kostnader. Om alla resonerade lika ”rationellt” skulle det dock inte existera några fackföreningar att åka snålskjuts på – vilket, som framgått, i betydande utsträckning är fallet i Olsons hemland USA. Situationen kan delvis liknas vid det som i spelteorin kallas fångarnas dilemma och som består i att om båda fångarna misstror varandra förlorar båda på det, om båda litar på varandra vinner båda något på det, men om endast den ene försöker utnyttja situationen för egen vinning gör denne en påtaglig vinst medan den andre gör en kännbar förlust. En förutsättning för spelet är att fångarna inte känner till varandras avsikter eller är vana att samarbeta med varandra. Det kan ifrågasättas om det förhåller sig så på en arbetsplats. Av föreliggande studie framgår att frågan om fackligt medlemskap – liksom direktanslutning till a-kassa – är något man diskuterar med sina arbetskamrater, vilket rimligen innebär att man *känner till* varandras preferenser. Och inte nog därmed, man *påverkar* också varandras preferenser. På frågan om hur det gick till när man gick med i fackföreningen uppger en betydande andel av medlemmarna olika former av

social påverkan som avgörande. Även hos de till a-kassan direktanslutna är den sociala dimensionen framträdande.

Kritik har riktats mot Olsons teori och mot förenklade versioner av fångarnas dilemma för att bortse från att människor faktiskt *kommunicerar* med varandra och lär av erfarenheterna (Udéhn 1993 s. 243f, 254f). Därigenom kan också en gruppkänsla uppstå, sociala normer aktiveras och en gemensam hållning utvecklas. Kort sagt, kommunikation främjar samarbete och motverkar ett strikt individualistiskt kalkylerande och agerande. Kommunikationen underlättas av att fackliga organisationer är s.k. *sekundära organisationer*, vilket syftar på att de potentiella medlemmarna redan kommit i kontakt med varandra i sin egenskap av *anställda* i ett företag eller en förvaltning, som således utgör den primära organisationen. Eftersom företag och förvaltningar i första hand har andra målsättningar än att se till de anställdas behov, uppstår ett utrymme för fackföreningar med huvuduppgift att företräda just löntagarintressena. Löntagarna utgör dock ingen homogen enhet. Historiskt sett har olika grupper av anställda låtit sig företrädas av egna fackliga eller professionella organisationer (efter yrke, bransch, status som arbetare/tjänsteman m.m.), vilket sannolikt stärkt den *kollektiva identiteten* inom gruppen ifråga. Enligt Lysgaards kollektivteori tenderar en informell gemenskap utvecklas hos anställda som befinner sig nära varandra (samma arbetsgrupp/arbetsplats), är lika varandra (t.ex. samma yrke eller status) och som kännetecknas av en likartad problemsituation (Lysgaard 1985). Därigenom kan ett s.k. arbetarkollektiv med tillhörande normsystem formeras för att söka tillvarata arbetarnas intressen gentemot det s.k. tekniskekonomiska systemets vinstkrav. En fackförening kan ses som det organisatoriska uttrycket för arbetarkollektivet (eller annan form av kollektivbildning), men det senare kan existera även om det inte finns någon facklig organisation.

Man kan dock fråga sig vilken roll informella processer och kollektiv egentligen spelar i dagens samhälle. Göran Ahrne menar att informella grupper och småskaliga gemenskaper mist mycket av sin tidigare betydelse. Utanför organisationernas värld eller inom vad Ahrne kallar det ”halv-organiserade fältet” (the semi-organized field) råder anonymitet (Ahrne 1990 s. 135). Ahrnes organisationsbegrepp är dock mycket brett och innefattar såväl intresseorganisationer och företag som nationalstater och familjer. Till skillnad från system har organisationer fördelen av vara i formell mening klart avgränsbara: antingen tillhör man en viss organisation eller inte (ibid. s. 134). För att besvara frågan om *varför* individer väljer medlemskap eller icke-medlemskap i frivilligorganisationer som fackföreningar, kan man dock inte utesluta att informella processer och gemenskaper fortfarande kan spela en betydelsefull roll, inte minst på arbetsplatsnivå. Den pågående decentraliseringen av arbetsliv (flexibla arbetsgrupper m.m.) och arbetsmarknad innebär dessutom att informella sociala relationer och improviserat agerande tillmäts *ökad vikt*. Även om mycket av detta sker inom ramen för företagens formella organisation är det ändå

befogat att analytiskt urskilja ett informellt fält (av kamratgrupper m.m.) som delvis befinner sig utanför organisationernas (såväl företags som fackföreningars) kontroll, men med betydelse för deras framgångar respektive misslyckanden.

Ahrnes organisationsanalys utesluter dock inte resonemang om informella processer. Ahrne framhåller således att utvecklingen generellt *inte* går mot ökad anonymitet; poängen är istället att människors vardagliga rutiner till stor del formas inom organisationer (ibid. s. 135f). I ett senare arbete betonar Ahrne betydelsen av vardagliga kontakter människor emellan *inom* organisationer:

”Som medlem i en organisation får du en identitet genom de andra medlemmarna, de börjar känna igen dig och intressera sig för vad du gör samt lägga märke till när du kommer och går. De är beroende av dig och räknar med dig. Du betyder något för dem” (Ahrne 1994 s. 5; min översättning).

Det är dock först efter att man anslutit sig till organisationen som sådana processer äger rum, ty ”utanför organisationerna, på de partiellt organiserade fälten, är du anonym och ingen kräver något av dig” (*ibid.*). Tillämpat på fackliga organisationer kan sådana processer dock rimligen inledas redan innan individen anmält sig som medlem eftersom fackföreningar, som vi sett, är att betrakta som sekundärorganisationer i förhållande till företagsorganisationen. I egenskap av *anställd* är individen redan ”organiserad” och tillhör en arbetsgemenskap där arbetskamraterna är fackmedlemmar eller icke-fackmedlemmar. Arbetsplatsen är således en social arena med implikationer för mer än en enda organisation.

Arbetsplatsen utgör ur facklig synvinkel en strategisk arena i flera avseenden. Där finns medlemmarna och de grupper och/eller kollektiv som de identifierar sig med, där äger den vardagliga kommunikationen rum mellan de anställda samt mellan medlemmar och fackrepresentanter. Följaktligen har arbetsplatsfacket bättre möjligheter än någon annan facklig nivå att få en omedelbar uppfattning om medlemmarnas (eller olika medlemsgruppers) krav, liksom att i viktiga avseenden tillgodose dem (jfr Streeck 1992 s. 105ff). Decentraliseringen av avtalsförhandlingarna i Sverige m.fl. länder ökar ytterligare betydelsen av arbetsplatsnivån, i likhet med avskaffandet av den korporativa representationen i statliga organ. Som vi såg i kapitel 1 finns det ett samband mellan en utbyggd facklig arbetsplatsorganisation – kombinerat med en viss centralisering – och en hög facklig organisationsgrad. En stor och växande medlemsmassa tenderar dock medföra vissa problem genom att förhållandet mellan den fackliga ledningen och de vanliga medlemmarna får en byråkratisk karaktär, samt genom en ökad heterogenitet med avseende på yrken och positioner och följaktligen också medlemmarnas intressen (Offe & Wiesenthal 1985 s. 185ff). En centralisering tenderar förstärka det byråkratiska elementet (vilket i Sverige mildras av fackklubbarnas framträdande roll), men underlättar samti-

digt sammanjämkandet av heterogena intressen till en gemensam facklig politik – i Sverige i form av ”solidarisk lönepolitik”. Traditionella kollektiva identiteter baserade på t.ex. yrken har i Sverige därmed försvagats till förmån för bredare löntagarkonstellationer. Den fortsatta förekomsten av separata (central)organisationer för arbetare och tjänstemän samt olika fackförbund och karteller för privat- och offentliganställda begränsar naturligtvis möjligheterna att genomföra en solidarisk lönepolitik för hela arbetsmarknaden. En liknande effekt har den pågående decentraliseringen av avtalsförhandlingarna. I solidaritetsbegreppet ligger att individer och grupper i enlighet med en eller annan rättvisenorm är beredd att göra avkall på *maximal* utdelning för egen del. Det är inte detsamma som att avstå från krav på egna förbättringar, men det innebär att de sätts in i ett större socialt sammanhang, som bidrar till att öka sammanhållningen inom de fackliga organisationerna.

Flera former av kollektivkänsla och kollektiv identitet är således möjliga. De kan avse den egna arbetsplatsen/yrkesgruppen eller större grupperingar resp. förekomma på flera nivåer samtidigt – jämför den kombinerade decentraliseringen och centraliseringen hos de fackliga organisationerna i Sverige. Det betyder att målen för den fackliga verksamheten formuleras på olika nivåer och i olika sammanhang samt att vissa sammanjämkningsproblem kan uppstå. Fackliga organisationer är i hög grad målinriktade då syftet med verksamheten är att tillvarata medlemmarnas intressen i olika avseenden – jämför nyttomotivets roll för det fackliga medlemskapet. Hur dessa mål och intressen ser ut är beroende av de kollektiva normerna och resurserna samt medlemmarnas deltagande i målformuleringen. *Andra* organisationers resurser är naturligtvis också av betydelse, t.ex. arbetsgivarföreningars och staters, eftersom resursers användning rymmer en maktdimension (jfr Ahrne 1994 s. 12ff). Jon Elster framhåller utifrån empiriskt material hämtat från Sverige att förhandlingar med arbetsgivarna kan föregås av en utdragen intern förhandlingsprocess på den fackliga sidan och att olika rättvisenormer då förefaller spela en avgörande roll (Elster 1989 s. 224). Som exempel nämns lönenormer baserade på jämlikhet, individuell rättvisa (efter prestation, utbildning, ålder m.m.), lika lön för lika arbete oberoende av individuella egenskaper, status quo (bevarandet av relativa/absoluta löneskillnader) samt behovsrelaterad lönesättning. På annan plats i samma studie förnekar Elster emellertid att sociala normer kan vara *resultat- och framtidsorienterade* (ibid. s. 98). I kontrast till normer relateras *rationellt handlande* till de mål (resultat) som önskas förverkligade. Att göra en sådan absolut boskillnad mellan sociala normer och rationellt handlande verkar inte övertygande. Då förefaller det fruktbarare att definiera sociala normer så att de inte utesluter en inriktning på framtida (kollektiva eller individuella) resultat. Elster betonar det imperativa draget hos sociala normer, att de anger att man skall rätta sig efter dem, medan

rationellt handlande uppges kräva ofta svåra och osäkra kalkyler (ibid. s. 100). Om man istället betraktar normer utifrån deras *innehåll* står det klart att de mycket väl kan understödja eller föreskriva ett *rationellt* uppträdande för att uppnå bestämda mål (målrationalitet) samtidigt som de influerar själva formulerandet av målen. Normer har således att göra med såväl målen som medlen för att förverkliga dem. Fackliga normer betonar vanligen ett *gemensamt* (solidariskt) uppträdande för att uppnå bestämda *gemensamma* mål. Det betyder att solidaritet utgör ett *medel* för att förverkliga kollektiva mål; det kan också utgöra ett *mål* i sig, t.ex. i form av solidarisk lönepolitik. Den enskilde individen kan antingen vara av den meningen (1) att de egna intressena överensstämmer med de gemensamma, (2) att det råder en partiell konflikt mellan dem, men bortse härifrån som följd av solidariska värderingar, eller (3) anse att egenintresset klart strider mot de kollektiva målsättningarna. I de båda förstnämnda fallen kan en tillslutning till normer som betonar kollektiva resultat främja facklig organisering, medan individen i det tredje fallet sannolikt vänder fackföreningen ryggen (såvida inte någon form av sanktioner förhindrar det). Sociala normer kan således understödja kollektivt och/eller individuellt rationella beteenden (Elster är av motsatt uppfattning och framhåller att sociala normer endast kan *ersätta* rationalitet, inte understödja den; ibid. s. 232).

Som framgått av intervjuundersökningen ger såväl vanliga medlemmar som fackligt aktiva i Sverige hög prioritet åt fackets uppgift att företräda medlemmarnas *gemensamma* intressen. Å andra sidan har fackföreningar också att se till den *enskilde individens* intressen. Svaren tyder på att majoriteten av de intervjuade anser att det inte nödvändigtvis råder en motsättning mellan denna dubbla uppgift. På frågan *Hur väl anser du att facket tar hänsyn till den enskilde individens behov och önskemål?* instämmer så mycket som 3/4 av de vanliga medlemmarna i svarsalternativen tillfredsställande/bra/mycket bra.[9] Ur facklig synvinkel är det samtidigt naturligtvis allvarligt att 1/4 anser att facket på ett dåligt/mycket dåligt sätt beaktar den enskilde medlemmens behov och önskemål. På en av de utvalda handelsarbetsplatserna är ca 40 procent av de intervjuade vanliga medlemmarna missnöjda i detta avseende. Det gäller även var tredje intervjuad inom urvalet nya Handelsmedlemmar. Att just medlemmarna i Handels uppvisar en relativt hög missnöjesandel kan hänga samman med frånvaron av betalda klubbfunktionärer samt att kvinnors önskemål om arbetstider m.m. kan vara väldigt individuella. Därtill kommer att kvinnor när problem uppstår kanske inte säger ifrån på samma sätt som män. Å andra sidan är arbetarkvinnorna den kategori som starkast betonar fackets uppgift att företräda gemensamma intressen. Möjligen finns det ett samband mellan individuell tillbakadragenhet och tilltro till kollektivets styrka.

9. Av dem svarar 44 procent ”tillfredsställande” och 30 procent ”bra/mycket bra”.

Även om de flesta medlemmarna anser att fackföreningen i första hand skall tillgodose gemensamma intressen förekommer också *individualistiska nyttokalkyler* med avseende på fackligt medlemskap. I sin renodlade form innebär det att de fördelar som följer på att vara fackansluten vägs mot kostnaderna (i praktiken medlemsavgiftens storlek). En del av medlemmarna som övervägt att lämna fackföreningen har resonerat i sådana banor, men nästan uteslutande på arbetarsidan, vilket hänger samman med LO-förbundens jämfört med TCO-fackens betydligt högre avgifter. Bland de vanliga medlemmarna har ca 1/6 av arbetarna *någon gång* övervägt att gå ur facket av sådana skäl.[10] För ytterligare ca 1/6 av arbetarna samt ca 1/3 av tjänstemännen har däremot andra missnöjesanledningar än hög fackavgift varit det primära. Oftast rör det sig om kritik mot den fackliga organisationen för att i konkreta frågor agera svagt och ineffektivt (inte minst vad gäller lönen) eller att inte lyssna på medlemmarna, ge otillräcklig information etc. Det vore dock att gå för långt att benämna alla sådana utträdesfunderingar individualistiska nyttokalkyler. Ofta rör det sig sannolikt om ett berättigat missnöje med brister hos den fackliga organisationen.

När det gäller *icke-medlemmar* som explicit anger hög fackavgift eller andra missnöjesmotiv att stå utanför facket finns det däremot anledning att anta att det ofta rör sig om just *individualistiska nyttokalkyler*. Sannolikt gäller det också en hel del icke-medlemmar som hänvisar till att de klarar sig bra på egen hand. De med facket missnöjda icke-medlemmarna har uppenbarligen funnit fördelarna med fackligt medlemskap väga för lätt. En del icke-medlemmar med klara sig själv-motiv har säkerligen gjort detsamma, medan andra åter *inte ens haft anledning reflektera över frågan* just till följd av sin klara sig själv-inställning i kombination med gynnsamma omständigheter.

Gynnsamma anställnings- och arbetsvillkor kan emellertid avlösas av mindre gynnsamma samt av ökad osäkerhet på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden. De senaste tio åren har i hög grad kännetecknats just av snabba förändringar. En sådan var det markanta omslag från hög- till lågkonjunktur som inträffade i Sverige vid 1990-talets början – inte minst i storstadsområdena. Det särskilda urvalet nya Handelsmedlemmar ger tillfälle att studera förändringar i inställningen till fackligt medlemskap hos en grupp anställda som under den begynnande lågkonjunkturen (under år 1991) gick med i fackföreningen. Som huvudskäl att gå med anger 1/3 konjunkturomslaget (tabell 34). Inkl. övriga trygghets- och a-kassemotiv spelar

10. Frågan *Har du någon gång övervägt att gå ur facket?* besvaras jakande av ca 1/3 av de vanliga medlemmarna bland arbetarna och likaså bland tjänstemännen. Men på följdfrågan om skäl och omständigheter för överväganden skiljer sig arbetare och tjänstemän. Medan varannan av arbetarna som svarat ja på den första frågan hänvisar till den höga medlemsavgiften anger nästan alla tjänstemän olika konkreta missnöjesanledningar med facket.

osäkerhetsfaktorer en dominerande roll för varannan i urvalet nya Handelsmedlemmar. Av de två tredjedelar av de nya medlemmarna som dessförinnan varit anställda uppgav de flesta klara sig själv-motiv till att då inte vara fackligt ansluten (ca 60 procent; tabell 38). Det kan observeras att samtliga i urvalet nya Handelsmedlemmar som 1991 gick med i facket av *konjunkturskäl* dessförinnan stod utanför med motivet att de *klarade sig själva*. Den starkt förändrade ekonomiska situationen föranledde uppenbarligen dessa individer att revidera sin värdering av fackligt medlemskap. En tydligare illustration till *individuella nyttokalkyler* är troligen svår att finna.

Av de oorganiserade uppger i synnerhet de yngre att de funderat på att gå med i facket.[11] Ungefär varannan av alla som funderar i sådana banor uppger konjunkturskäl. Det stämmer väl överens med andra iakttagelser. I kapitel 3 såg vi att den fackliga organisationsgradens nedgång hos privatanställda under andra hälften av 1980-talet till stor del sammanföll med en extrem högkonjunktur. Likaledes kunde vi se att en vändpunkt inträffade i samband med ett mycket markerat konjunkturomslag vid 1990-talets början, varefter andelen fackanslutna vuxit snabbt. Allra störst har förändringarna – i båda riktningarna – varit hos de yngre åldersgrupperna inom privat sektor i Stor-Stockholm. I denna region var arbetsmarknaden som mest "överhettad" och valmöjligheterna som störst till följd av regionens storlek och arbetsutbud, men just därför blev förändringarna också allra tydligast här när tiderna blev sämre. Samtidigt har direktanslutningen till a-kassorna tilltagit dramatiskt under 1990-talet, framför allt hos privatanställda i de yngre åldersgrupperna inom storstadsområdena (avsnitt 4.1–4.2).

Den fackliga organisationsgradens förhållandevis starka fluktuationer under de senaste tio åren – i likhet med den ökande direktanslutningen till a-kassorna – tyder på att fackligt medlemskap blivit mer *situationsberoende* och villkorligt än tidigare. Det får ses mot bakgrund av att *förändringarna* på arbetsmarknaden varit osedvanligt stora, eller annorlunda uttryckt att *situations*faktorerna visat en hög grad av variabilitet. En ökad situationsorientering hos individerna kan således delvis tillskrivas (den starkt växlande) situationen själv. Framför allt omfattande förändringar i negativ riktning ger anledning för individen att – enskilt eller tillsammans med andra – *reflektera* över konsekvenserna och eventuellt också *handla* i enlighet därmed. Som exempel kan nämnas höjd fackavgift under högkonjunktur (ev. som följd av övertidsarbete), vilket kan föranleda somliga att ompröva medlemskapet om nyttan av fackföreningen inte upplevs stå i proportion till kostnaderna. Den mest påtagliga negativa förändringen under senare år utgör naturligtvis lågkon-

11.På frågan *Har du funderat på att gå med i facket?* svarade 36 procent av oorganiserade i åldersgruppen –29 år ja, liksom 28 procent av 30–49-åringarna och 16 procent av de som fyllt 50 år.

junkturen samt den ur individens synvinkel ökade risken för arbetslöshet. Som ovan redovisats har det fått många oorganiserade att överväga fackligt medlemskap resp. att de facto gå med i facket alternativt direktansluta sig till en a-kassa.

Den sedan 1980-talets mitt ökade instabiliteten i facklig anslutning tyder på att det blivit vanligare med handlande enligt *individuella nyttokalkyler*. Av intervjuerna framgår det fackliga medlemskapets – och icke-medlemskapets – *situationsberoende* på flera sätt. Inte minst gäller det förändringar av den situation individen befinner sig i. Således har vi sett att arbetsplatsens karaktär (inkl. andel fackligt anslutna, förekomst av fackklubb m.m.) resp. byte av arbetsplats betyder mycket för individens ställningstagande. Även övriga "relevansskäl" att inte vara fackansluten hör till denna kategori, såsom arbete av tillfällig karaktär, innehav av ledningsfunktion och klara sig själv-motiv. Som urvalet nya Handelsmedlemmar illustrerar kan klara sig själv-motiven helt falla bort med förändringar av den ekonomiska konjunkturen och förbytas i sin motsats. Andra förändringar som kan föranleda individen att reflektera över medlemskapets värde har att göra med fackavgiften samt fackföreningens agerande – eller brist på agerande – vid förändringar av anställnings- och arbetsvillkoren.

Alla motiv för fackligt medlemskap resp. icke-medlemskap är dock inte av *nyttokaraktär*. När man går med i en fackförening spelar *sociala* faktorer ofta en dominerande roll. Men även när så inte är fallet har individens handlande vanligen en social dimension som gör det tveksamt att tala om *individuella* nyttokalkyler. I avsnitt 5.10 såg vi t.ex. att hela 80 procent av de nya Handelsmedlemmarna talade med sina närmaste arbetskamrater om värdet av fackligt medlemskap. För det andra har vi en grupp nyttomotiv som inte utan vidare kan betraktas som resultatet av en renodlad nytto*kalkyl*. Det gäller de allmänna intresse- och trygghetsmotiven. För varannan vanlig medlem utgör dessa dominerande motiv för att idag vara med i fackföreningen (tabell 29). Hit hör den fackliga organisationens roll att rent allmänt tillvarata den enskildes/de anställdas intressen gentemot arbetsgivaren vad gäller löner m.m., att söka driva frågor och avhjälpa konkreta missförhållanden, att ge stöd vid konflikter samt tillgodose behovet av trygghet under osäkra tider. En viktig aspekt hos denna motivgrupp är det *potentiella* värdet av fackligt medlemskap, dvs. att facket finns tillhands om något obehagligt inträffar (t.ex. något som upplevs som orättvist) resp. som försätter eller hotar försätta den enskilde individen i en svår situation (t.ex. uppsägningar, omplaceringar, hälsoproblem). Det potentiella värdet av medlemskapet rymmer i sin tur en *känslomässig* aspekt – inger en trygghetskänsla – och en härmed förbunden *social* aspekt – känslan att inte behöva stå ensam om något händer. Här är det således inte fråga om en strikt situationsbunden nytta av fackligt medlemskap, utan om en allmän, potentiell nytta av medlemskapet i

olika avseenden, som inte låter sig fångas i termer av kalkylerad nytta vis-à-vis kostnader (s.k. cost benefit-analys). Etzioni (1992) argumenterar för en beslutsmodell som rymmer *både* känslomässiga *och* rationella aspekter. De mål som individen vill uppnå är vanligen styrda av normativa och känslomässiga faktorer (t.ex. behovet av trygghet), liksom delvis medlen för att uppnå dem. Vid valet av medel träder emellertid även rationella överväganden in i beslutsprocessen, men endast under förutsättning att de inte står i strid med det normativa/känslomässiga sammanhanget.

En tidsperiod som i likhet med dagens utmärks av snabba förändringar och tvära kast kan sammanfattningsvis medföra två olika sorters reaktioner. För det första en strävan att anpassa sig till den aktuella situationen och som individ söka ta tillvara de möjligheter som bjuds när situationen är gynnsam och att ompröva ställningstagandet när situationen så kräver. Det är ett *kortsiktigt* förhållningssätt som inte alltid – speciellt inte när situationen är gynnsam – nödvändigtvis följs av närmare reflektion eller kalkylerande, men som tenderar göra det vid radikala förändringar. Det andra förhållningssättet, som är mer *långsiktigt*, får ses mot bakgrund av svårigheterna att göra hållbara kalkyler under ett tidsskede präglat av snabba förändringar som långtifrån alltid kan förutses. Men det behöver inte ha med kalkylerande att göra, utan kan svara mot ett allmänt trygghetsbehov. Utgångspunkten är i vilket fall som helst att i möjligaste mån minimera osäkerhets- och riskmomenten och gardera sig mot negativa effekter av förändringarna. I och för sig är det inget som hindrar att strävandena efter kortsiktig flexibilitet och långsiktig riskminimering förekommer hos en och samma individ.

Vad gäller frågan om fackligt medlemskap kan emellertid, som vi sett, de båda förhållningssätten svara mot *alternativa* handlingsvägar: (1) ett kortsiktigt, situationsbundet handlande som innebär oorganiserad status i vissa lägen och facklig anslutning i andra – motiverat av klara sig själv- resp. konjunkturskäl – samt (2) ett mer långsiktigt fackligt medlemskap motiverat av allmänna intresse- och trygghetsskäl. Som framgått är det förra agerandet mest utbrett i de yngre åldersgrupperna och det senare i de äldre. Möjligheten finns att själva det kortsiktiga handlandet hos den nu unga generationen kan komma att omprövas och ersättas av ett mer stabilt ställningstagande, bl.a. för att söka minimera risken att hamna i en ofördelaktig situation. För detta talar att den för Sverige höga arbetslösheten inte förefaller ge vika ens under högkonjunkturer och att utvecklingen på arbetsmarknaden rent allmänt kännetecknas av en betydande osäkerhet och ökade krav på fortlöpande kompetenshöjningar. Till bakgrunden hör ökade krav på flexibla företag i en allt mer internationaliserad ekonomi kännetecknad av skärpt världsmarknadskonkurrens.

Enligt teoribildningen om rationella val (bl.a. Olson 1971 s. 50f, 132ff) krävs det särskilda fördelar (positive selective incentives) för fackmedlemmarna för att de

fackliga organisationerna skall lyckas rekrytera medlemmar, såvida inte tvångsåtgärder (negative selective incentives) förekommer eller den sociala miljön är småskalig. I USA har de fackligt anslutna i allmänhet högre löner än oorganiserade löntagare som omfattas av kollektivavtal (Chaison & Dhavale 1992 s. 360f). För Sveriges del kan frågan resas vad det betyder att arbetslöshetsförsäkringen administreras av fackföreningarna. Av intervjusvaren att döma är det relativt få som anger tillgången till a-kassa som ett huvudskäl för facklig anslutning. Dessutom är det välkänt att man kan vara medlem av en a-kassa utan att vara fackmedlem. När det gäller själva anställningstryggheten, omplaceringar och större organisationsförändringar är det däremot *fackföreningens* exklusiva uppgift att företräda de anställda enligt svensk arbetslagstiftning (LAS, MBL). Visserligen omfattas i Sverige även de oorganiserade av kollektivavtalen (dvs. på arbetsplatser med avtal), men det kan ändå tänkas att de fackligt anslutna i vissa situationer får sina intressen bättre tillgodosedda – t.ex. vid s.k. avtalsturlistor – och att det kan upplevas som tryggare att tillhöra fackföreningen av detta skäl (jfr *Metallarbetaren* nr 3 1993: om arbetsgivaren vid turordningsförhandlingar begär att få behålla en nyckelperson med kort anställningstid kan en nyckelperson som är med i facket ställas mot en som står utanför och då väljer facket att göra undantag för sin medlem medan den oorganiserade får gå). Detsamma gäller även andra frågor som inte direkt har med lönerna att göra och som med tiden kommit att inta en allt betydelsefullare roll, såsom möjligheten till kompetensutveckling; jfr Boglind som poängterar utbildningsfrågornas aktualisering som facklig fråga hos industritjänstemännen (Boglind 1989 s. 127). Till följd av en allt mer differentierad lönesättning kan det också bli svårare att i *lönehänseende* uppträda som facklig gratispassagerare, vilket är lättast om graden av standardisering är hög. En ökad individualisering av arbets- och anställningsvillkoren kan således komma att medföra att de anställda i än högre grad sluter upp bakom de fackliga organisationerna i Sverige.

Förutom sociala och nyttobetonade motiv kan man tala om en *värderingsmässig* aspekt av fackligt medlemskap. De klaraste exemplen på att värderingar spelar en framträdande roll utgörs av dem som uppger principiella motiv att tillhöra en facklig organisation resp. att stå utanför. Endast en liten minoritet av fackmedlemmarna anger dock principiella skäl som huvudmotiv för att idag tillhöra fackföreningen (tabell 29). Det gäller även de fackligt aktiva, närmare bestämt ca en fjärdedel. Liksom bland de vanliga medlemmarna dominerar istället olika nyttoskäl, hos de fackligt aktiva framför allt en önskan att kunna påverka arbets- och anställningsvillkoren samt den fackliga politiken. Även om endast ett mindretal av medlemmarna är med i fackföreningen av principiella skäl hyser en klar majoritet ändå kollektiva värderingar i den meningen att de anser att facket bör sätta de gemensamma intressena

främst också om det skulle missgynna svarspersonen själv (se ovan detta avsnitt).

Kollektiva värderingar och nyttoorientering står således inte i motsättning till varandra. Som tidigare framhållits är fackliga organisationer i hög grad mål- eller nyttoinriktade samtidigt som fackliga normer betonar ett gemensamt uppträdande för att uppnå gemensamma mål. Man skulle kunna tala om en *kollektiv rationalitet*. Bengt Abrahamsson menar att organisationer bör betraktas som instrument för att tillgodose sin ”huvudmans” intressen (Abrahamsson 1992). En fackförening har således som uppgift att företräda medlemskollektivets intressen på ett så effektivt sätt som möjligt. Vad gäller *individers* ställningstagande till fackligt medlemskap lägger Abrahamsson, i kontrast till rational choice-teoretikerna, stor vikt vid *värderationellt* handlande eller ”commitment”, dvs. hängivenhet för en sak som går utöver den egna vinningen. I ett Abrahamsson närstående forskningsprojekt översätts ”union commitment” med ”samhörighet med facket” vilket syftar på ”medlemmens känslomässiga samhörighet med sitt fack, dvs. graden av identifikation med facket för dess egen skull” (Sverke 1993 s. 7). I en senare studie betonas överensstämmelsen mellan individens värderingar och fackföreningens mål (Sverke & Kuruvilla 1995 s. 514). Begreppet ”samhörighet med facket” innefattar dock mer än den känslo- eller värderingsmässiga sidan. En andra komponent utgörs av en instrumentell eller målrationellt baserad samhörighet med facket, vilken är avhängig de förmåner eller nytta som följer av fackligt medlemskap. Det betyder att det *individuella* rationalitetsbegreppet omfattar såväl värde- som målrationalitet (Abrahamsson 1992 s. 187). Det hindrar inte att *organisationer* främst ses som *målrationella* med uppgift att förverkliga kollektiva målsättningar. Utan en viss facklig styrka eller kapacitet att förbättra arbets- och anställningsvillkoren kan facklig verksamhet knappast legitimeras inför medlemmarna (Sverke & Sjöberg 1994 s. 540). Som framhållits ovan kan emellertid sociala normer (och värderingar) understödja förverkligandet av målen, vilka – i likhet med medlen – influeras av normer och värderingar.

Enligt en enkätundersökning 1991/92 av medlemmar i tre LO-förbund (Beklädnads, Fabriks och Livs) redovisad i Sverke 1993 uppvisar de båda samhörighetstyperna en betydande samvariation. Det vanliga är att *både* den värderationellt och målrationellt baserade samhörigheten är låg (39 procent) eller hög (35 procent), medan övriga kombinationer är mer sällsynta (ibid. s. 8). Det tyder på att det finns en förbindelse mellan mål- och värderationell samhörighet, dvs. mellan upplevd nytta av fackligt medlemskap och identifikationen med fackliga värderingar. Bland dem som innehar förtroendeuppdrag tycks den värderationella samhörigheten vara viktigast. Däremot är det tillräckligt med höga värden på *endera* samhörighetstypen för att en klar vilja att stå kvar som fackmedlem skall kunna konstateras (ibid. s. 10).

Anslutning till fackliga värderingar eller en känslomässig samhörighet med facket är således ingen förutsättning för ett stabilt fackligt medlemskap.

I Sverige har jämlikhets- och solidaritetsvärderingar en stark ställning bland löntagarna. Således värderas ekonomisk och social jämlikhet högt eller mycket högt av en klar majoritet av såväl vanliga medlemmar, fackligt aktiva som oorganiserade (tabell 5:8 i tabellbilagan). Jämlikhetsvärderingar utgör således ingen vattendelare mellan medlemmar och oorganiserade. Den socialdemokratiska jämlikhetsideologin verkar fortfarande ha en hegemonisk ställning och representera ett allmänt accepterat värde. På ett allmänt plan har det sannolikt varit av betydelse för den mycket höga organisationsgraden i Sverige, men samtidigt utgör sådana värderingar inget hinder för de oorganiserade att ställa sig utanför facket. Som synes av tabell 5:8 i tabellbilagan ansluter sig även den stora majoriteten intervjuade tjänstemän till jämlikhetsvärderingar. Det är således ett värde som har stor förankring långt utanför arbetarrörelsen. Inte heller mellan olika åldersgrupper förekommer några större skillnader. Det sistnämnda gäller även solidarisk lönepolitik. Däremot är inte mer än varannan manlig tjänsteman anhängare av denna form av lönepolitik om vi håller oss till vanliga medlemmar och fackligt aktiva (tabell 5:9 i tabellbilagan). Bland oorganiserade manliga tjänstemän värderar hela ca 60 procent solidarisk lönepolitik lågt eller mycket lågt. På arbetarsidan sluter en massiv majoritet av båda könen upp bakom solidarisk lönepolitik hos fackmedlemmarna, men endast ca varannan oorganiserad man. Inte heller synen på solidarisk lönepolitik skiljer medlemmar från icke-medlemmar på något otvetydigt sätt. Slutsatsen blir att allmänna värderingar av denna typ inte tycks ha någon avgörande betydelse för frågan om fackligt medlemskap.

En alternativ tolkning är att det har skett en värderingsförändring i riktning mot mer solidariska värderingar efter 1980-talets individualistiska ”post-materialism”, som innebar att individens självförverkligande sattes främst. Enligt en undersökning 1993 har under lågkonjunkturens inverkan ”materialistiska” trygghetsvärden ånyo kommit att värderas högt av ungdomsgenerationen (jfr tabellerna 30 och 37 ovan angående trygghetsmotivens dominerande roll för de ungas fackliga medlemskap) – se *Ungdomars välfärd och värderingar* (SOU 1994:73) kapitel 12 och 26. Vidare har ungdomar en positivare syn på löneutjämning, jämlikhet och offentlig sektor än föräldragenerationen – i synnerhet gäller det unga kvinnor. Samtidigt som värderingarna förändrats har kraftiga svängningar skett i partisympatierna, mest markerade bland unga väljare (*ibid.* kapitel 25). En könsskillnad kan här iakttas. Medan 1980-talets högervind var starkare bland unga män än unga kvinnor har de socialistiska sympatierna ökat mest hos de unga kvinnliga arbetarna. Unga kvinnor visar också större förtroende för fackföreningar än unga män (*ibid.* kapitel

27). Vidare konstateras att partiidentifikationen minskat samt att såväl det politiska misstroendet som andelen som byter parti mellan valen ökat. Det kan tolkas som att väljarna är mer individualistiska och kritiskt ifrågasättande än förr.

Sammantaget pekar dessa förändringar mot en ökad vikt för *solidariska värderingar*, framför allt hos unga (arbetar)kvinnor. Det kan erinras om att den fackliga framryckningen 1991–95 dominerats av just de unga arbetarkvinnorna (kapitel 3 ovan). Samtidigt har unga kvinnor i högre grad än unga män "post-materialistiska" värderingar när det gäller kraven som ställs på ett bra arbete; kvinnorna värderar intressanta arbetsuppgifter och trevliga arbetskamrater högre än bra lön och anställningstrygghet, medan det förhåller sig tvärtom med männen (*ibid.* kapitel 8). En annan tendens är att ett kritiskt ifrågasättande – eller om man så vill ett*individualistiskt* – förhållningssätt växt sig allt starkare. Denna komplexa kombination av solidariska värderingar *och* kritiskt-individualistiskt förhållningssätt, av krav på ekonomisk trygghet *och* ett utvecklande arbete innebär utan tvekan en utmaning för de fackliga organisationerna, inte minst i förhållande till de unga kvinnliga LO-medlemmarna.

6

Förändringar av den fackliga verksamheten – några slutsatser

6.1 Utvecklingstendenser som aktualiserar förändringar av den fackliga verksamheten

Även om den fackliga organisationsgraden internationellt sett är utomordentligt hög i Sverige uppfattas fackligt medlemskap inte som någon självklarhet av löntagarna, i varje fall inte hos den privata sektorns anställda i storstadsområdena och framför allt inte bland de yngre, som från 1980-talets mitt kännetecknas av att andelen fackligt anslutna fluktuerat kraftigt. Ur ett längre perspektiv har organisationsgraden stagnerat för vissa grupper manliga löntagare i storstäderna, samtidigt som arbetarkvinnorna fäst allt större förhoppningar vid fackligt medlemskap inom såväl offentlig som privat sektor. Den stigande fackanslutningen bland kvinnliga arbetare är en av de mest framträdande förändringarna under perioden 1975–95. Under 1990-talets andra hälft har organisationsgraden dock gått ned bland både kvinnor och män (se kapitel 8).

Flera lång- och kortsiktiga rörelser kan således urskiljas. Mest alarmerande för de fackliga organisationerna är dock den *betydande instabilitet* i facklig anslutning som visat sig de senaste femton åren hos privatanställda löntagare i storstadsområdena. Den omfattar såväl kvinnor som män i yngre åldersgrupper (16–29 år) samt i Stor-Stockholm även 30–44-åringarna av båda könen. Förutom i starkt fluktuerande organisationsgrad avspeglas dessa gruppers villkorliga inställning till fackligt medlemskap i en brant uppåtgående direktanslutning till fackförbundens arbetslöshetskassor. Redan under högkonjunkturåren vid 1980-talets slut ökade direktanslutningen mest i de yngre åldrarna, men fortfarande var detta fenomen huvudsakligen koncentrerat till privattjänstemännen. Från 1991/92 accelererade direktanslutningen till a-kassorna hos *både* arbetare *och* tjänstemän, återigen framför allt hos yngre privatanställda i storstadsområdena.

Förändringarna av den fackliga organisationsgraden och direktanslutningen till a-kassorna tyder på en mer *prövande inställning till fackligt medlemskap* än tidigare.

Av intervjuundersökningen har framgått att medlemmarna inte i någon större utsträckning tillhör en facklig organisation av principiella skäl och än mindre för att någon tvingar dem till det. Istället är det viktigaste skälet att man förväntar sig att få något i *utbyte* av medlemskapet, vilket dock långtifrån enbart rör sig om materiella förbättringar. Känslan av trygghet är också något som värderas högt; delvis kan det bero på att intervjuerna genomfördes under djup lågkonjunktur (1993). Nyttokravet innebär att den fackliga organisationen i olika avseenden måste kunna visa på *positiva resultat* av verksamheten – i annat fall kan följden bli att medlemmarna överväger utträde. Den relativt höga fackavgiften på arbetarsidan har – ofta i samband med höjningar – aktualiserat frågan om nyttan av fackligt medlemskap, likaså det numera välkända förhållandet att man kan vara direktansluten till de fackliga a-kassorna. Förhållandevis många medlemmar har någon gång övervägt att *lämna facket*. Den prövande inställningen tar sig vidare uttryck i att åtskilliga oorganiserade övervägt att *gå med i facket.* Den fackliga organisationsgradens utveckling visar att många också realiserat sådana planer.

Resultat- och nyttoaspekternas framträdande roll vid individens värdering av fackligt medlemskap får naturligtvis konsekvenser för synen på den fackliga organisationen och verksamheten. Som exempel kan nämnas bedömningen av arbetsplatsfacket i förhållande till den fackliga organisationen i allmänhet. Det visar sig att såväl medlemmar som icke-medlemmar ger högst ”betyg” åt den fackliga organisationen på *arbetsplatsen*. De oorganiserade har uppenbara svårigheter att överhuvudtaget bedöma fackföreningen på högre nivåer än arbetsplatsen. Även Magnus Sverkes undersökning av beklädnads-, fabriks- och livsmedelsarbetare 1991/92 visar liknande resultat (Sverke 1993 s. 13f). Tillfredsställelsen med det lokala fackets sätt att arbeta är betydligt högre än vad gäller det centrala facket (förbundsnivån).

Den för medlemmarnas aktuella problemsituation mest *närliggande* delen av den fackliga organisationen betyder således mest, vilket är naturligt med tanke på att den har störst möjligheter att *uppnå påtagliga resultat.* Värderingar på ett allmänt eller samhälleligt plan tycks betyda mindre för valet mellan att vara fackmedlem eller inte. Det överensstämmer med den tvåstegsmodell för facklig anslutning som presenterades i kapitel 2 (avsnitt 2.3.2). Enligt denna är förekomsten resp. frånvaron av en facklig organisation på arbetsplatsen av grundläggande betydelse för motivationen att ansluta sig fackligt. Det syftar inte bara på den upplevda nyttan av medlemskapet utan rymmer även en *social* aspekt då arbetsplatsfacket är den del av den fackliga organisationen som är individen mest närliggande också i detta avseende. De fackliga representanter som för den enskilde har ett ”ansikte” befinner sig i regel på samma arbetsplats. Enligt Sverke (1993) finns det en stark koppling mellan samhörigheten med facket och att de förtroendevalda upplevs som lyhörda för medlemmarnas idéer samt att man kan påverka facket (s. 13).

Även om nyttoaspekter i betydande utsträckning läggs på det fackliga medlemskapet spelar *sociala* faktorer på arbetsplatsen ofta en avgörande roll *när man går med i fackföreningen*. Härmed avses samtal och diskussioner med arbetskamrater och fackrepresentanter. För ungdomarna kan även uppmaningar från föräldrarna vara avgörande. Det är något överraskande att sociala faktorer har så stor betydelse i dagens Sverige och i ett storstadsområde som Stor-Stockholm. Den enskilde individen tar således långtifrån *isolerat* ställning till värdet av fackligt medlemskap. Detsamma gäller för övrigt vid direktanslutning till a-kassa. I ingetdera fallet är det därför fråga om ett renodlat nyttotänkande, utan om en process som sker i ett *socialt sammanhang*. För den fackliga nyrekryteringen är det följaktligen allvarligt om endast få är anslutna på en arbetsplats och det saknas fackklubb. Potentiellt finns det visserligen många att rekrytera men några starka incitament att gå med i facket finns då varken ur social eller resultatmässig aspekt. Problemet förefaller akut inom Metallavdelningen i Stockholm där verkstadsklubbarna under de senaste femton åren kraftigt minskat i såväl antal som täckningsgrad (en halvering av klubbantalet resp. en nedgång från 80 till 62 procent av sysselsatta medlemmar; se avsnitt 4.4). En ny utveckling bland Stockholms metallarbetare, som troligen har samband med klubbsystemets försvagning, är den explosionsartade ökningen av direktanslutningen till Metalls a-kassa under 1990-talet, eller från 6 till 29 procent procent av kassamedlemmarna i Stockholm 1991–99 (se tabell 19). För ett sådant samband talar att drygt 2/3 av de direktanslutna metallarbetarna återfinns på klubblösa arbetsplatser.

Den starkt ökande andelen fackanslutna kvinnliga arbetare (fram till 1990-talets mitt), framför allt inom serviceyrken, innebär att de fackliga organisationerna har att leva upp till det förtroende som visas dem av en i flera avseenden eftersatt löntagargrupp. Arbetarkvinnorna tillhör dem som starkast betonar fackets uppgift att företräda de anställdas kollektiva eller gemensamma intressen, men samtidigt tycks den fackliga organisationen ofta ha svårt att tillgodose de *enskilda* kvinnliga medlemmarnas behov och önskemål. Sannolikt hänger det samman med att kvinnor inte lika starkt som män säger ifrån när problem uppstår.

Att förändringar krävs av den fackliga organisationens sätt att fungera antyds vidare av att både kvinnliga arbetare och tjänstemän anser sig ha svårare att påverka arbetsplatsfacket än deras manliga kolleger.[1] Den oundvikliga slutsatsen är att fackföreningarna *inte är könsneutrala*. Ännu ett resultat som pekar i den riktningen är den mycket höga andel med facket missnöjda kvinnor bland dem som utträtt ur fackföreningen (se avsnitt 5.7 samt tabell 41). En studie av industritjänstemän i ett storstadsområde bekräftar att det bland kvinnor som tidigare varit fackmedlemmar är vanligt att de känner sig personligen svikna av facket; särskilt vanligt tycks det

vara bland kvinnor i underordnade positioner (Bruhn 1999 s. 145, 149, 151).

Genom kvinnornas ökade förvärvsfrekvens och fackliga anslutning har efter hand en allt djupare obalans uppstått mellan medlemmarnas könsfördelning och den fortfarande övervägande manligt dominerade fackliga kulturen. Numera utgör kvinnorna en majoritet – 52 procent – av fackmedlemmarna i Sverige (av aktiva löntagarmedlemmar vid årsskiftet 1999/2000, dvs. exkl. pensionärer, studerande och egenföretagare). Av LOs medlemmar är 48 procent kvinnor, av SACOs 47 procent och av TCOs hela 63 procent.

För 100 år sedan var Sverige ett utvandrarland. Idag är det ett *invandrarland* med ca 8 procent av fackmedlemmarna födda utomlands (Kjellberg 2000a s. 61). Den fackliga organisationsgraden bland invandrare skiljer sig förvånansvärt lite från svenskfödda löntagares, men sedan 1993 har anslutningen minskat avsevärt mer bland unga invandrare (16–24 år) än hos svenskfödda ungdomar (se kapitel 8 och tabell 8.6 i tabellbilagan).

6.2 Slutsatser för fackligt förändringsarbete

De grupper som mest påkallar förändringar av den fackliga verksamheten är utifrån ovanstående genomgång:

- ungdomar, varav många idag har tidsbegränsade anställningar
- kvinnor
- invandrare
- anställda på klubblösa arbetsplatser, vanligen i småföretag

Den fackliga verksamheten har traditionellt dominerats av medelålders svenskfödda män inom industrin. Samhällets omvandling har emellertid medfört att industrins andel av sysselsättningen sjunkit – inte minst i storstäderna – samtidigt som privata och offentliga servicenäringar expanderat. Parallellt med servicenäringarnas expansion har kvinnornas andel av arbetskraften ökat. Inom LO avspeglas det i att Kommunal ersatt Metall som största förbund. Därtill kommer att industrin själv föränd-

1. En klar majoritet av de vanliga medlemmarna anser möjligheterna att påverka arbetsplatsfacket vara antingen bra/mycket bra (42 procent) eller tillfredsställande (31 procent). Ca var femte (18 procent) anser möjligheterna vara dåliga/mycket dåliga, medan ca var tionde (9 procent) inte har någon mening (intervjufrågan lyder: *Hur vill du beskriva dina möjligheter att påverka facket på din arbetsplats?* med ovan angivna fasta svarsalternativ). Av såväl arbetarna som tjänstemännen anser 42 procent att möjligheterna att påverka facket är bra/mycket bra. Av de manliga arbetarna anser 52 procent (på intervjuarbetsplatserna 53 procent) att möjligheterna är goda, men av *kvinnorna* endast 32 procent (på intervjuarbetsplatserna 28 procent). Av de manliga tjänstemännen anser 54 procent (på intervjuarbetsplatserna 52 procent) att möjligheterna är goda, men av *kvinnorna* endast 27 procent (på intervjuarbetsplatserna så lite som 13 procent). *Såväl kvinnliga arbetare som tjänstemän anser sig således ha mindre möjligheter än sina manliga kollegor att påverka arbetsplatsfacket.*

rats – framför allt i Stockholmsregionen – innebärande ett ökat inslag av högteknologiska företag och IT-företag samt serviceinriktade verksamheter. Därmed har behovet av unga välutbildade män och kvinnor ökat även på verkstadsgolvet. Tillsammans med nya former att organisera arbetet har det bidragit till att gränserna mellan arbetares och tjänstemäns arbete alltmer suddats ut. Som exempel kan nämnas att tjänstemannauppgifter som ordermottagning och programmering överförs till arbetarna och att arbetsledande funktioner tas över av arbetslag med roterande gruppansvar.

Villkoren för facklig verksamhet har således förändrats i en rad avseenden. De fackliga organisationerna står inför den dubbla uppgiften att anpassa verksamheten till det stora antal arbetarkvinnor som anslutit sig under senare decennier och att söka återvinna förtroendet hos de manliga löntagargrupper som – särskilt i Stor-Stockholm – inte funnit något värde i fackligt medlemskap. En annan dubbel uppgift är att söka tillgodose såväl kollektivets som de enskilda individernas intressen. Av bl.a. intervjuundersökningen framgår att ett förtroendefullt förhållande mellan medlemmarna och den fackliga organisationen förutsätter att den senare:

• fungerar *effektivt* när det gäller att tillgodose medlemmarnas kollektiva och individuella intressen. För individen är upplevelsen av en eller annan form av *nytta* av det fackliga medlemskapet ofta avgörande för fortsatt medlemskap.
• kan uppvisa resultat direkt på *arbetsplatsen*. Det är framför allt vad fackklubben uträttar som räknas av medlemmarna.
• fungerar i *socialt* avseende. Det kräver i sin tur ett ömsesidigt informationsutbyte med medlemmarna och att man är öppen och lyhörd för de önskemål som finns men som inte alltid direkt uttalas. Som exempel på att det kan fungera mindre tillfredsställande är att kvinnors önskemål inte alltid kommer fram och att den fackliga informationen kan upplevas som otillräcklig (hos de intervjuade Handelsmedlemmarna).[2]

Flera aktuella utvecklingstendenser gör att det sociala samspelet ute på arbetsplatserna mellan den fackliga organisationen och medlemmarna håller på att komma i fokus på ett helt annat sätt än tidigare. Visserligen har fackklubbarna alltid spelat en viktig roll i det svenska industrial relations-systemet, men med avtalsförhandlingarnas decentralisering och lönefrågornas sammankoppling med arbetets organisering (”utvecklande arbeten”) ifrågasätts den centralistiska organisationsmodel-

2. Mindre än varannan intervjuad medlem i Handelsanställdas förbund anser att de får tillräcklig information i fackliga frågor. Intervjufrågan lyder: *Tycker du att du får tillräcklig information i fackliga frågor?* Förutom i frånvaron av anställda klubbfunktionärer kan det nedslående resultatet hänga samman med att fackliga informationsblad vid intervjutillfället saknades på de båda OBS-varuhusen.

len alltmer av de fackliga organisationerna till förmån för ett ökat deltagande från medlemmarnas sida – se t.ex. rapporten till LOs Rättviseutredning *Förnyelse – förutsättning för facklig framtid* (1994). Ett *medlemsnära* fack som arbetar mer *informellt* efterlyses för att kunna tillfredsställa den nya tidens krav på snabba resultat och i övrigt tillgodose önskemålen från medlemmar som i allmänhet är mer välutbildade än tidigare och som i ökande grad utför ett arbete som fordrar egna initiativ, ansvar, informations- och kunskapsinhämtning samt samverkan med andra, bl.a. i form av arbetslag.

Genom att den tayloristiska arbetsdelningen är på avskrivning inom arbetslivet aktualiseras behovet att göra upp med tayloristiska drag även hos den fackliga organisationen själv. En tayloristisk arbetsorganisation kännetecknas av att planerande och verkställande funktioner är åtskilda, vilket bl.a. återspeglas i uppdelningen på arbetare och tjänstemän. Inom den fackliga världen tar det sig främst uttryck i tendensen att facket uppfattas som en *serviceinstitution* som har att lösa olika problem åt medlemmarna, som därmed ges en tämligen passiv roll (ibid. s. 13, 76, 105, 148f). Den fackliga organisationen har ibland liknats vid ett *försäkringsbolag* eller en *myndighet* som medlemmarna kan vända sig till och som har att bevaka att arbetsgivarna följer det arbetsrättsliga och avtalsmässiga regelverket (ibid. s. 52, 79, 103, 122, 155). I den utsträckning som bilden av serviceinstitution och myndighet är sann överlåts således både verkställandet och problemlösandet till de fackligt aktiva. Medlemmarna tenderar hamna i ett kund- eller klientförhållande till en professionaliserad organisation. Detta behandlas av Lars Gunnarsson (1992) som talar om en expertifiering av den fackliga verksamheten, vilket tenderar medföra kommunikationsproblem och kunskapsklyftor mellan fackliga aktörer och vanliga medlemmar, varvid den fackliga aktiviteten riskerar bli en uppgift enbart för förtroendevalda och ombudsmän (s. 56ff; se även Oudhuis 1998 s. 218f, 249ff). Därmed hotas den fackliga organisationen att utarmas som socialt system och man får svårigheter att rekrytera fackligt aktiva, vilket benämnts fackets reproduktionsdilemma (Boglind 1994). Av de i föreliggande undersökning intervjuade i Stor-Stockholm anser en klar majoritet av samtliga kategorier (vanliga medlemmar, fackligt aktiva och oorganiserade bland såväl arbetare som tjänstemän) att facket mer kan liknas vid en ”institution i samhället” än betecknas som en ”folkrörelse”.[3] Om ”försäkringsbolagsmodellen” tar överhanden och det demokratiska och ideologiska innehållet i facket tunnas ut kan det på sikt uppstå såväl inre som yttre legitimitetsproblem, dvs. både i förhållande till medlemmarna och den allmänna opi-

3. Minst ca 60 procent av samtliga dessa kategorier väljer att beteckna facket som en ”institution i samhället” snarare än som ”folkrörelse” när de får frågan *Vilket av följande två uttryck tycket du bäst stämmer in på facket av idag?: (1) folkrörelse, (2) institution i samhället.*

nionen (Boglind ibid.). Utan levande medlemsdemokrati och gemensamma normer om vad som är rättvist och önskvärt blir den fackliga organisationen mycket sårbar. Dessutom *ökar* behovet av en sammanhållande ideologi i takt med att verksamheten alltmer decentraliseras och s.k. målstyrning introduceras.

Som följd av den *representativa* organisationsprincipen tenderar även själva formulerandet av det fackliga uppdraget att bli en fråga främst för de fackligt förtroendevalda, t.ex. i samband med traditionella löneförhandlingar (avtalskonferenser m.m.). Men jämfört med hur ett företag styrs föreligger en viktig principiell skillnad: medan företaget är styrt uppifrån för att leva upp till ägarnas förväntningar har den fackliga organisationen sitt uppdrag *underifrån*, från medlemmarna. Det betyder att det idag populära begreppet målstyrning i princip har helt olika innebörd inom företagsamheten och den fackliga världen; i det förra fallet skall de anställda förmås att omfatta företagets (= företagsledningens) målsättningar och söka förverkliga dem, i det senare är det medlemmarna själva som har att formulera organisationens mål. Det fackliga informationsproblemet består därför inte endast i att förmedla information från organisationen till medlemmarna, utan framför allt i att inom organisationen åstadkomma möjligheter för medlemmarna att diskutera och föra fram sina önskemål. Medlemmarnas aktiva deltagande är en förutsättning för att de fackliga organisationerna skall kunna leva upp till epitetet *rörelse*; annars är risken uppenbar att facket framstår som en institution eller myndighet bland andra.

6.3 Förslag till förändringar av den fackliga organisationen och verksamheten

En fungerande dubbelriktad facklig information kan kräva organisatoriska förändringar och helt *nya fackliga arbetsformer* som tillåter att ett ömsesidigt förtroende byggs upp mellan de vanliga medlemmarna och de fackligt aktiva. Som exempel kan nämnas mindre möten, gruppträffar eller yrkesmöten som mer liknar informella samtal än formaliserade möten med på förhand bestämd dagordning. På så sätt kan gemenskapen stärkas och olika synpunkter komma fram på ett helt annat sätt än vid traditionella fackliga möten dit många vanligen är kallade men dit relativt få infinner sig och ännu färre – och ofta samma från gång till gång – kommer till tals. För att undvika att facket även fortsättningsvis domineras av medelålders svenska män krävs det mer informella och direktdemokratiska arbetsformer, åtminstone som komplement till den traditionella svenska sammanträdeskulturen med alla dess på förhand givna spelregler, som kan verka hämmande på ungdomars, kvinnors och invandrares fackliga aktivitet (angående invandrare se Franzén 1997).

Det gäller inte minst om facket skall framstå som attraktivt för den grupp löntagare som i sig kombinerar dessa tre egenskaper, dvs. unga kvinnor med invandrarbakgrund. Den under 1990-talet höga arbetslösheten hos breda medlemsgrupper och de ökade regionala klyftorna aktualiserar dessutom behovet av att de fackliga organisationerna utvecklar arbetsformer som på olika sätt kan bidra till att aktivera de arbetslösa. Detta framstod kanske som mindre viktigt under den epok som kännetecknades av ”full sysselsättning” och ”arbetskraftsinvandring”.

Ett annat sätt att bryta ned arbetsdelningen mellan fackligt aktiva och vanliga medlemmar är att i möjligaste mån undvika att förtroendevalda på heltid sysslar med fackligt arbete. De fackliga uppdragen kan då spridas på fler och bli mindre betungande, vilket bör underlätta rekryteringen av fler kvinnor och ungdomar till förtroendeuppdrag. Det ligger också i linje med decentraliseringen av den fackliga verksamheten. Vidare kan det bidra till att fördjupa och bredda kontakterna mellan förtroendevalda och vanliga medlemmar då den bästa kontakten rimligen uppnås genom vardagliga samtal i arbetet. Därmed ökar möjligheterna att individuella önskemål och vardagliga spörsmål uppmärksammas av facket. Ytterligare ett skäl för fackliga uppdrag på deltid är att det annars blir omöjligt att utvecklas i det egna yrket och på nära håll delta i de arbetsorganisatoriska förändringarna. Ett annat sätt att komma tillrätta med bl.a. detta problem är tidsbegränsade fackliga uppdrag.

Frågan om den fackliga arbetsdelningen innefattar inte endast målformuleringen och hur medlemmarna skall kunna göra sin röst hörd. Även den *verkställande* funktionen kan behöva förändras i riktning mot ett ökat deltagande från medlemmarnas sida. Genom att medlemmarna uppmuntras att själva ta itu med de problem som de möter kan individers och gruppers självförtroende stärkas och en kunskapsutveckling komma till stånd (se även Leif Wisén i Utbult 1991 s. 124). Fackets uppgift blir då mindre att ta hand om och lösa medlemmarnas problem än att stödja medlemmarna att aktivt söka åstadkomma förändringar. Det kan t.ex. ske genom att arbetsgrupper bestående av vanliga medlemmar bildas för att lösa konkreta frågor eller att projektgrupper inrättas på arbetsplatsen med även arbetsledningen representerad. En sådan inriktning överensstämmer med de förändringar som arbetslivet genomgår med ökat ansvar och mer mångsidiga arbetsuppgifter än tidigare – en utveckling som utgör ett brott mot den tayloristiska arbetsdelningen.

Förändringarna är emellertid ojämnt spridda och tenderar följa ett mönster av *könsarbetsdelning* med kvinnorna som innehavare även fortsättningsvis av de monotona och ensidiga jobben, medan männen i högre grad får möjlighet till utvecklande arbeten och kompetensutveckling (*Förnyelse* ... 1994 s. 68f). Detta är desto allvarligare som facklig passivisering tenderar åtfölja monotona jobb, medan de yrkesutbildade också är de mest fackligt aktiva. Arbetslivets omvandling mot

utvecklande arbeten är därför i hög grad en *jämställdhetsfråga*. Det är kanske inte av en slump som just Kommunal tillhör de fackförbund som kommit längst i att driva på förändringar av arbetsorganisationen. Mot bakgrund av att Kommunals kvinnliga medlemmar ställer de mest uttalade kraven på sådana förändringar satte förbundet igång det s.k. *Kom an-projektet* med syfte att åstadkomma en produktivare arbetsorganisation *underifrån*, genom medlemmarnas aktiva medverkan (*Kom An! Teoriboken* 1995, Higgins 1996 s. 181ff). Tanken är att med utgångspunkt från de anställdas tysta kunskap och kreativitet åstadkomma billigare och bättre service, vilket antas ge ökat utrymme för lönehöjningar samtidigt som ett nytt lönesystem införs parallellt med den förändrade arbetsorganisationen. Ett stort antal medlemmar hade vid 1990-talets mitt deltagit i lokala Kom an-projekt (ca 150.000) med följd att det fackliga intresset ökat betydligt på dessa arbetsplatser (Higgins 1996 s. 182, *Kom An!* s. 93).

Med 1990-talets stora besparingar inom kommuner och landsting och den ökade arbetslösheten bland Kommunals medlemmar har emellertid arbetsorganisations- och arbetsmiljöfrågorna delvis hamnat i skymundan. Den försämrade arbetsmiljön visar sig i ett uppdrivet arbetstempo och ökade stresskador. Idag, när kommunerna återigen har att möta stora rekryteringsbehov, står både arbetsgivare och fack inför stora utmaningar när det gäller arbetsmiljö och kompetensutveckling. Enligt den senaste upplagan av LOs rapportserie *Röster om facket och jobbet* (1999 del 3 s. 4ff, 25, 34ff), som avser läget 1998, befinner sig Kommunals kvinnor längst ned på ”Ofrihetens trappa” såväl vad gäller arbetstid och ledighet som att ha en hårt styrd arbetssituation.[4] Om man kombinerar kön och ålder visar det sig att andelen med en hårt styrd arbetssituation är högst bland unga kvinnliga LO-medlemmar (ibid. s. 37). Sedan närmast föregående undersökning har jämställdheten tagit ett steg *bakåt* i detta avseende inom LO-området. Medan andelen manliga LO-medlemmar med hårt styrda arbeten minskat påtagligt sedan 1993 är denna andel i stort sett oförändrad inom samtliga åldersgrupper LO-kvinnor (ibid. s. 39). Även mellan fackförbunden är skillnaderna stora: 1993-98 minskade andelen med hårt styrda arbeten kraftigt i bl.a. Metall och Handels, men ökade något i Kommunal och SEKO och allra mest i Lärarförbundet (TCO).

Med ett decentraliserat, medlemsnära fack som använder sig av informella arbetsformer ökar möjligheterna att tillfredsställa olika medlemsgruppers och individers behov, i synnerhet om medlemmarna deltar i såväl den fackliga målformuleringen som förverkligandet av det man vill uppnå. Metall lanserade vid 1999 års

4. Med ”hårt styrd arbetssituation” menas att man har *högst en* av följande tre friheter: (1) möjlighet att välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter, (2) möjlighet att själv bestämma vad man ska arbeta med nästa timme, samt (3) möjlighet att gå ifrån sitt arbete under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare. *Röster om facket och jobbet* 1999 del 3 s. 39.

kongress uttrycket ”medskapande medlemsskap” för att understryka vikten av att fler medlemmar blir delaktiga i ”både att vara med och bestämma vad som ska göras och att delta i det fackliga vardagsarbetet för att nå de uppsatta målen”.[5] Ett sådant arbetssätt är en förutsättning för att förändra arbetsorganisationen underifrån och samtidigt få till stånd lönesystem som upplevs som rättvisa. Någon objektiv arbetsvärdering som kan ligga till grund för löneskillnader och lönetrappor finns knappast. Istället rör det sig om en rättvisefråga som endast medlemmarna själva kan lösa genom diskussioner, som troligen kan bli ganska livliga, vilket facket inte bör rygga tillbaka för utan tvärtom uppmuntra. Med en inriktning på att mer arbeta *med* än *åt* medlemmarna kan ”rörelsen” i de fackliga organisationerna öka och institutionskaraktären avta. Både den fackliga verksamhetens förändrade innehåll (slopandet av centraliserade löneförhandlingar, ökad vikt vid förändrad arbetsorganisation, kompetensutveckling m.m.) och medlemmarnas höjda utbildningsnivå och mer ifrågasättande förhållningssätt talar för en förnyelse av de fackliga arbetsformerna. Vidare har – inte minst i Sverige – de fackliga organisationernas sociala rekryteringsbas i grunden förändrats genom den starka expansionen av andelen kvinnliga löntagare, offentliganställda samt personer med högre utbildning.

Allt detta innebär att förutsättningarna inte längre existerar för att söka återskapa den typ av ”rörelse” som utmärkte de fackliga organisationerna under arbetarrörelsens barndom. Det var för övrigt en rörelse med snabbt tilltagande hierarkiska inslag, vilket på den tiden var nödvändigt för att framgångsrikt kunna bemöta arbetsgivarna. Idag är det snarare aktuellt att anknyta till flera av de drag som kännetecknar de s.k. *nya sociala rörelserna*, till vilka räknas bl.a. kvinno- och miljörörelserna. Framför allt gäller det den mer öppna och platta organisationen där medlemmarnas deltagande och ansvar betonas mer än hierarki och expertkunnande – jfr. Olofsson 1995 s. 256f.

En fullständig övergång till ett direktdemokratiskt arbetssätt är dock av flera skäl knappast möjlig. För att undvika att olika medlemsgrupper och fackklubbar drar åt helt olika håll fordras att de fackliga centralorganisationerna och förbunden inte blir alltför svaga. Utan en viss samordning och därmed också centralism är risken påtaglig att de fackliga organisationerna hamnar i ett kraftigt underläge gentemot arbetsgivarparten. Det gäller istället att åstadkomma en balans mellan decentralisering och centralisering, liksom mellan individuella, gruppvisa och kollektiva behov och intressen. Om direkt (deltagande) eller representativ demokrati är lämpligast avhänger frågans art och vilken facklig nivå man rör sig på. En väsentlig fram-

5. Se Organisationsutredningens rapport till Metalls kongress 1999 i *Beslutsbok till Metalls kongress 1999* s. 77ff. Det kan för övrigt noteras att rapporten på flera punkter är inspirerad av föregående upplaga av *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* (1997).

tidsuppgift är att förena ett brett deltagande i näraliggande frågor med en stark representativ demokrati i övergripande frågor (Svensson 1986 s. 265f). I de näraliggande frågorna blir fackets viktigaste uppgift att stödja medlemmarnas initiativförmåga, kunskapsuppbyggnad och självförtroende, i andra fall att företräda medlemmarna och bevaka deras intressen så effektivt som möjligt, t.ex. i koncernfackliga sammanhang och på ett samhälleligt plan. Ett nyttoinriktat fack bör således satsa på både *deltagande* från medlemmarnas sida (direktdemokrati) – en sorts hjälp till självhjälp – och vara *serviceorienterat*, dvs. agera *åt* medlemmarna (individuellt och kollektivt) och å deras vägnar (representativ demokrati).

En ökad *individinriktning* av det fackliga arbetet blir nödvändigt av flera skäl: (1) för att uppmuntra individens initiativförmåga och självförtroende så att denne kommer i åtnjutande av utvecklande arbeten i en förnyad arbetsorganisation, samt (2) för att stödja dem som riskerar att slås ut genom de ökade krav som ställs på individen i dagens samhälle. Det understryks av att Sverige idag utmärks av en helt ny situation med massarbetslöshet (under 1990-talet), en ökad andel tillfälliga anställningar och alltmer bestämda arbetsgivarönskemål om att luckra upp det lagstadgade anställningsskyddet.

Nedan följer några konkreta förslag till facklig förnyelse med avseende på tre väsentliga områden, nämligen hur (1) kvinnorna bättre skall kunna göra sig gällande inom den fackliga världen, (2) klubbarbetet vitaliseras och verksamheten stimuleras på klubblösa arbetsplatser, samt (3) olika medlemsgrupper engageras fackligt för arbetslivets förändring utan att deras intressen kolliderar med varandra.

6.3.1 Åtgärder för att bryta mansdominansen och låta kvinnorna bättre komma till tals

En av de viktigaste fackliga förnyelsefrågorna är att finna verksamhetsformer som tillåter *kvinnorna* att göra sig mer gällande i fackliga sammanhang. Med världens högsta kvinnliga förvärvsfrekvens och en facklig organisationsgrad som passerat männens är det hög tid att bryta mansdominansen inom de fackliga organisationerna på ett helt annat sätt än tidigare. Men det är inte bara en fråga om att höja andelen kvinnor med förtroendeuppdrag på olika nivåer. Det fordras också andra, mer informella och flexibla arbetsformer som bättre passar kvinnor och för den delen också ungdomar – och överhuvudtaget dagens fackmedlemmar.

Under slutet av 1980-talet och början av 90-talet minskade andelen LO-kvinnor med fackliga uppdrag från 10 till 8 procent, medan männens ökade från 15 till 19 procent (avser 1988-93; se *Röster om facket och jobbet* nr. 4 1989 s. 86 resp. nr. 4 1994 s. 60). Sedan dess har kvinnornas fackliga aktivitet ökat markant inom LO och dess

förbund. Våren 1998 hade 12 procent av de kvinnliga LO-medlemmarna ett fackligt uppdrag jämfört med 16 procent av männen, men som framgår är kvinnorna fortfarande underrepresenterade och detta trots att männens aktivitet sjunkit sedan 1993 (ibid. nr. 4 1999 s. 11ff). Även fördelningen på olika typer av uppdrag skiljer sig åt mellan könen. Bland LO-kvinnorna är det relativt sett mycket vanligare att vara kontakt- eller arbetsplatsombud, medan styrelseuppdragen oftast innehas av männen (ibid. s. 13). Att kvinnornas underrepresentation är störst på de högre fackliga nivåerna bekräftas av rapporten *Kvinnor i facket*, som avser förhållandena inom LO och förbunden vid årsskiftet 1994/95. Således svarade kvinnorna för endast 11 procent av funktionärerna inom LO-förbunden och deras avdelningar trots att kvinnorna uppgick till närmare hälften av medlemmarna. Av sammanlagt 1 562 förbunds- och avdelningsfunktionärer var endast 167 kvinnor (*Kvinnor i facket* s. 8, 39). Om vi övergår till de förtroendevalda finner vi att kvinnorna endast svarar för ca 15 procent av uppdragen som ordförande, vice ordförande och kassör i avdelningarnas styrelser 1994/95 (ibid. s. 41). Bara var fjärde sekreterare och studieorganisatör är kvinna. Endast på posten som jämställdhetsansvarig uppnådde kvinnorna nära nog hälftenrepresentation i avdelningsstyrelserna. På förbundsnivå innehade kvinnorna 23 procent av styrelseplatserna och samma andel i de centrala förhandlingsdelegationerna (avser ordinarie ledamöter; ibid. s. 35, 38). Kvinnornas underrepresentation kvarstår även om man tar hänsyn till att en stor del av de kvinnliga medlemmarna (nästan tre fjärdedelar) är koncentrerade till en handfull förbund: Kommunal, Handels, Hotell & Restaurang, Fastighets och Försäkrings (ibid. s. 16ff). Såväl inom förbund med hög, medelhög som låg andel kvinnliga medlemmar är kvinnorna klart underrepresenterade bland förtroendevalda och funktionärer inom förbundens och avdelningarnas ledande organ.

I de fackliga centralorganisationernas beslutande organ ligger kvinnoandelen genomgående långt under andelen kvinnliga medlemmar (Bergqvist 1994 s. 126ff). Bäst representerade är kvinnorna i SACO, medan TCO-kvinnorna i förhållande till sitt antal inte är bättre representerade än LO-kvinnorna. I sin studie av ombudsmän och experter inom LO, Metall och Kommunal 1950–91 framhäver Inga Hellberg mansdominansen som det mest karaktäristiska draget (Hellberg 1997 s. 201). Även i ett klart kvinnodominerat förbund som Kommunal (åtta av tio medlemmar var kvinnor 1990) svarade männen för två av tre ombudsmän. Av LOs ombudsmän var vid samma tidpunkt endast 12 procent kvinnor trots att nästan hela medlemstillväxten under de föregående decennierna utgjorts av kvinnor. Bland de anställda experterna i de tre undersökta organisationerna var kvinnorna bättre representerade, om än långt ifrån i nivå med deras andel av medlemmarna (ca var femte expert var kvinna 1990; ibid. s. 209).

Kvinnornas fackliga underrepresentation kan knappast förstås om den inte sätts in ett större sammanhang. Dit hör att fackligt aktiva kvinnor i högre grad än män tyngs av en tredubbel arbetsbörda – arbete med anknytning till familjen, förvärvsarbete och fackligt arbete (Lundqvist 1994 s. 83ff). Kvinnorna tvingas därför försöka finna kompromisser mellan tre sociala världar (familjen, yrkeslivet, facket) och sammankoppla dem på ett sätt som skapar utrymme för fackligt arbete, vilket kan vara svårt till följd av kvinnornas starka inriktning på omsorg för ”andra” (familjemedlemmar, arbetskamrater, patienter/elever m.fl., fackmedlemmar). Svårigheten att hinna med allt detta gör kvinnorna mindre benägna för facklig ”karriär” och att de prioriterar det mer omsorgsbetonade och medlemsnära lokala fackliga arbetet framför det centrala som upplevs ha en tydligare hierarkisk karaktär – vilket framgår av en studie av kvinnliga medlemmar och förtroendevalda i Lärarförbundet (ibid. s. 88ff, 96ff, 108).

För att bryta mansdominansen kan *könskvotering* på samtliga fackliga nivåer vara värt att pröva. Å andra sidan innebär detta inte automatiskt att det fackliga arbetssättet och den fackliga kulturen förändras. Framför allt behövs organisationsformer som tillåter kvinnor att utbyta erfarenheter och diskutera hur olika konkreta problem som de ställs inför skall hanteras. Som vi varit inne på tidigare står kvinnor ofta på sig mindre än män; delvis kan det återspegla att kvinnor oftare än män har monotona och utarmande arbeten (om kvinnors arbetsmiljö se t.ex. *Klass och kön* 1995 s. 66ff). Därtill kommer skillnader mellan manligt och kvinnligt språk; män uttrycker sig ofta mer opersonligt och formellt, medan kvinnor använder ett mer personligt och informellt språk. Vidare kan kvinnor känna sig frustrerade över männens annorlunda strategi för att påverka besluten vid sammanträden; män har oftare än kvinnor för vana att göra upp och fatta besluten i förväg (*Klass och kön. Om delad makt i facket* (1996) s. 28f). Briskin (1995 s. 44) talar om en ”manlig förhandlingskultur” med seghet, hårdhet och styrka som viktigaste ingredienser. Sådana egenskaper blir sannolikt mindre betydelsefulla när tyngdpunkten förskjuts till lokal nivå och verksamheten inriktas på att i nära samråd med medlemmarna verka för utvecklande arbeten i kombination med rättvisa och genomskådliga lönesystem. Kvinnorna utgör här en potentiell facklig drivkraft då de vanligen har de mest rutinartade jobben, de minsta vidareutbildningsmöjligheterna och de lägsta lönerna (Mahon 1996 s. 569). Kvinnorna är även överrepresenterade i de otryggaste (tidsbegränsade eller med arbetsgivarterminologi ”flexibla”) jobben (Regnér 1996).

Den kvinnliga potentialen för verksamhetsförnyelse understryks av att det är kvinnorna som har störst intresse av en fungerande välfärdsstat – ett ”renoverat folkhem” – eftersom de utgör både majoriteten av de offentliganställda och den

grupp som mest nyttjar dess tjänster (jfr. Jenson & Mahon 1993 s. 95). Till det kommer att jämställdhetsfrågan i snäv mening (lika lön för lika arbete, fler kvinnor i mansdominerade yrken) visat sig besitta en betydande mobiliserande förmåga. Frågan har blivit än mer aktuell i och med att löneskillnaderna mellan könen ökat under senare år, vilket kan betecknas som ett fackligt misslyckande. Jämfört med övriga Europa och USA har Sverige ändå relativt små löneskillnader mellan män och kvinnor. Orsaken till att löneutjämningen har stannat upp är sannolikt marknadskrafternas ökade spelrum i lönebildningen (parallellt med att de centrala avtalens betydelse minskat) i kombination med att det numera – till följd av arbetsgivarnas policy – saknas en utförlig lönestatistik i Sverige. Därtill kommer att Sverige har en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader med kvinnorna i betydande utsträckning koncentrerade till vissa branscher och yrken.

För att stärka kvinnors självkänsla och ge möjlighet att utbyta erfarenheter kan det vara idé med någon form av *nätverksorganisering* för kvinnor, t.ex. inom en fackklubb eller på tvärs av flera klubbar eller sektioner. Det innebär en sorts kvinnlig särorganisering inom ramen för existerande fackliga organisationer, dvs. skapandet av ett *speciellt forum* för kvinnor men också med en *speciell organisationsform*. I samband med 1991 års LO-kongress och samma års valrörelse bildades ett tvärfackligt nätverk med tyngdpunkt på den lokala nivån, *Tjejligan*, som så småningom samlade ca 14 000 kvinnor (LOs verksamhetsberättelse 1991 resp. 1992). Tjejligan, som blev drivande för att öka kvinnorepresentationen inom LO och dess förbund, upplöstes mot 90-talets slut. År 2000 tog LO initiativet till ett nytt kvinnligt nätverk, nu för kvinnliga förbundsfunktionärer med syfte att få in fler kvinnor på centrala fackliga uppdrag genom att ”öka kunskapen, styrkan och viljan bland kvinnor att gå vidare till nya uppdrag inom till exempel de verkställande ledningarna” (Inga-Lill Westh, LO; *Dagens Arbete* 2000-02-15 Internetupplagan).

Nätverk är en i huvudsak informell och horisontell (dvs. sidledes och icke-hierarkisk) organisationsform med relativt lösliga beslutsformer. Särskilt lämpad kan den vara för att diskutera förändringar av facklig verksamhet och därmed tjäna till att inspirera och påverka den fackliga organisationen på olika sätt. Nätverksidén kan vara värd att pröva även i andra avseenden, t.ex. nätverk för speciella yrkesgrupper såsom kassa- eller lagerpersonal. Inom LO har nätverksidén alltmer vunnit terräng: 1997 bildades *Nätverket Fackligt aktiva invandrare*, FAI, med stöd av LO, TCO och SACO (*Frihet tillsammans* s. 120ff). Ett annat exempel är de *regionala, tvärfackliga nätverk* som byggs upp för att ge förtroendevalda från olika arbetsplatser, branscher och fackförbund möjlighet att utbyta erfarenheter om nya lönesystem och ny arbetsorganisation, bl.a. genom att lära av de bästa exemplen (s.k. *benchmarking*; *LO-tidningen* 2000-04-28). Förutom att skapa nya fackliga

arbetsformer för det utvecklande arbetet är syftet också att åstadkomma en dialog med arbetsgivarna i dessa frågor.[6] Användning av IT kan tjäna som komplettering till nätverksträffar, men också för att bilda nya kontaktnät inom t.ex. en bransch eller en koncern.

Även tillfälliga *arbets- och projektgrupper* på olika nivåer kan vara ett medel att komma fram till lösningar i olika konkreta frågor och att engagera fler grupper. Det har visat sig att det från medlemmarnas sida finns ett intresse för fackliga frågor som direkt berör dem själva eller som anses speciellt viktiga (Oudhuis 1998 s. 237). Det kan gälla lön, arbetstid och arbetsmiljö, men också omorganisationer och större förändringar (Hemström 1999 s. 12, 14f). Tillfälliga arbets- och projektgrupper kan vara en inkörsport för vanliga medlemmar att delta i det fackliga arbetet, inte minst för kvinnor med begränsade möjligheter att engagera sig fackligt och för ungdomar som hellre vill arbeta med en viss, konkret fråga än ta ställning till hela det fackliga ”paketet”. Den ökade stressen på många slimmade arbetsplatser och unga medlemmar som befinner sig mitt i karriären kan dock begränsa möjligheterna att delta i projektarbete på dagtid. Ett sätt att legitimera sådant arbete är att deltagarna väljs eller utses som tillfälligt förtroendevalda (jfr. *Motioner och yttranden* SIFs kongress 2000 s. 9, Hemström 1999 s. 19, 27f). Både Lagen om facklig förtroendeman och Utvecklingsavtalet medger såväl möjligheten som rätten för medlemmar utan andra fackliga förtroendeuppdrag att själva medverka i förändringsarbete som rör det egna arbetet, men många känner inte till detta (Oudhuis 1998 s. 216, Hemström 1999 s. 28).

Som framgår av dessa exempel ställs mycket av den fackliga förnyelse som erfordras för att bättre tillgodose kvinnors behov på dagordningen även för *övriga medlemsgrupper*. Det gäller bl.a. kraven på ett informellare arbetssätt och nya organisationsformer med syfte att få med de vanliga medlemmarna i ansträngningarna att åstadkomma bättre arbetsmiljöer, utvecklande arbeten, rättvisa lönesystem etc. Överhuvudtaget är det önskvärt med en facklig struktur och verksamhetsinriktning som låter olika medlemsgrupper komma till tals på ett bättre sätt än tidigare och som också blir mer representativ i detta avseende (unga människor, invandrare, olika yrkesgrupper, medlemmar på klubblösa arbetsplatser, arbetslösa). På så sätt kan en anpassning av verksamheten till de kvinnliga medlemmarna bli en injektion för facklig förnyelse överhuvudtaget. En bred demokratisering av den fackliga verksamheten och kulturen är i sin tur sannolikt en förutsättning för att strategin med kvinnlig kvotering skall vara meningsfull (Briskin 1995 s. 34ff). Fler kvinnor på fackliga förtroendeposter kan dock medföra att den fackliga förnyelsen påskyndas, samtidigt som denna gör det lättare för kvinnor att aktivera sig fackligt.

6. Lo startade 1997 i samarbete med Arbetslivsinstitutet programmet ”Fackets roll i lokalt utvecklingsarbete (FRU).

6.3.2 Arbetsplatsfackets vitalisering

Som poängterats flera gånger är *arbetsplats- och klubbnivån* avgörande för hur medlemmarna uppfattar facket. Med förhandlingssystemets decentralisering och ökad uppmärksamhet på arbetsorganisatoriska frågor kommer arbetsplatsnivån än mer i fokus. Det är också här som förhandlingar om personalinskränkningar och medbestämmande äger rum. Men framför allt är det ute på arbetsplatserna som alla vardagsfrågor pockar på sin lösning och där individuella och gruppvisa önskemål mer eller mindre framgångsrikt gör sig gällande. Och det är här som den fackliga organisationen får ett ansikte för den vanlige medlemmen, under förutsättning att det finns en fackklubb eller andra personer med fackliga uppdrag.

För att kunna leva upp till kraven på ett resultatinriktat klubbarbete som fungerar *socialt*, dvs. i samspel med medlemmarna, krävs *flexibla* organisationsformer med minskat inslag av formalia, t.ex. tillfälliga arbetsgrupper bestående av de medlemmar som direkt berörs och informella gruppträffar. Samtidigt kan det behövas ett utökat stöd från ombudsmän och experter på högre fackliga nivåer för att utforma alternativ till förvaltningars och företags planer i olika avseenden. Sådant *stöd till klubbnivån* blir allt viktigare i och med införandet av nya decentraliserade lönesystem och flexibla arbetstider, förvaltningars spar- och effektivitetskrav samt internationaliseringen av företagen.

På större arbetsplatser kan det även vara lämpligt att *decentralisera klubbens verksamhet*, t.ex. till divisions- eller avdelningsnivå och i takt med att arbetslagen får en ökad roll inom arbetsorganisationen också till gruppnivå. Ett efterföljansvärt exempel finns på ett av intervjuföretagen – det medicinsk-tekniska – där Metallklubben introducerat särskilda divisions- och utvecklingsansvariga. Några av fördelarna med ett sådant system är att:

- anpassa klubborganisationen till företagens decentralisering
- komma närmare medlemmarnas vardagliga problem och förbättra den fackliga informationen samt ge facket ett ansikte för den enskilde medlemmen; många ungdomar vill idag ha direkta kontakter med de förtroendevalda och fordrar snabba besked
- undvika att facket får myndighetskaraktär; medlemmen skall i förtroende kunna vända sig till facket med sina bekymmer (vid personliga problem kan det emellertid kännas lättare att vända sig till en fackrepresentant som inte finns i den omedelbara omgivningen)
- effektivare och genom medlemmarna själva kunna driva frågor som rör kompetensutveckling, förändrad arbetsorganisation m.m.
- uppmuntra medlemmarna att självständigt pröva nya lösningar efter vad som är bäst på arbetsplatsen ifråga.

En sådan decentralisering av klubbens verksamhet kräver naturligtvis att fler fackliga företrädare utbildas för att de fackliga frågorna skall kunna hanteras mer lokalt och klubbordföranden avlastas. Det nya arbetssättet fordrar en nedbrytning av den traditionella fackliga hierarkin där klubbordföranden står i centrum och där man hela tiden vänder sig till denne. Klubbordförandens roll kan istället bli att samordna, ge råd och bidra till utvecklingen av verksamheten, dvs. att tillsammans med klubbstyrelsen i övrigt fungera som ”lagledare” och inspiratör, att stödja och utbilda medlemmarna snarare än att förhandla för dem om allting, samt att se till att det fackliga arbetet hålls samman av en gemensam syn (se Åke Lamm i Utbult 1991 s. 95).

Bland metoder för att låta medlemmarnas synpunkter komma fram märks enkäter, rådslag (ev. beslutande och genomförda gruppvis) – t.ex. om vilka krav man skall ställa på arbetsorganisation och utbildning – och omröstningar – t.ex. om lokala avtal; ett utmärkt medel för information från klubb till medlemmar och för att diskutera frågor är veckovisa informationsblad samt klubbtidningar med en glesare utgivning (Torbjörn Lindh i Utbult 1991 s. 100f). En förutsättning för medlemmarnas deltagande i den fackliga processen är att de hålls välinformerade om vad som försiggår på arbetsplatsen i sin helhet så att de kan bilda sig en uppfattning i olika frågor samt att de tillåts delta i diskussionen och utvärderingen av det fackliga arbetet. Syftet bör inte vara att söka ”förankra” de beslut som skall fattas, utan att skapa en organisation som är lyhörd för medlemmarnas åsikter (jfr. Ahlén 1994 s. 51f).

Ett alltmer påträngande problem är hur man ska nå arbetarna och tjänstemännen i de *mindre företagen* och där bedriva en verksamhet som är till gagn för medlemmarna. Annars är risken stor att de inte upplever det meningsfullt att vara fackmedlemmar. Som tidigare framhållits kräver dagens medlemmar att facket kan visa på resultat. I småföretag anser många att fackligt medlemskap knappast är relevant – i synnerhet om arbetskamraterna inte är med och klubb saknas. För att i denna situation uppnå en viss minimal trygghet har åtskilliga arbetare och tjänstemän i framför allt storstadsområdena med Stor-Stockholm i spetsen valt att direktansluta sig till en a-kassa.

För att undvika att fackmedlemmarna i småföretagen känner sig isolerade och endast har avdelningens ombudsmän att tillgå är en möjlighet att bilda *regionala branschklubbar* eller *branschvisa nätverk* för bl.a. yrkes- och kompetensutvecklingsfrågor. Ytterligare en möjlighet är regional samverkan mellan klubbar eller samverkan med andra förbund för att uppnå tillräcklig styrka på små arbetsplatser. Här kan det vara viktigt att etablera ett nära samarbete mellan avdelningen, de etablerade klubbarna och arbetsplatserna med svaga eller inga klubbar, t.ex. i form av *regionkommittéer* eller *faddersystem*.

Naturligtvis är det viktigt att söka få till stånd fackklubbar på arbetsplatser där så är möjligt. I andra fall kan det bli aktuellt att utbilda arbetsplatsombuden och tilldela dem fullt förhandlingsmandat, vilket skett inom Handelsanställdas förbund. Även inom SIF har arbetsplatsombudens roll kommit att uppmärksammas alltmer, bl.a. som följd av den ökande andelen medlemmar på klubblösa arbetsplatser. Avdelningsstyrelserna har möjlighet att ge ombuden full förhandlingsrätt (se t.ex. *Utveckla SIF* häfte 3 1996 s. 38f). Offentliga och privata verksamheters decentralisering gör det angeläget att flytta ned fackliga beslutsbefogenheter och ansvar till kontakt- och skyddsombuden, t.ex. inom den kommunala sektorn där sektionen är den fackliga basenheten trots att den ofta består av mer än tusen medlemmar (Wanja Lundby Wedin i Utbult 1991 s. 41f).

6.3.3 Olika medlemsgruppers intressen – samverkan mellan olika grupper

För stora *heterogena förbund* som SIF kan det vara ett problem att tillfredsställa *olika medlemsgruppers intressen*. Problemet accentueras av konkurrensen om medlemmar med dels SACO-förbundet CF (Civilingenjörsförbundet), dels LO-förbund som Metall. I det förra fallet har SIF till följd av de höjda utbildningskraven på nyanställda ingenjörer fått allt svårare att hävda sig, i det senare medför nya former för arbetsorganisation inte sällan att tjänstemannajobb förs över och integreras med det arbete som utförs på verkstadsgolvet. På det medicinsk-tekniska företaget har Metall med framgång bevakat att dessa arbeten hamnat inom dess rekryteringsområde, medan SIF gjort vissa inbrytningar i verkstadsarbetet på dataföretaget. Både i förhållande till SACO och LO berör medlemskonkurrensen i första hand mansdominerade yrkesområden med risk att kvinnorna hamnar i skymundan.

Frågan som återstår att besvara är: hur tillfredsställs helt olika medlemsgruppers intressen i ett så heterogent förbund som SIF? Nya fackliga arbetsformer som bättre tar hänsyn till kvinnors och ungdomars behov har redan behandlats. Men problemet gäller även olika yrkesgrupper, vilka i och för sig ofta domineras av det ena eller andra könet. Det är möjligt att någon form av *nätverksorganisering* är lämplig även för att olika yrkesgrupper (t.ex. kontorister och tekniker) skall kunna diskutera och framföra sina speciella önskemål. Alternativet vore att dela upp de stora SIF-klubbarna i *sektioner* för olika yrkesgrupper. Men flera problem finns med en sådan lösning. För det första hur man gör på mindre arbetsplatser där underlag knappast finns för en sektionsuppdelning. En utväg vore möjligen att sektionerna inrättas på högre nivå – inom SIF-avdelningen – och således går på tvärs av klubborganisationen. Ett annat problem ligger i risken att olika grupper med en sektionsuppdelning kommer i konflikt med varandra, t.ex. högavlönade och lågavlönade.

SIF beslöt 1998 att utreda införandet av *yrkessektioner* på central och regional nivå för att stärka yrkesidentiteten inom förbundet (*Motioner till förbundsfullmäktige 1998* s. 84f, *Protokoll från förbundsfullmäktige 1998* s. 21f). Till bakgrunden hör den skärpta konkurrensen om de växande grupperna med en lång och specialiserad utbildning (inte minst civilingenjörer) och SIFs svårigheter att behålla studerande-medlemmarna efter examen. Den ökade förekomsten av projektanställningar och andra ”lösa förbindelser” har också ökat behovet av yrkesvisa organisationsformer. Redan före 1998 hade förbundet inlett en flerårig satsning på en strategisk yrkesgrupp genom *Ingenjörsprojektet*. I årsberättelsen för SIF-Stockholm 1999 betecknas detta projekt som ”en ren överlevnadsfråga” i en situation då akademikerförbunden framgångsrikt konkurrerar om de högutbildade unga ingenjörerna, samtidigt som den goda tillgången på jobb inom IT-sektorn gör att många väljer att vara oorganiserade eller direktansluta sig till en a-kassa (s. 14). Nyligen har SIF inlett en satsning på IT-branschen för att få till stånd en dialog med företagen om att utveckla en arbetsorganisation som medger kreativitet och deltagande utan att leda till stress och utbrändhet (Bilaga till *Dagens Nyheter* 13/6 2000). Av en undersökning av SIF-klubbarna inom Stockholmsavdelningen framgår att man ännu 1998 inte arbetade med yrkesfrågor inom klubbarna, vilka efterlyste bransch- och yrkesinriktade initiativ från förbundets sida (Hemström 1999 s. 25). Det rapporterades dock att de konferenser som anordnats för olika yrkesgrupper var uppskattade och hade engagerat många i närverksbyggen.

Även inom ett annat vertikalt organiserat tjänstemannafack, SKTF (Kommunaltjänstemannaförbundet), har särskilda forum (*SKTF-områden*) skapats för olika yrkesgrupper och branscher, t.ex. SKTF Chef, SKTF Tolk, SKTF Data och SKTF Energi. Medlemmarna kan välja ett eller flera områden som de är särskilt intresserade av (*SKTF-tidningen* nr. 10 1999). Det planerade samgåendet mellan de tre vertikala TCO-förbunden SKTF, ST och HTF gör det extra angeläget med bransch- och yrkessammanslutningar. Avståndet mellan medlemmar och fackförening riskerar nämligen att bli alltför stort om inte varje grupp ges möjlighet att diskutera sina speciella angelägenheter, t.ex. möjligheterna till kompetensutveckling.

Rent allmänt kan arbetslivets omvandling mot plattare organisationer, mindre arbetsdelning, mer arbetsrotation, samverkan i grupper m.m. medverka till att minska spänningarna mellan olika grupper inom en facklig organisation. Med mindre hierarki och mer mångsidiga arbetsuppgifter avtar skillnaderna mellan olika yrkeskategorier, vilket utgör en grund för ökad gemenskap och sammanhållning. Men denna utveckling innebär samtidigt att utbildnings- och yrkesfrågorna tilltar i betydelse. De antar också karaktären av fördelningsfrågor i den utsträckning alla inte ges lika möjligheter till kompetensutveckling och därmed förbundna lönehöjningar.

Inom flera tjänstemannayrken betonas den professionella kompetensen. Allt detta aktualiserar behovet av yrkesträffar, inte minst inom vertikalt organiserade förbund, men också av samverkan mellan olika yrkeskategorier. Därmed finns det flera anledningar för de fackliga organisationerna att aktivera sig i yrkesfrågorna. Som påpekas av Karlsson & Svensson (1995 s. 209f) har det i många sammanhang visat sig att dessa frågor är mycket engagerande. Det talar för att det fackliga arbetet mer än tidigare bör inriktas på arbetets innehåll och att olika yrkesgrupper därvid bör ges möjlighet att diskutera sin aktuella situation och hur den kan förändras.

En idé är att finna en fruktbar kombination mellan yrkes- och industriprinciperna för att markera yrkes- och utbildningsfrågornas ökade vikt (Mahon 1994 s. 66, Streeck 1992). Sedan länge är i Sverige nästan alla arbetarfack samt de största tjänstemannafacken uppbyggda efter industriförbundsprincipen (den vertikala organisationsmodellen), som i en och samma organisation samlar alla yrkesgrupper inom en industri eller bransch – men till skillnad från i t.ex. Tyskland tillämpas den inte fullt ut till följd av uppdelningen på arbetare och tjänstemän. Denna organisationsprincip slog igenom under ett skede då fördelningsfrågorna (avtalsförhandlingar om löner och dylikt) helt dominerade den fackliga dagordningen och det gällde att utåt uppträda enat. Men för att uppnå ett ökat medlemsengagemang för de nya frågorna – förändrad arbetsorganisation och kompetensutveckling – kan en modifierad organisationsmodell fylla en positiv roll.

Angående konkurrensen om medlemmarna mellan olika fackförbund är den enda hållbara handlingslinjen ett *närmare samarbete mellan arbetar- och tjänstemannafack* och på sikt eventuellt också sammanslagningar. Med ett närmare samarbete skulle en rad vinster kunna uppnås, bl.a. att:

- i de mindre företagen underlätta den fackliga verksamheten genom att medlemsunderlaget där ökar, vilket blivit desto angelägnare eftersom större bolag ofta delas upp i mindre
- i de större företagen minska gränsdragningsproblemen och konkurrensen mellan förbunden; därigenom kan även fackliga insatser för förändrad arbetsorganisationen och kompetensutveckling underlättas
- stärka det koncernfackliga arbetet.
- främja fackligt samarbete när företag samarbetar i lösare former, t.ex. allianser mellan bolag inom en viss bransch

Man kan också fråga sig om inte samarbetet SIF – Metall – CF i avtalsrörelserna skulle kunna utvidgas till klubb- och koncernnivåerna. I förlängningen kan ligga gemensamma riks- och koncernavtal som följs upp av lokala medarbetaravtal. Ett steg i denna riktning har tagits genom 1997 års Samarbetsavtal inom industrin.

Även initiativ underifrån förekommer. På Ericsson Microwave System i Mölndal vill Metall-, SIF- och CF-klubbarna gå samman i en gemensam klubb i samband med att företaget öppnar en ny radarfabrik med 500 anställda (*SIF-tidningen* 5/6 2000, *Dagens Nyheter* 17/7 2000). Därigenom önskar de tre klubbarna få samma avtal för alla anställda samt förbättra möjligheterna till jobbrotation och kompetensutveckling. På Flextronics i Visby har de fackliga gränserna suddats ut genom att 1 200 anställda efter en omröstning bland medlemmarna fått ett gemensamt lönesystem (*Metall info* nr 15 2000).

Särskilt inom IT-branschen framstår fackligt samarbete som angeläget. En ganska vildvuxen flora av fackförbund försöker här mer eller mindre framgångsrikt rekrytera medlemmar, bl.a. Mediafacket inom Grafiska fackförbundet, CF, Jusek samt SIF, HTF och fem andra TCO-förbund; de sju TCO-förbunden har tillsammans bildat ”DataForum” för anställda inom IT-branschen i Stockholmsregionen. Den efter svenska förhållanden låga organisationsgraden inom branschen och de många relativt små företagen talar för att introducera organisationsformer som går på tvärs av de traditionella fackförbunden. Ett annat skäl är att indelningen i arbetare och tjänstemän här är otydligare än på de flesta andra håll. Bland ”tjänstemännen” finns inte heller någon klar gräns mellan anställda med resp. utan avlagd högskoleexamen. Genom en kombination av vertikala och horisontella organisationsformer skulle man kunna uppnå såväl lokal styrka (gemensamma arbetsplatsklubbar) som yrkesgemenskap (lokala yrkesföreningar/avdelningar). Med andra ord tvärfackliga arbetsplatsklubbar och ortsbaserade yrkesföreningar, som eventuellt kan sortera under flera fackförbund. Ännu mer konsekvent vore naturligtvis att bilda ett särskilt IT-fack.

Ytterligare ett argument för närmare samarbete mellan olika fackförbund är behovet av *förbättrat koncernfackligt samarbete*, dels inom Sverige, dels internationellt. Detta behov har ökat som följd av två utvecklingstendenser på företagssidan: (1) uppdelningen av storföretagen (t.ex. ABB) i ett stort antal relativt självständiga mindre enheter eller bolag under en gemensam koncernledning, samt (2) den accelererande internationaliseringen av näringslivet. Följden blir att de avgörande ekonomiska besluten fattas allt längre bort från den lokala fackklubben, vilket får konsekvenser för de fackliga organisationernas möjlighet att påverka skeendet och informera sig själva och medlemmarna om de beslut som är på gång. På det medicinsk-tekniska företaget var medlemmarna i allmänhet nöjda med den fackliga informationen, men samtidigt förekom speciellt på tjänstemannasidan en påtaglig oro inför framtiden till följd av bristande information från företaget. Det kan åtminstone delvis tillskrivas det förhållandet att inte heller den svenska företagsledningen i detalj kände till vilka omstruktureringar som planerades av den utländska

koncernledningen.[7] Det understryker behovet av facklig representation på allra högsta koncernnivå. Här kan EU-direktivet om europeiska företagsråd (1994) kommit att spela en betydelsefull roll för att bryta arbetsgivarnas motstånd, samtidigt som det långt ifrån garanterar något fackligt inflytande på högsta nivå.

7. Sedan intervjuerna gjordes har den svenska företagsledningen inbjudit de fackliga organisationerna att delta i de regelbundna genomgångar som görs med företagets chefer.

7
Facklig tillbakagång internationellt och i Sverige

Ännu 1995 hade Sverige världsrekord i facklig anslutning. Ca 85 procent av alla löntagare tillhörde då en fackförening. Sedan dess har andelen sjunkit år för år och var vid årsskiftet 1999/2000 nere på 80 procent (tabell 1 i kapitel 2). Det är ungefär samma nivå som i Finland. Ur ett internationellt perspektiv har Sverige tillsammans med Finland och Danmark en *exceptionellt hög* organisationsgrad. Mellan 1980 och 1995 antingen steg eller förblev andelen fackligt anslutna mycket hög i alla tre länderna (se tabell 48 nedan). Särskilt anmärkningsvärd är uppgången på drygt 10 procentenheter i Finland. Även Norge och Belgien har en stabilt hög anslutning, om än på en klart lägre nivå (ca 55 procent). För en diskussion av orsakerna till den höga eller mycket höga organisationsgraden i de fyra nordiska länderna och Belgien hänvisas till kapitel 2. Det kan erinras om att Sverige, Finland, Danmark och Belgien alla har fackliga arbetslöshetskassor. Vidare spelar den fackliga arbetsplatsorganisationen en viktig roll i samtliga nordiska länder, vilkas *industrial relations*-system på en och samma gång är *centraliserade* och *decentraliserade*. Detsamma gäller Belgien, som i detta avseende avviker markant från sitt grannland Nederländerna, där den fackliga arbetsplatsorganisation är mycket svag.

I många andra länder har fackanslutningen *sjunkit* kraftigt under de senaste 15–20 åren. Om vi ser på tabell 48 nedflyttades under 1980-talet inte mindre än nio av de sjutton studerade länderna från en ländergrupp till en annan. Dit hör Storbritannien (UK), Österrike, Italien och Australien, som alla lämnade A-gruppen (länder med en organisationsgrad på minst 50 procent) för B-gruppen (intervallet 39–48 procent). Vidare halkade Nederländerna, Schweiz och Japan ned från C-gruppen (29–38 procent) till D-gruppen (19–28 procent), medan USA och Frankrike från att ha befunnit sig i D-gruppen föll ned i E-gruppen (högst 18 procent). Under 1990-talets första hälft fortsatte Storbritannien och Australien nedåt, till C-gruppen. Den brittiska organisationsgraden sjönk med drygt 20 procentenheter under perioden 1980–95. Idag tillhör endast tre av tio brittiska löntagare en fackförening (tabell 1). I Australien nästan halverades andelen fackligt anslutna under

nittonhundratalets båda sista decennier: från 49 procent 1980 till 26 procent 1999. Nedgången i Österrike och Italien var inte lika våldsam, men ändå betydande (13 enheter 1980–97). I Italien var den i stort sett koncentrerad till 1980-talet.

Tabell 48. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder 1980–95

Rang 1980		Org.grad	Rang 1990		Org.grad	Rang 1995		Org.grad
A-gruppen			A-gruppen			A-gruppen		
1	Sverige	78	1	Sverige	82	1	Sverige	85
2	Danmark	75	2	Danmark	76	2	Finland	78
3	Finland	67	3	Finland	72	3	Danmark	76
4–5	Norge	57	4–5	Norge	57	4–5	Norge	56
4–5	Belgien (1)	57	4–5	Belgien (1)	57	4–5	Belgien (1)	60
	Belgien (2)	53		Belgien (2)	50		Belgien (2)	53
6	*UK*	*53*						
7	*Österrike*	*52*	B-gruppen			B-gruppen		
8	*Italien*	*50*	6	Österrike	47	6	Österrike	41
9	*Australien*	*49*	*7*	*Australien*	*41*	7	Italien	39
			8	*UK*	*40*			
C-gruppen			9	Italien	39	C-gruppen		
10	Kanada	35				8	Kanada	34
11–12	Tyskland	35	C-gruppen			9	Australien	33
11–12	*Nederländerna*	*35*	10	Kanada	35	10	UK	32
13–14	*Schweiz*	*31*	11	Tyskland	32	11	Tyskland	29
13–14	*Japan*	*31*						
			D-gruppen			D-gruppen		
D-gruppen			12	Schweiz	27	12–14	Schweiz	24
15	*USA*	*23*	13	Japan	25	12–14	Japan	24
16	*Frankrike*	*19*	14	Nederländerna	34	12–14	Nederländerna	24
E-gruppen			E-gruppen			E-gruppen		
17	Spanien	–	15–16	USA	16	15	Spanien	18
			15–16	Spanien	(16)	16	USA	15
			17	Frankrike	10	17	Frankrike	10

Anm. Länder markerade med kursiv har vid efterföljande tidpunkt förflyttats ett steg nedåt i länderhierarkin. A-gruppen har en organisationsgrad på minst 49 procent, B-gruppen 39–48 procent, C-gruppen 29–38 procent, D-gruppen 19–28 procent och E-gruppen 18 procent eller mindre. UK = Storbritannien + Nordirland.
Källor: se tabell 1 i kapitel 2.

I sju länder var den fackliga anslutningen relativt stabil eller stigande under perioden 1980–95. Vi har redan berört det översta skiktet i A-gruppen, dvs. Sverige, Danmark, Finland, Norge och Belgien. I C-gruppen rör det sig om Kanada och Tyskland. Inget av dessa länder bytte ländergrupp under femtonårsperioden. Om

vi inkluderar senast tillgängliga uppgifter visar det sig att den förut så stabila tyska organisationsgraden sjönk med närmare tio procentenheter 1991–97 (tabell 1). Mellan 1991 och 1992 hade den gått upp i samband med den östra landsdelens införlivande. Numera hör Tyskland med sina 27 procent (1997) hemma i D-gruppen, liksom Australien (26 procent 1999). År 1995 utgjordes D-gruppen av Schweiz, Japan och Nederländerna; idag består den av minst fem länder.

Vid en jämförelse mellan år 1980 och senast tillgängliga uppgifter (tabell 1 i kapitel 2) kan sammanfattningsvis konstateras:

• en kraftig uppgång i facklig anslutning från en redan mycket hög nivå i Finland (+11 procentenheter 1980–99)

• i stort sett oförändrat i Sverige, Danmark, Norge, Belgien och Kanada (under 1990-talet har dock en nedgång på 3 enheter inträffat i Norge)

• en kraftig eller mycket kraftig nedgång från en relativt hög nivå i Storbritannien (-23 enheter 1980–99), Australien (-23 enheter 1980–99), Österrike (-13 enheter 1980–97) och Italien (-13 enheter 1980–97)

• en kraftig eller relativt kraftig nedgång från en låg eller relativt låg nivå i Nederländerna (-11 enheter 1980–97), Frankrike (-9 enheter 1980–95), USA (-9 enheter 1980–99), Japan (-9 enheter 1980–99), Schweiz (-8 enheter 1980–97) och Tyskland (-8 enheter 1980–97).

Som synes är den dominerande internationella trenden en klar *nedgång* i facklig anslutning. Sex av de sjutton länderna avviker dock genom en *stigande* eller i stort sett *oförändrad* organisationsgrad. De utgörs av de fem länder som idag befinner sig i A-gruppen samt Kanada. Av dem har alla utom Norge och Kanada fackliga a-kassor, vilket förefaller utgöra en viktig stabiliserande faktor (se även Blaschke 2000 s. 218, 227). Som framgår av avsnitt 2.1 steg den finländska organisationsgraden mycket snabbt åren 1990–93 samtidigt som arbetslösheten genomgick en explosionsartad utveckling; nästan var femte löntagare blev arbetslös. Jämfört med 1980 har A-gruppen tappat fyra medlemmar och C-gruppen tre (inkl. Tyskland fyra) samtidigt som E-gruppen fyllts på med två (USA och Frankrike).

7.1 Internationell konvergens eller divergens i facklig anslutning?

Inget av de tre ekonomiskt ledande länderna har idag en fackanslutning som överstiger 30 procent, vilket 1980 var fallet både med Japan (31 procent) och Tyskland (35 procent). Fortfarande är spännvidden dock relativt stor mellan ”de tre stora”: Tyskland 27 procent (1997), Japan 22 (1999) och USA 14 (1999). Fackanslut-

ningen har gått ned relativt mycket i alla tre länderna, men knappast konvergerat. Tyskland har idag en dubbelt så hög organisationsgrad som USA jämfört med 1,5 gånger så stor 1980. Mätt i procentenheter är nedgången nästan lika stor i de tre länderna. Det rör sig således om en *parallell* rörelse nedåt snarare än konvergens. Relativt sett är den fackliga tillbakagången störst i USA (nedgången på 8 enheter 1980–99 svarar mot ca en tredjedel av 1980 års organisationsgrad) och minst i Tyskland. Det stärker intrycket av att det snarare rör sig om en *divergerande* än en konvergerande utveckling trots att riktningen är densamma: nedåt.

Gemensamt för fackföreningarna i världens tre ledande ekonomier är således att de förlorat en hel del terräng under de senaste 15–20 åren. Det betyder att avståndet ökat till länderna med mycket hög organisationsgrad (Sverige, Finland och Danmark), liksom till de andra länder som också kännetecknas av stabilitet i detta avseende (Norge, Belgien och Kanada) – det vill säga en klar divergens mellan ”de tre stora” och ”de sex små”. Som framgår av tabell 48 hade sex länder vid 1990-talets mitt en anslutning på högst 25 procent, jämfört med tre stycken 1980. Å andra sidan minskade gruppen med minst 50 procents organisationsgrad från nio till fem länder. Alltså en tydlig rörelse nedåt, men för den skull ingen konvergens utan snarare en *polarisering*. Extrempunkterna utgörs av Sverige-Finland-Danmark (minst 75 procent) och Frankrike-USA-Spanien (högst 20 procent).

Fem av dessa sex länder deltar i det europeiska integrationsarbetet inom EU, men det har ännu inte medfört någon konvergens i facklig anslutning. Enligt en statistisk studie av femton västeuropeiska länder 1970–95 kan ingen konvergens urskiljas ens om länderna med fackliga a-kassor exkluderas (Blaschke 2000 s. 218, 220). Likaså finner författarna till *Trade Unions in Western Europe since 1945* att den fackliga anslutningen snarare gått mot internationell *divergens* än mot konvergens och detta gäller såväl perioden 1950–75 som därefter kommande perioder (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 62f). Även i andra avseenden förekommer stora olikheter mellan de europeiska ländernas industrial relations-system. Som påvisats i avsnitt 2.3.4 om ”fransk statsreglering kontra svensk självreglering” har arbetslivsrelationerna i Frankrike och Sverige inte mycket gemensamt. Skillnaderna mellan svenska och franska fackföreningar är så stora att organisationsgraden som indikator på facklig styrka i detta fall måste användas med stor försiktighet.

7.1.1 USA och Kanada: lika men ändå olika

Om vi förflyttar oss till den nordamerikanska kontinenten finner vi stora skillnader i facklig anslutning mellan USA och Kanada. Man skulle kunna förvänta sig en tilltagande konvergens, men i verkligheten förhåller det sig precis tvärtom.[1] Omkring

1960 tillhörde drygt 30 procent av såväl de amerikanska som de kanadensiska löntagarna en fackförening (exkl. jordbruket; Kjellberg 1983 s. 36f, 317f resp. Thompson 1998 s. 93). Vid sekelskiftet 2000 hade den amerikanska organisationsgraden mer än halverats medan den kanadensiska fortfarande var över 30 procent; åren 1991–93 var den t.o.m. uppe på 36 procent (tabell 1). Denna utveckling är desto mer anmärkningsvärd som de båda ekonomierna alltmer integrerats, bl.a. genom en serie frihandelsavtal med början 1989.[2] De utlandsägda företagen i Kanada spelar också en framträdande roll, inte minst de amerikanska. Likaså tillhör en inte obetydlig del av landets fackmedlemmar *amerikanska* fackföreningar, s.k. *international unions*, eller rättare sagt dessas kanadensiska sektioner. Framför allt till följd av ”offentligfackens” expansion har denna andel minskat från mer än 70 procent 1966 till mindre än 30 procent trettio år senare (ibid. s. 94). Men inom privat sektor är det fortfarande inte ovanligt att arbetarna är medlemmar i en amerikansk fackförening samtidigt som arbetsgivaren är amerikansk. Detta betyder emellertid inte att amerikanska arbetslivsrelationer kännetecknar dessa företag. Tvärtom föredrar de utlandsägda företagen att anpassa sig till kanadensiska förhållanden framför att tillämpa hemlandets personalpolitiska strategier (ibid. s. 96).

Till skillnad från i Storbritannien under Thatcher och USA under Reagan har kanadensiska regeringar inte heller när de konservativa styrt landet gått in för att försvaga fackföreningarna. I både USA och Kanada spelar arbetslagstifningen en viktig roll för fackföreningarnas möjligheter att göra sig gällande på arbetsplatserna. Medan den amerikanska lagstiftningen i praktiken urholkats och i växande grad kunnat utnyttjas av företagen för att ”avregistrera” fackföreningar har den kanadensiska varianten av 1935 års amerikanska Wagnerlag fortsatt att skydda rättten till facklig organisering.[3] Detta har medverkat till att arbetsgivarna i allmänhet

1. Trots alla likheter mellan Kanada och USA och trots den växande ekonomiska integrationen har de båda ländernas industrial relations-system under de senaste fyrtio åren utvecklats ”from Uniformity to Divergence” (Kumar 1993).

2. Fram till 1989 var tullarna högre i Kanada än i USA, vilket innebar att den kanadensiska industrin inte var lika konkurrensutsatt som den amerikanska. I kombination med den höga kursen på USA-dollar blev följden att Kanada under 1980-talet undgick en lika omfattande utslagning av traditionell industri som USA. Detta förhindrade att den kanadensiska organisationsgraden föll lika snabbt som den amerikanska hävdar de industrial relations-forskare som är anhängare av den kanadensisk-amerikanska ”konvergensmodellen”. Häri finns också, menar man, huvudförklaringen till att den kanadensiska organisationsgraden inom privat sektor är högre än dem amerikanska. Så sent som 1975 var nivån densamma (26 procent), men ett decennium senare klart lägre i USA än i Kanada (15 resp. 21 procent). Bidragande var också att den genomsnittliga löneskillnaden mellan fackmedlemmar och oorganiserade var större i USA än i Kanada, något som kunde förväntas göra amerikanska arbetsgivare mer negativt inställda till fackföreningar än kanadensiska. (Se Troy 2000 s. 703f, 709f). Mot konvergenshypotesen talar det faktum att skillnaden i organisationsgrad ökat *efter* 1989: inom privat sektor 9 procent fackligt anslutna i USA och 18 i Kanada 1999. Med tanke på att de kanadensiska tullarna sjunkit mest borde skillnaden i organisationsgrad ha minskat mellan de båda länderna, inte ökat (avser privat sektor).

3. Bean 1994 s. 114f, Block & Roberts 2000 s. 292; se även Wood & Godard 1999 s. 213–222, 228.

är inriktade på *samarbete* istället för konfrontation med facken, åtminstone i sektorer med en lång facklig tradition som tillverkningsindustrin och transportbranschen (Thompson 1998 s. 91, 95f, 100ff, 106f). Således saknar Kanada den i USA omfattande konsultbransch som brukar benämnas *union-busting*, dvs. advokatbyråer m.m. specialiserade på att hjälpa företagen att bli av med fackföreningar resp. att hindra dem från att få fotfäste (om USA se även Nycander 1998 kapitel 6). Den kanadensiska lagstiftningen lägger hinder i vägen för den form av anti-fackliga kampanjer som bedrivs i många USA-företag (Taras 1999 s. 49).[4]

Däremot kan en likhet noteras vad gäller offentliganställda: från 1960-talet uppmuntrades facklig organisering i båda länderna, med följd att professionella föreningar för bl.a. lärare och sjuksköterskor omvandlades till fackföreningar.[5] Andra paralleller mellan Kanada och USA utgörs av det decentraliserade förhandlingssystemet och arbetsgivarorganisationernas starkt begränsade roll vid avtalsförhandlingar. Som påvisats i avsnitt 2.1 och 2.3.1 främjar ett sådant decentralistiskt system en fragmentarisk utbredning av de fackliga organisationerna och därmed en låg organisationsgrad. I USA accentueras detta av arbetslagstiftningens krav om att minst hälften av de anställda måste rösta för en fackförening för att den skall få lagens skydd. Motsvarande regel finns i Kanada, men den kanadensiska valproceduren minskar väsentligt risken för att arbetsgivarna skall söka avhålla de anställda från att rösta ja. Dessutom krävs ingen omröstning om minst häften av de anställda redan är medlemmar (Wood & Godard 1999 s. 216f).

Även den starkt varierande fackliga anslutningen mellan olika branscher och företag är ett gemensamt drag för USA och Kanada, men med det viktiga tillägget att den kanadensiska organisationsgraden nästan genomgående är ungefär *dubbelt* så hög som den amerikanska.[6] År 1999 tillhörde 71 procent av de offentliganställda i Kanada en fackförening jämfört med 37 procent i USA.[7] Bland privatanställda var motsvarande tal 18 resp. 9 procent. Tillverkningsindustrins organisationsgrad var 31 procent i Kanada mot 16 i USA, byggbranschens 30 procent (19 i USA), han-

4. Så har det inte alltid varit. Innan den amerikanska Wagnerlagen antogs 1935 var s.k. *company unions* eller ”gula fackföreningar” i bolagens egen regi minst lika vanliga i Kanada som i USA (ibid. 32ff). Först mot slutet av andra världskriget (1944) tvingades de kanadensiska arbetsgivarna acceptera fackföreningar, men då var den politiska situationen helt annorlunda än i USA under trettiotalet (ibid. s 36ff). Det bidrog till att den kanadensiska lagstiftningen kom att avvika från den amerikanska i flera avseenden. Till skillnad från i USA är det i Kanada paradoxalt nog fortfarande tillåtet för företagen att inrätta icke-fackliga organ för att representera de anställda.

5. För Kanada se Thompson 1998 s. 93f, 104 och Taras 1999 s. 35f samt för USA Kjellberg 1983 s. 104, 124, 126, 129.

6. Se för Kanada: *Perspectives on Labour and Income* s. 12f, för USA: *Union members in 1999*.

7. Därtill kommer att den offentliga sektorn sysselsätter en större andel av löntagarna i Kanada än i USA, närmare bestämt 23 resp. 16 procent (se *Perspectives on Labour and Income* resp. *Union Members 1999*).

delns 13 procent (5 i USA), bank- och försäkringsbranschens 8 procent (2 i USA). För att tillhöra de privata servicenäringarna är den fackliga anslutningen förhållandevis hög inom transportbranschen: 42 procent i Kanada och 26 procent i USA.

Om tjänstemännen exkluderas blir siffrorna något högre inom industrin. Närmare 40 procent av industriarbetarna är fackanslutna i Kanada mot endast 21–22 procent i USA (1999). Även vid en könsuppdelning av löntagarna framträder samma mönster med en ca dubbelt så hög anslutning i Kanada som i USA: män 31 resp. 16 procent, kvinnor 29 resp. 11 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden i Kanada är 30 procent (inkl. jordbruket)[8] och i USA 14 procent.

Jämfört med de nordiska länderna har både Kanada och USA en låg eller mycket låg organisationsgrad. De betydande variationerna i facklig anslutning mellan olika näringsgrenar och sektorer innebär att sysselsättningsmässiga förskjutningar får ett större genomslag på den genomsnittliga organisationsgraden än i t.ex. Sverige, där organiseringen är jämnare utbredd. Men varken i Kanada eller USA medför en avtagande industrisysselsättning i sig att organisationsgraden sjunker, eftersom andelen fackligt anslutna inom industrin är nästan identiskt med genomsnittet för landet (31 resp. 30 procent i Kanada, 16 resp. 14 procent i USA). Därmed inte sagt att förskjutningar *inom* industrin, t.ex. mellan arbetare och tjänstemän eller mellan olika regioner, skulle vara betydelselösa. I särklass mest betyder förskjutningar inom *tjänstesektorn*, som i USA och Kanada har den högsta sysselsättningsandelen av alla OECD-länder.[9] Sedan 1980-talets mitt har denna andel i viss utsträckning utjämnats mellan OECD-länderna, men tendensen till konvergens gäller inte sektorns *inre* sammansättning (ibid. s. 86ff). Störst internationella variationer finner man hos *social services*, dvs. tjänster som hör ihop med välfärdsstaten. Även andelen privat- resp. offentliganställda inom tjänstesektorn skiljer sig starkt åt mellan olika länder.

För organisationsgraden är sådana variationer av särskilt intresse eftersom det är vanligt med stora skillnader i facklig anslutning mellan privata och offentliga servicenäringar. USA kan här tjäna som illustration. Av 119 miljoner amerikanska löntagare arbetar inte mindre än 72 miljoner eller drygt 60 procent inom de privata servicenäringarna (*Union members in 1999*). Tillsammans med 28 miljoner anställda inom de varuproducerande näringarna (industri, byggverksamhet, gruvor och jordbruk) omfattar den privata sektorn totalt 100 miljoner eller 84 procent av alla anställda. Återstående 16 procent utgörs således av de 19 miljonerna offentliganställda.[10] Inom privat service är den genomsnittliga organisationsgraden endast

8. Observera att serien för Kanada som redovisas i tabell 2 exkluderar jordbruket.

9. Närmare bestämt 74 procent 1998 (*OECD Employment Outlook* June 2000 s. 85). Flera länder följer dock tätt efter: Sverige (73 procent), Belgien och Nederländerna (72 procent) samt Danmark, Frankrike och Storbritannien (71 procent). Finland, Italien, Schweiz, Spanien och Tyskland har klart lägre andelar (62–64 procent).

7 procent, inom industri m.m. 16 procent samt inom offentlig sektor 37 procent. Andelen fackligt anslutna är således mer än fem gånger högre bland offentliganställda än inom de privata servicenäringarna. Trots att de senare sysselsätter nästan fyra gånger fler än den offentliga sektorn finns det fler fackmedlemmar i offentlig tjänst (7,1 miljoner) än inom privat service (5,1 miljoner).[11] Det är ingen tillfällighet att lärarförbundet ”National Education Association” är det största fackförbundet i USA (Wheeler & McClendon 1998 s. 76).

Även i Sverige finns det största fackförbundet (Kommunal) bland offentliganställda. Likaså har de privata servicenäringarna en klart lägre organisationsgrad (67 procent 1999) än både industri m.m. (85 procent) och offentliga servicenäringar (92 procent) – se tabell 8:3 i tabellbilagan. Vid en jämförelse med USA är den i Sverige genomgående betydligt högre nivån mest anmärkningsvärd. Kontrasten mellan de båda länderna framgår klart av att IT-sektorn, som allmänt anses vara ett svårpenetrerat område, har en avsevärt högre organisationsgrad i Sverige än vad offentliganställda har i USA.[12] För det andra har fackföreningarna en betydligt jämnare utbredning i Sverige än i USA. Organisationsgraden är i Sverige 1,4 gånger högre bland offentliganställda än inom de privata servicenäringarna, inte som i USA 5,3 gånger högre. För det tredje får denna olikhet avsevärt större konsekvenser i USA, eftersom drygt 60 procent av samtliga löntagare finns inom privat service; i Sverige rör det sig om måttliga 38 procent (1999). Omvänt uppgår de offentliganställda till 36 procent i Sverige mot endast 16 procent i USA.

7.1.2 Japan: växande fackligt ointresse

I Japan är de offentliganställdas andel ännu lägre än i USA. Så lite som 8 procent av de japanska löntagarna arbetar inom offentlig sektor.[13] Liksom i USA är spännvidden i facklig anslutning betydande mellan olika branscher.[14]

Alltsedan den första ”oljechocken” har den japanska organisationsgraden ständigt gått ned: från 34 procent 1975–76 till 22 procent 1999. Den djupa lågkonjunktur som följde på oljekrisen resulterade i att en del fackmedlemmar började

10. Hela servicesektorn utgörs således av 72 miljoner anställda inom privata servicenäringar + 19 miljoner offentliganställda, dvs. totalt 91 miljoner eller 76 procent av alla löntagare (1999).

11. Totalt hade de amerikanska fackföreningarna 16,5 miljoner medlemmar 1999, varav 3.1 miljoner inom tillverkningsindustrin (inkl. gruvor) och 1,2 miljoner inom byggbranschen.

12. 57 resp. 37 procent (1999); om IT-branschen och facket i Sverige se avsnitt 8.3.7 och tabell 54.

13. Avser 1997. Japan Statistical Yearbook 2000 tabell 3-3 och 22-1.

14. Andelen fackligt anslutna i Japan 1999 var inom offentlig sektor 60 procent, transport & kommunikationer 41 procent, tillverkningsindustri 29 procent, byggnation 20 procent samt handel & hotell/restaurang 9 procent (Japan Institute of Labour). Bank- och försäkringsbranschen avviker markant från USA genom sin relativt höga organisationsgrad, 42 procent (endast 2 procent i USA). Även i övrigt är nivåerna klart högre i Japan än i USA, men den offentliga sektorns blygsamma storlek medverkar till att den genomsnittliga organisationsgraden stannar vid 22 procent (14 procent i USA).

ifrågasätta värdet av medlemskapet när det visade sig att fackföreningarna var ur stånd att säkra anställningstryggheten (Fujimura 1997 s. 305). Utan den höga frekvensen *union shop*-avtal i främst storföretagen hade nedgången säkert blivit ännu större. Som framgår av avsnitt 2.3.1 innebär *union shop* obligatoriskt fackmedlemskap. Denna ordning är en starkt bidragande orsak till att organisationsgraden i företag med minst 1 000 anställda är så hög som 57 procent mot endast 20 procent i intervallet 100–999 anställda och obetydliga 1 procent i företag med 1–99 anställda (*Main Labour Economic Indicators*). Den stora majoriteten anställda finns i de små och medelstora företagen. Inom privat sektor arbetar mer än två tredjedelar av löntagarna i företag med mindre än 300 anställda (Sato 1997 s. 317). I åtskilliga företag utan fackföreningar företräds de anställda av s.k. personalföreningar eller konsulteras på andra sätt, vilket sannolikt håller tillbaka den fackliga organiseringen (ibid. s. 329).

En kombination av bristande tilltro från löntagarnas sida och motstånd från arbetsgivarhåll förklarar fackföreningarnas misslyckanden att vinna insteg i de nya, ofta mindre företagen (Fujimura 1997 s. 302ff; Tsuru & Rebitzer 1995 s. 463ff). Sysselsättningsmässiga förskjutningar mellan olika näringar och branscher spelar dock ingen *dominerande* stor roll för den fackliga tillbakagången i Japan.[15] Att branschmässiga förskjutningar är av underordnad betydelse antyds för övrigt av att organisationsgraden gått ned inom ett flertal näringar, bl.a. industrin.[16] Därutöver tillkommer dock sysselsättningsmässiga förändringar *inom* branscherna. Hos industrin ökade således andelen *tidsbegränsat* anställda efter oljechocken, vilket innebar en ny situation för de japanska facken som dittills endast vänt sig till de fast anställda (Fujimura 1997 s. 306). Vidare hade fackföreningarna svårt att tillgodose önskemålen från den tilltagande andelen *tjänstemän*. Dessa krävde nu att få ett ord med i laget i personalpolitiska frågor som omplaceringar, bedömningar av arbetets utförande m.m. Facken ställdes därmed inför allt mer individorienterade krav från en allt mer heterogen medlemskara. Heterogeniteten markeras av att japanska fackföreningar organiserar såväl arbetare som tjänstemän. För att råda bot på det växande fackliga ointresset från medlemmarnas sida samt problemen att rekrytera funktionärer uppstod under 1970-talets slut en rörelse för facklig förnyelse, *union identity movement*, men med hittills klena resultat (ibid. s. 305ff).

---

15. Sådana ”strukturförändringar” förklarar endast 24–31 procent av organisationsgradens nedgång 1975–89 (Fujimura 1997 s. 300).

16. Inom industrin sjönk andelen fackligt anslutna från 41 procent 1975 till 30 procent 1990, i bank- och försäkringsbranschen från drygt 60 procent 1977–79 till 42 procent 1999, inom transport & kommunikationer från ca 65 procent 1975–77 till 41 procent 1999 samt i offentlig sektor från ca 75 procent 1980–86 till 60 procent 1999 (Fujimura 1997 s. 301 samt för 1999 Japan Institute of Labour). Likaså har organisationsgraden gått ned i företag av olika storleksordning: i företagen med minst 1 000 anställda från 68 till 57 procent 1987–99, i intervallet 100–999 anställda från 27 till 20 procent och i företagen med 1–99 anställda från 2 till 1 procent (*Main Labour Economic Indicators*).

7.1.3 Tyskland: redordlåg facklig anslutning

Av de tre ledande ekonomierna framstår Tyskland som ett särfall genom att en långvarig facklig stabilitet avlösts av en relativt kraftig tillbakagång under 1990-talet. Här kan man tala om en *konvergens* mellan västra och östra Tyskland i den meningen att industrial relations-systemet i väst på kort tid och förhållandevis friktionsfritt inplanterades i öst. Den snabba fackliga tillväxten i östra delen av det återförenade landet medförde att den tyska organisationsgraden 1990–91 steg från 32 till 36 procent och därmed tangerade 1980 års nivå på 35 procent (se tabell 1). Sedan dess har det raskt gått utför (27 procent 1997). Störst är tillbakagången i östra Tyskland, där den inledande entusiasmen förbyttes i besvikelse när det visade sig att de nya fackföreningarna inte förmådde leva upp till förväntningarna under den fortsatt mycket höga arbetslösheten (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 295f). Av en jämförande attitydstudie 1994–95 framgår att fackmedlemmar i öst i högre grad än i väst ifrågasätter företagsrådens och framför allt fackföreningarnas effektivitet på arbetsplatserna (Frege 1999 s. 472ff). Det har i öst blivit allt vanligare att företagen inte fullt ut tillämpar gällande kollektivavtal (Schmidt 1998 s. 55f, 58; Jacobi et al. 1998 s. 220). Även i väst utsätts industrial relations-systemet för ökande påfrestningar. En växande andel företag står utanför arbetsgivarorganisationerna, som fram till 90-talet hade en hög anslutning. Förutom nya företag inom IT och servicenäringarna berör detta fenomen även nystartade *dotterbolag* till etablerade bolag som själva är medlemmar i en arbetsgivarförening (Hassel 1999 s. 484, 494f). Inom storindustrin och den offentliga sektorn är de tyska facken fortfarande starka och besitter en betydande mobiliseringsförmåga, men hittills har man misslyckats att vinna de privatanställda tjänstemännen och de anställda inom de expanderande privata servicenäringarna. Dessutom medför avtalssystemets decentralisering och arbetsgivarnas avtagande organisationsgrad en alltmer fragmentarisk utbredning av kollektivavtalen (ibid. s. 493f). Man kan här tala om en tilltagande divergens *inom* Tyskland, inte så mycket mellan öst och väst som mellan olika näringsgrenar och företag när det gäller de institutioner som förknippas med det traditionella tyska industrial relations-systemet.

7.1.4 Sysselsättningsmässiga förskjutningar inom länder – ökad facklig divergens mellan länder

Rent allmänt utmärks länderna med låg organisationsgrad, dit även Tyskland kan räknas, av betydande *ojämnheter* i facklig anslutning mellan olika näringsgrenar, branscher, löntagarkategorier och i USA även regioner. Följaktligen kan föränd-

ringar av arbetskraftens sammansättning få relativt stora konsekvenser för den genomsnittliga organisationsgradens utveckling (se avsnitt 2.3 ovan samt Kjellberg 1983 s. 103ff). Denna process yttrar sig nästan alltid i att den fackliga anslutningen pressas nedåt i en dubbel rörelse, dels genom att välorganiserade branscher (t.ex. gruvor, stål, bilindustri) går tillbaka, dels genom att sysselsättningen ökar där fackföreningarna är svaga, t.ex. inom de privata servicenäringarna. Allra tydligast manifesteras detta under tider med en allmänt sjunkande organisationsgrad genom att denna då förstärks.

I Japan och USA accentuerar det starkt decentraliserade industrial relations-systemet fackföreningarnas fragmentariska utbredning och därmed betydelsen av sysselsättningsmässiga förskjutningar (avsnitt 2.3.1). Detsamma gäller även alltmer Storbritannien. Som vi sett håller även Tyskland på att röra sig i denna riktning, ett land som annars är känt för de centrala branschavtalens stora betydelse.

I Storbritannien *steg* organisationsgraden under 1970-talet trots att arbetskraftens sammansättning då förändrades på ett för fackföreningarna oförmånligt sätt (se avsnitt 2.3.1 samt Kjellberg 1983 s. 106ff). Sedan både den ekonomiska och politiska konjunkturen under 1980-talet utvecklats i starkt negativ riktning (ökad arbetslöshet resp. den konservativa Thatcher-regeringens militanta hållning gentemot facken) vändes den ökande fackanslutningen i nedgång. Därvid kom de fortsatta sysselsättningsmässiga förskjutningarna att *förstärka* nedgången, som blev hela 13 procentenheter under detta decennium.

I Sverige och andra länder med en mycket hög och jämnt utbredd organisering får förändringar av arbetskraftens sammansättning långt mindre konsekvenser. Den jämna utbredningen främjas av den kombinerade centraliseringen och decentraliseringen hos dessa länders industrial relations-system (se kapitel 2).[17]

För att sammanfatta: sysselsättningsmässiga förskjutningar tenderar accentuera den redan låga organisationsgraden och förstärka nedgången i länder som USA. Grundorsaken är de betydande skillnader i facklig anslutning som förekommer *inom* dessa länder. Följden blir ett ökat avstånd till länderna med mycket hög fackanslutning eller med andra ord en ökad divergens *mellan* de båda ländergrupperna.

Närmast skall vi se på de länder där andelen fackligt anslutna minskat särskilt mycket under de senaste decennierna. Sysselsättningsmässiga förskjutningar är bara en av de faktorer som medverkat till att de fackliga organisationerna här trängts tillbaka.

---

17. Se även Western 1999 (kapitel 3), som framhåller centraliserade arbetsmarknadsinstitutioners betydelse för den höga organisationsgraden i bl.a. de nordiska länderna, men samtidigt missar den roll som själva kombinationen av centralisering och decentralisering spelar.

7.2 Facklig tillbakagång i Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike

Industrins avtagande sysselsättningsandel och servicenäringarnas expansion är ett gemensamt drag hos praktiskt taget alla utvecklade länder. Samtidigt förekommer stora skillnader i en rad avseenden, t.ex. servicenäringarnas fördelning på privat och offentlig sektor. Den höga andelen offentliganställda i Sverige har för övrigt medverkat till att kvinnornas organisationsgrad är högre än männens.

Redan *industrialiseringsprocessen* kännetecknades av stora internationella variationer, bl.a. vad gäller startpunkt, hastighet, omfattning, branschmässig fördelning och geografisk lokalisering. Den i Danmark tidiga, långsamma och till huvudstadsregionen i hög grad koncentrerade industrialiseringen kontrasterar mot det sena, men snabba och till betydande del landsbygdsbaserade förloppet i Sverige. Vi kan inte här gå in på orsakerna, men det är ändå på sin plats att framhålla att den "strukturella" utvecklingen inte sker med någon sorts automatik. Olika aktörers val vid olika tidpunkter, samspelet mellan de sociala krafterna i samhället och den institutionella utvecklingen spelar en avgörande roll för det ekonomiska livets utveckling. Samtidigt påverkas aktörernas val och strategier av förändrade produktions- och marknadsvillkor. Ett exempel från 1970-talet är att den första oljechocken föranledde de japanska arbetsgivarna att öka andelen tidsbegränsat anställda för att återställa konkurrenskraften. Det fick omedelbara effekter på organisationsgraden då de japanska facken sedan länge avstått från att organisera denna löntagargrupp.

Inom arbetslivet ställs individer och grupper i komplicerade valsituationer där en rad ömsesidigt påverkande faktorer är av betydelse för resultatet: grupp- och partsintressen, institutioner, värderingar, normer, strategier, styrkeförhållanden, den samhälleliga omgivningen m.m. Redan inom det ekonomiska livet i strikt mening förekommer, som vi sett, betydande internationella variationer. Detta gäller om möjligt i ännu högre grad inom industrial relations-området, särskilt som sociala relationer och institutioner på olika nivåer här står i fokus. Minsta gemensamma nämnare för de fem länderna – Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike – är att de under senare decennier upplevt störst nedgång i facklig anslutning av alla de sjutton studerade länderna (se översikten efter tabell 48). I övrigt existerar, som vi skall se, betydande olikheter mellan de fem ländernas industrial relations-system. Naturligtvis förekommer även likheter i olika avseenden mellan de enskilda länderna. Dessutom är en del utvecklingstendenser gemensamma för flera av länderna, bl.a. den löneåterhållsamhetspolitik som fackföreningarna under kortare eller längre perioder iakttagit i fyra av länderna.

7.2.1 Australien: från statsreglerad centralisering till avreglerad decentralisering

Precis som i Japan saknas i Australien facklig tradition att rekrytera tidsbegränsat anställda (Campbell 1996 s. 588f). Ur ett internationellt perspektiv har andelen med sådana anställningar stigit ovanligt mycket sedan 1980-talets början och uppgår nu till drygt var fjärde löntagare.[18] Inom det australiska industrial relations-systemet har skiljedomstolarna traditionellt intagit en central plats. Sedan deras roll reducerats starkt genom 1990-talets avregleringar har arbetsgivarna fått ökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar och liknande anställningsvillkor för en del löntagare med fasta jobb (Campbell 1996 s. 582ff). Det kraftiga raset i den australiska organisationsgraden – från 49 procent 1980 till 26 procent 1999 – kan dock endast i begränsad utsträckning tillskrivas den växande andelen tidsbegränsade jobb. Det framgår redan av att nedgången är betydande både bland fast och tidsbegränsat anställda.[19] Den är tämligen generell och omfattar inte bara privat utan också offentlig sektor och såväl arbetare som tjänstemän.[20]

Arbetsmarknadens avreglering har i Australien fått större konsekvenser än på de flesta andra håll just därför att industrial relations-systemet genom skiljedomstolarnas framträdande roll i hög grad byggt på *statsreglering*, inte på parts- eller självreglering. Det traditionella systemet innebar en internationellt sett hög organisationsgrad utan att fackföreningarna egentligen behövde anstränga sig. Dels garanterade skiljedomstolarna föreningsrätten mot att fackföreningarna lät registrera sig. Dels innebar domstolarnas utslag att fackmedlemmar i en rad avseenden gynnades framför icke-medlemmar, vilket i praktiken kom att innebära obligatoriskt fackmedlemskap (*closed shop*).

För det andra främjade systemet en centraliserad fackföreningsrörelse med en svag organisation på arbetsplatserna (Kjellberg 1983 s. 70f, 189ff, 197; Griffin &

---

18. Augusti 1999 var andelen 26 procent (*Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership* augusti 1999). Se även Campbell 1996 s. 576f. I Spanien är uppgången ännu större: 1983–94 steg andelen tidsbegränsat anställda från 16 till hela 34 procent. År 1994 var andelen tidsbegränsat anställda enligt OECD 24 procent i Australien (16 procent 1983), 14 procent i Finland och Sverige, 12 procent i Danmark, 11 procent i Frankrike och Nederländerna samt 10 procent i bl.a. Japan och Tyskland. Kanada, Italien, Storbritannien och USA hade alla lägre andelar. Se *OECD Employment Outlook* 1996 s. 8.

19. Mellan 1993 och 1999 sjönk organisationsgraden för fast anställda från 44 till 31 procent och bland dem som saknade fasta jobb från 16 till 11 procent (*Employee Earnings*… 1999).

20. Från 64 till 50 procent bland offentliganställda och från 28 till 20 procent bland privatanställda 1993–99 (*Employee Earnings*…). Likaså föll fackanslutningen både bland hel- och deltidsanställda: från 42 till 29 procent resp. från 24 till 17 procent 1993–99. Att organisationsgraden är lägre bland deltids- än bland heltidsanställda beror helt och hållet på att de tidsbegränsat anställda är kraftigt överrepresenterade hos deltidsarbetande. Hos vardera tidsbegränsat och fast anställda har hel- och deltidsarbetande ungefär samma organisationsgrad: ca 10 procent hos tidsbegränsat anställda och ca 30 procent hos fast anställda.

Svensen 1996 s. 522). Sedan skiljedomstolarnas betydelse avtagit och avtalsförhandlingarna från 1980-talets andra hälft alltmer decentraliserats till företagen har en maktförskjutning till förmån för de enskilda arbetsgivarna ägt rum (Campbell 1996 s. 582f). Det har utan tvekan underlättats av arbetsplatsfackets svaghet. Särskilt där fackföreningarna framstår som ineffektiva i medlemmarnas ögon samtidigt som företagen tillämpar *human resource management*-strategier för att öka de anställdas engagemang har facket tappat medlemmar (Peetz 1996 s. 556f, 566f). Där fackföreningarna kan uppvisa resultat har företagens participationsstrategier dock inte haft någon negativ inverkan på medlemsutvecklingen. Facken är emellertid extremt sårbara för participationspolitiken på arbetsplatser med medlemmar men utan fackliga representanter.

Redan innan avtalssystemets decentralisering inleddes på allvar hade många fackmedlemmar börjat ifrågasätta medlemskapets värde. Den fackliga centralorganisationen ACTUs nära samarbete med laborregeringen 1983–96 fick negativa effekter på medlemsutvecklingen, genom att man i utbyte mot sociala reformer och ökat inflytande på den statliga politiken tillämpade en *löneåterhållsamhetspolitik* för att förbättra industrins internationella konkurrenskraft (Griffin & Svensen 1996 s. 517, 525f). Följden blev fallande reallöner (Davis & Lansbury 1998 s. 125ff). Regeringen gick också längre i sin liberaliserings- och flexibiliseringspolitik än vad delar av ACTU önskade, samtidigt som de fackliga förslagen om en aktivare industripolitik endast mötte svagt gensvar från regeringens sida (Hampson 1999 s. 139f, 145ff, 150ff). Till bilden hör också att fackets medverkan i denna ”korporatistiska” politik skedde utan att de fackligt aktiva på lägre nivåer tillfrågades om sin mening (ibid. s. 158f). ACTU-ledningens samtycke till såväl löneåterhållsamheten som det uppdrivna tempot på arbetsplatserna framkallade ett växande missnöje bland framför allt *arbetarna* och det är också bland dem som organisationsgraden sjunkit mest.[21] Resultatet blev inte bara att fackföreningarnas legitimitet undergrävdes, utan också att laborpartiet förlorade valet 1996.

7.2.2 Italien: från facklig representationskris till relativ stabilisering

Även i Italien gjorde de fackliga organisationerna massiva medlemsförluster sedan de under 1970-talets slut och början av 80-talet engagerat sig i ett ”politiskt utbyte” där *löneåterhållsamhet* utlovades mot ett ökat fackligt inflytande på den statliga politiken (Regalia & Regini 1998 s. 466, 490ff, Baccaro 2000 s. 584ff). Till bak-

21. Under perioden 1986–93 sjönk organisationsgraden mer bland arbetarna än bland tjänstemännen med följd att antalet fackligt anslutna tjänstemän för första gången blev fler än arbetarna (Griffin & Svensen 1996 s. 510).

grunden hörde den allt djupare ekonomiska krisen, med en inflation som hörde till de högsta i Europa (i genomsnitt 16 procent 1975–84) och en arbetslöshet som var två–tre gånger högre än den svenska (Hyman 1996 s. 76, Pellegrini 1998 s. 144f, Ross et al. 1998 s. 337). Den politiska kompromisstrategin övergavs vid 1980-talets mitt sedan fackföreningarna drabbats av en *representationskris* i förhållande till medlemmarna (Regalia & Regini 1998 s. 466). Orsaken var inte bara löneåterhållsamheten. Den starkt centralistiska strategin innebar en minskad roll för den fackliga arbetsplatsorganisationen, som dessutom redan var försvagad av den höga arbetslösheten. Därtill kom den passiviserande roll som lönernas indexreglering åstadkom (se nedan). Mellan 1980 och 1987 sjönk den italienska organisationsgraden från 50 till 41 procent (tabell 1 i kapitel 2). Därefter bromsades nedgången men upphörde inte helt.[22]

Situationen var radikalt annorlunda än under 1960-talets slut och första hälften av 70-talet då arbetsplatsorganisationen från att knappt ha existerat byggdes ut kraftigt som ett led i den omfattande mobilisering som då ägde rum nedifrån och som i hög grad innefattade de ”halvkvalificerade” arbetarna vid de löpande banden (Kjellberg 1983 s. 60ff). Den ”heta hösten” 1969 medförde också ett närmande mellan de tre stora fackliga centralorganisationerna (CGIL, CISL och UIL), vilket tog sig uttryck i att ”fabriksråden” antogs som gemensam facklig arbetsplatsorganisation (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 379f). Organisationsgraden steg 1968–76 från 31 till inte mindre än 50 procent, där den sedan förblev åren 1976–80 (ibid. s. 418f).

De kraftiga lönehöjningar som följde på den hastiga maktförskjutningen till fackets fördel bidrog dock till att försämra den italienska konkurrenskraften under 1970-talet. Detta föranledde i sin tur fackföreningarna att släppa kraven om förändrad arbetsorganisation och istället söka slå vakt om det som redan uppnåtts (Baccaro & Locke 1998 s. 287, 300). Dit hörde att reformera den löneindexering, *scala mobile*, som införts i avtalen redan 1945 för att inflationsskydda reallönerna. Genom 1975 års centrala avtal mellan de fackliga centralorganisationerna och den italienska arbetsgivarföreningen skedde en förändring av löneindexeringen så att de lågavlönade gynnades. Därigenom tillgodosågs den fackliga jämlikhetsopinionen, men nya problem tillstötte. Den tvåsiffriga inflationen under 1970-talet slut och 80-talets början medförde i kombination med indexautomatiken att det varken på bransch- eller arbetsplatsnivå återstod särskilt mycket att förhandla om; *scala mobile* svarade för upp till 80 procent av lönehöjningarna (ibid. s 287ff, Pellegrini 1998 s. 162f). Därmed framstod värdet av fackligt medlemskap som mindre uppenbart.

22. 1990 var andelen fackligt anslutna 39 procent och sju år senare 37 procent.

Ännu allvarligare var kanske att yrkesarbetarna och tjänstemännen missgynnades av den snabba löneutjämning som *scala mobile* framkallade under den höga inflationen. Därmed ökade spänningarna mellan olika löntagargrupper och i förlängningen också mellan de fackliga centralorganisationerna. I den stora Fiat-konflikten 1980, som förorsakades av massuppsägningar, drog arbetsgivarsidan fördel av meningsmotsättningarna mellan olika grupper av anställda. Inte mindre än 40 000 tjänstemän och arbetsledare deltog i en protestmarsch mot fackföreningarna och krävde en återgång till arbetet (Regalia & Regini 1998 s. 471, Bianchi s. 72).

Missnöjet med de etablerade fackens löneutjämningspolitik gynnade framväxten av fristående militanta organisationer bland högutbildade, s.k. *Cobas*, samt ”autonoma” fackföreningar inom de privata tjänstenäringarna och framför allt inom den offentliga sektorn (Hyman 1996 s. 78, Baccaro & Locke 1998 s. 289ff). Men även bland de egna medlemmarna började de italienska facken förlora sin legitimitet. Trots att fackföreningarna från 1970-talets slut inte längre krävde ”lika lönehöjningar åt alla” hade *scala mobile* ensamt så stora löneutjämnande effekter att de yrkesarbetare, tekniker och högutbildade som tidigare slutit upp bakom jämlikhetspolitiken nu protesterade (Baccaro & Locke 1998 s. 289, 299f). I avsaknad av särskilda fackförbund och sektioner för tjänstemännen inom de fackliga centralorganisationerna blev resultatet ökade inre spänningar samt bildandet av fristående tjänstemannaorganisationer (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 393). Ett motdrag mot löneutjämningen från arbetsgivarnas sida var ett ökat inslag av individualiserade löner, vilket tenderade undergräva fackföreningarnas roll som representanter för samtliga kategorier anställda (Pellegrini 1998 s. 161f). År 1984 beslöt den socialistiska regeringen att begränsa de indexerade lönehöjningarna. Frågan var kontroversiell och utlöste starka spänningar mellan de fackliga centralorganisationerna samt vad gäller CGIL även inom organisationen (ibid. s. 159). Följden blev att centrala trepartsöverenskommelser omöjliggjordes under resten av 1980-talet. Först genom en trepartsöverenskommelse 1992 avskaffades *scala mobile* (Regalia & Regini 1998 s. 492).

I samband därmed rekonstruerades det italienska industrial relations-systemet genom en ny trepartsöverenskommelse (1993), som inte bara reglerade förhållandet mellan bransch- och företags/arbetsplatsförhandlingar utan också innebar nya valprocedurer för de anställdas representation på arbetsplatserna (ibid. s. 476f, 484, 492f; Baccaro 2000 s. 588f, 591f, 594). När avtalsförhandlingarna decentraliserades och flexibla arrangemang eftersträvades hade arbetsgivarna intresse av att inte möta en alltför svag eller oordnad lokal motpart. Den italienska fackföreningsrörelsens föregående försvagning innebar att arbetsplatsfacken inte heller var alltför starka eller militanta (Regalia & Regini 1998 s. 487). Liksom tidigare sammanfaller den fackliga arbetsplatsorganisationen med rådsorganisationen (med en engelsk

term ”works councils”), som således har den dubbla uppgiften att företräda fackföreningarna och representera samtliga anställda inkl. de icke fackanslutna.[23] Här finns en viss likhet med bl.a. de tyska företagsråden.

Återupptagandet av systemet med centrala överenskommelser under 1990-talet var ett tecken på det förbättrade samarbetsklimatet och den ökade institutionalisering av industrial relations som alla parter eftersträvade (ibid. s. 467). Man kan också säga att detta var ett uttryck för den styrka som de italienska fackföreningarna trots allt fortfarande besitter. Till skillnad från under 1980-talet baserades dock de trepartsöverenskommelser som ingicks under 90-talet mer på en samsyn mellan fackföreningar-arbetsgivare-stat än på ett direkt materiellt utbyte (Regini 1997 s. 268f).

Den av fackföreningarna påtagna löneåterhållsamheten innebär emellertid en risk för nya ”representationskriser” om man inte försäkrar sig om medlemmarnas samtycke. Enligt den dominerande ”korporatistiska” teoribildningen fordras ett relativt stort avstånd mellan den fackliga ledningen och medlemmarna för att central samordning och inkomstpolitiska uppgörelser inte skall äventyras. Den italienska erfarenheten från 1990-talet tyder dock tvärtom på att resultatet blir bäst om välinformerade medlemmar konsulteras genom omröstningar, vilket här underlättades av den reformerade arbetsplatsrepresentationen (ibid. s. 269f, Baccaro 2000 s. 584, 589, 597). I Italien har fler röstat för moderata lönekrav än vad många korporatismteoretiker hade förväntat sig. Förutom att legitimera den fackliga politiken ger omröstningarna en bild av medlemsopinionen på tvärs av de fackliga centralorganisationerna. Det låga valdeltagande tyder dock på ett överraskande litet intresse från medlemmarnas sida. Vid omröstningen om 1993 års trepartsöverenskommelse var mindre än var fjärde löntagare röstberättigad, huvudsakligen på de större och medelstora företagen, dvs. den företagstyp dit de fackliga arbetsplatsorganisationerna är koncentrerade. Av de som hade möjlighet att delta röstade endast 37 procent, vilket var mindre än var tionde italiensk löntagare (ibid. s 592f).

7.2.3 Nederländerna: löneåterhållsamhet för ökad sysselsättning

Precis som i Japan och Schweiz tillhör endast ca var fjärde löntagare en fackförening i Nederländerna. Mellan 1980 och 1988 sjönk organisationsgraden med drygt 10 procentenheter för att sedan stabilisera sig runt 24–25 procent. Varken på central eller lokal nivå har fackföreningarna med någon större framgång lyckats övertyga löntagarna om värdet av fackligt medlemskap. På central nivå existerar en lång tradition av löneåterhållsamhet och inkomstpolitiska uppgörelser som inte kompen-

23. Från 1993 benämnd ”fackliga enhetsrepresentationen” *Rappresentanze Sindacali Unitarie* RSU.

serats genom lokal facklig styrka. Tvärtom är den fackliga arbetsplatsorganisationen mycket svag i Nederländerna. Liksom i Tyskland och andra kontinentaleuropeiska länder företräds de anställda av företagsråd på arbetsplatserna. I den meningen existerar ingen renodlat facklig arbetsplatsorganisation. För att arbetsgivarna och staten skulle samarbeta med fackföreningarna på central nivå, krävde de efter andra världskriget att dessa avstod från arbetsplatsorganisering (se avsnitt 2.1). Till skillnad från de svenska fackklubbarna sysslar företagsråden i allmänhet inte med löneförhandlingar (Visser 1998 s. 304). Istället sker förhandlingarna som lägst på *branschnivå*, utom hos de stora multinationella företagen som Philips, Akzo-Nobel och Unilever där det är *huvudkontoren* som sköter eller noga övervakar kontakterna med fackförbunden. Trots att decentralisering är ett honnörsord även bland holländska arbetsgivare har de hittills inte övergivit linjen att hålla löneförhandlingarna borta från arbetsplatserna. Därigenom har avståndet mellan medlemmar och fackförening blivit avsevärt större än i Sverige. I vårt land anses det närmast självklart att facket finns representerat direkt på arbetsplatserna och att lokala förhandlingar äger rum för att anpassa de avtal som ingås på högre nivå. Vidare innebär frånvaron i Nederländerna av en facklig arbetsplatsorganisation värd namnet, tillsammans med den låga organisationsgraden, att holländska fackföreningar har svårt att aktivt driva frågor som berör arbetsorganisation, kompetensutveckling och vidarutbildning (Hemerijck 1995 s. 221).

Under högkonjunkturen mot 1960-talets slut tvingades fackföreningarna uppge den på *löneåterhållsamhet* inriktade samarbetspolitiken mellan fack, arbetsgivare och stat (Kjellberg 1983 s. 195, 237f). Flera av de partier som ingick i koalitionsregeringarna 1945–68 stod nära de fackliga centralorganisationerna. Sedan samarbetspolitiken kollapsat under trycket av de tilltagande vilda strejkerna försökte facken under 1970-talet etablera en egen, från företagsråden fristående arbetsplatsorganisation, men med magert resultat. Idag har man givit upp denna dröm och samarbetar istället med företagsråden (Visser 1998 s. 307).

Om det var en högkonjunktur som fick samarbetspolitiken på fall under 1960-talets slut utgjorde den starkt ökade arbetslösheten efter den andra oljekrisen[24] bakgrunden till att arbetsmarknadens parter återupptog det nära samarbetet på central nivå (Visser & Hemerijck 1997 kap. 5). Redan innan de åtog sig frivillig löneåterhållsamhet genom 1982 års *Wassenaaröverenskommelse* hade staten fryst reallönerna 1980–81 (Visser 1998 s. 288f, Hemerijck 1995 s. 213ff). Som följd av uppgörelsen sjönk reallönerna kraftigt i samband med avskaffandet av löneindexeringen, dvs. de

24. Ca 10 procent arbetslösa 1980–83. Nederländerna drabbades ovanligt hårt av oljekrisen. Enligt OECD var arbetslösheten 1983–84 inte mindre än 14 procent, vilket kan jämföras med drygt 3 procent i Sverige. OECD Employment Outlook September 1987 s. 198.

prisutvecklingsklausuler som hade införts i avtalen under 1960- och 70-talen (Hemerijck 1995 s. 207ff). Mellan 1980 och 1985 föll reallönerna med 9 procent, vilket tillsammans med ett höjt arbetstempo starkt förbättrade det holländska näringslivets konkurrenskraft (Visser 1998 s. 285f). Den fackliga politiken, som prioriterade ökad *sysselsättning* framför höjda löner, gav utdelning såtillvida att många nya jobb skapades, framför allt genom en snabb ökning av antalet deltidsanställda.[25] Idag har Nederländerna den i särklass högsta andelen deltidsanställda av alla OECD-länder.[26] Liksom i Sverige svarar kvinnorna för tre av fyra deltidsarbetande. Den stora skillnaden är att i Nederländerna är mer än varannan förvärvsarbetande kvinna deltidsanställd mot mindre än var fjärde i Sverige (enligt OECDs definition).[27] Den uppdrivna arbetstakten gör att mer än varannan holländsk löntagare upplever det som svårt att kombinera heltidsarbete med ansvar för familjen (ibid. s 287). I praktiken är det kvinnorna som får avstå från heltidsarbete utanför hemmet. Häri – inte i en högre kvinnlig förvärvsintensitet[28] – ligger förklaringen till den betydande andelen deltidsarbetande i Nederländerna.

Den höga andelen deltidsarbetande medverkar till den internationellt låga organisationsgraden, som är avsevärt lägre bland kvinnor än bland män.[29] Ca tre fjär-

25. Andelen deltidsarbetande i procent av samtliga sysselsatta ökade i Nederländerna från 11 till 24 procent 1979–85. I Sverige var motsvarande andel 24 procent både 1979 och 1985. Vad gäller Nederländerna förändrades efter 1979 definitionen av deltidsanställda, från de som arbetar mindre än normal arbetstid eller 40 timmar/vecka till de som arbetar mindre än 35 timmar/vecka. Som synes gör detta ökningen 1979–85 än mer anmärkningsvärd. Se OECD Employment Outlook September 1987 s. 29 resp. för klassifikationsförändringar ibid. 1985 s. 130f.

26. Enligt OECD Employment Outlook Juni 2000 (s. 218) har Nederländerna under hela 1990-talet haft i särklass högst andel deltidssysselsatta av OECD-länderna: 28 procent 1990, 30 procent 1998–99 (Sverige ca 14–15 procent under 90-talet). Andra länder med en hög andel deltidsarbetande (1999) är Australien (26 procent), Schweiz (25 procent) och Storbritannien (23 procent). Enligt den svenska arbetskraftsundersökningen (AKU) 1999 var dock så mycket som 26 procent av alla *löntagare* deltidsanställda, av kvinnorna hela 42 procent. Visserligen har här egenföretagarna exkluderats (OECD inkluderar samtliga sysselsatta), men den markanta avvikelsen från OECD-statistiken beror också på att gränsen för deltidsarbete satts olika: OECD högst 29 timmar per vecka, AKU högst 34 timmar per vecka. Den senare gränsen har av OECD använts för Japan (24 procent deltidsanställda 1999).

27. Enligt AKU 1999 där gränsen vid deltidsarbete satts högre (under 35 timmar per vecka) än av OECD (under 30 timmar per vecka) var dock hela 42 procent av de kvinnliga löntagarna i Sverige deltidsanställda.

28. Kvinnornas förvärvsintensitet är 61 procent i Nederländerna mot 71 procent i Sverige (alla tal avser 1999). Däremot är andelen förvärvsarbetande män högre i Nederländerna (80 procent) än i Sverige (75 procent). Totalt sett är förvärvsintensiteten ungefär densamma: 73 procent i Sverige och 71 procent i Nederländerna, men med tanke på deltidsarbetets betydligt större utbredning i Nederländerna är den svenska sysselsättningen högst räknat i heltidsekvivalenter. OECD Employment Outlook Juni 2000 s. 203ff.

29. År 1997 var organisationsgraden endast 20 procent bland kvinnor mot 33 bland män; genomsnittet var 28 procent eller 25 procent om deltidsarbetande med en arbetsvecka på mindre än 12 timmar inkluderas (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 452). Inom handel, hotell m.m. var endast 13 procent organiserade år 1995 (enbart handel 12 procent 1996), vårdsektorn 21 procent och utbildningsväsendet 39 procent. Tillverkningsindustrin har en påfallande låg organisationsgrad: under 30 procent i alla branscher utom el/gas/vatten 1995; dock 36 procent 1996 för industriarbetare. Se Visser 1998 s. 295f och Ebbinghaus & Visser 2000 s. 452.

dedelar av de nya jobben är antingen tidsbegränsade eller på deltid, vilket medför att inte bara kvinnorna utan också de som gör sin debut på arbetsmarknaden har en mycket låg facklig anslutning (Visser & Hemerijck 1997 s. 30, Visser 1998 s. 296).

Vidare dämpas motivationen att gå med i facket av att kollektivavtalen genom lag utsträcks till att gälla även oorganiserade arbetsgivare (Hemerijck 1995 s. 200f). Ca 85 procent av alla löntagare täcks av kollektivavtal trots att mindre än 25 procent är fackmedlemmar (Visser 1998 s. 302). Däremot har utsträckningsförfarandet bidragit till en hög organisationsgrad bland *arbetsgivarna*, som är den överlägset starkaste parten i det holländska industrial relations-systemet.

Åren 1992–94 drabbades flera storföretag av svårigheter med följd att ett stort antal jobb gick förlorade. Återigen ingicks ett centralt avtal, 1993 års ”Nya kurs”, med löneåterhållsamhet som främsta mål och återigen sänktes företagens lönekostnader drastiskt (ibid. s. 289f, 308f, Hemerijck 1995 s. 215f). Det pris som fackföreningarna fått betala för den förda politiken är den starkt sjunkande organisationsgrad som följde på de snabbt fallande reallönerna under 1980-talets första hälft. Att fackanslutningen inte fortsatte att gå ned under 90-talet beror troligen på att sänkta skatter och avgifter förhindrade ett reallönefall.

7.2.4 Storbritannien: konfrontationslinjens seger

Industrial relations-systemen i Storbritannien och Nederländerna utgör i flera avseenden varandras motsatser. Medan de holländska avtalsförhandlingarnas tyngdpunkt fortfarande ligger på branschnivå har det i Storbritannien ägt rum en nästan fullständig *decentralisering* till företagen och arbetsplatserna. För det andra har partssamarbetet på central nivå befästs i Nederländerna under senare decennier, till skillnad från i Storbritannien, där *konfrontation* snarare än samarbete kännetecknat arbetsmarknadsrelationerna. Från 1980-talet har såväl den brittiska staten som arbetsgivarna intagit en betydligt kyligare inställning till fackföreningar och kollektivavtal än tidigare. På så sätt har skillnaderna mellan de båda ländernas industrial relations-system ökat.

Ingetdera systemet främjar dock en hög facklig anslutning. Den kombination av centralisering och decentralisering som varit så gynnsam för den fackliga anslutningen i de nordiska länderna saknas i både Nederländerna och Storbritannien:

• i *Nederländerna* genom frånvaron av en facklig arbetsplatsorganisation, vilket medför ett större avstånd mellan fackföreningar och löntagare än i såväl de nordiska länderna som Storbritannien, vars *shop stewards* utgör en ”medlemsnära” form för arbetsplatsorganisation

• i *Storbritannien* genom branschavtalens avveckling och avsaknaden av centrala kompromissuppgörelser; följden har liksom i USA blivit en allt mer fragmentarisk utbredning av den fackliga organiseringen (se avsnitt 2.3.1) och efterhand också en försvagning av den fackliga arbetsplatsorganisationen

Det brittiska industrial relations-systemet har ofta beskrivits som tudelat med tanke på shop stewards stora självständighet i förhållande till fackförbunden – av den statliga Donovankommissionen betecknat som ”de två systemen” på arbetsmarknaden (Kjellberg 1983 s. 71ff). Den militans som utmärkte shop stewards under 1970-talet avtog starkt under 80-talets massarbetslöshet. Även den konservativa Thatcherregeringens nyliberala linje och ökade reglering av fackföreningarna bidrog till omsvängningen. Medan 1970-talets lagstiftning på flera sätt skyddade de fackliga rättigheterna och uppmuntrande kollektivavtalet som institution ägde en dramatisk förändring rum under 80-talet.[30] En rad restriktioner infördes, bl.a. fackliga omröstningsregler för att försvåra igångsättande av strejker, begränsade möjligheter till sympatikonflikter samt inskränkningar av closed shop (obligatoriskt fackmedlemskap); 1990 förbjöds slutligen sympatikonflikter helt och hållet och alla former av closed shop. Ännu en restriktion trädde i kraft 1994 då det blev svårare att dra av fackavgiften på lönen (Purcell 1995 s. 352). Om en del av detta kan beskrivas som ökad *statsreglering* var det på andra områden fråga om en *avreglering*. Således medförde det successivt minskade anställningsskyddet att arbetsgivarnas maktposition på arbetsplatserna befästes (Edwards et al. 1998 s. 15, 18).

De nya lagarnas effekter förstärktes naturligtvis av 1980-talets lågkonjunktur (Dickens & Hall 1995 s. 284, 294). Minst lika viktigt var att lagarnas symboliska funktion och den politiska atmosfär i vilken de tillkom uppmuntrade till företagsledningsstrategier som var till fackföreningarnas nackdel. Det är därför befogat att tala om *kombinationseffekter* (Edwards et al. 1998 s. 17). Visserligen har svårigheterna att organisera de anställda varit allra störst i de *nya* företagen, men det förhållandet att organisationsgraden gått ned mest bland heltidsanställda och på större arbetsplatser tyder på en tämligen allmän strategiförändring hos arbetsgivarna i riktning bort från kollektivavtalsförhandlingar och erkännande av fackföreningar

30. Nya arbetsmarknadslagar infördes 1980 (inskränkt rätt till sympatikonflikter; avskaffande av lag från 1975 om utsträckande av kollektivavtal till avtalslösa arbetsplatser), 1982 (inte bara individer, utan också fackföreningar kan straffas för ”unlawful industrial action”), 1984 (medlemsomröstning krävs före strejk; införande av regler för val av fackligt förtroendevalda), 1986 (minskade befogenheter för de 1909 införda ”Wages Councils”), 1988 (långtgående detaljreglering av interna fackliga val; closed shop försvåras), 1989 (minskad rätt till tid för fackliga uppdrag), 1990 (alla sympatikonflikter olagliga, likaså alla former av closed shop; tillåtet med selektiva avskedanden i samband med vilda strejker) samt 1993 (den anställdes skriftliga samtycke krävs för *check-off*, dvs. att fackavgiften dras på lönen; ”Wages Councils” avskaffas). Vidare företogs inskränkningar av anställningsskyddet i flera steg. Se Dickens & Hall 1995, Purcell 1995 s. 103ff, 109f, 112ff, Verberckmoes 1996 s. 230ff, Edwards et al. 1998 s. 13ff.

(ibid. s. 20, 24f, 28). Det har också blivit vanligt att etablerade företag som öppnar nya anläggningar inte accepterar facklig verksamhet i dessa (Purcell 1995 s. 109; Brown & Marginson & Walsh 1995 s. 141). Bidragande till denna utveckling är, förutom den nya lagstiftningen, det starka trycket på brittiska företag att reducera kostnaderna för att kunna visa upp kortsiktiga vinster.

Fackföreningarna har pressats tillbaka såväl på arbetsplats- som branschnivå. En serie fackliga nederlag i strejker med starkt symbolvärde inträffade strax före och under 1980-talet: inom bilindustrin 1979, stålindustrin 1980, gruvorna 1984–85 samt Murdochs tidningsimperium (Hyman 1996 s. 72). På arbetsplatserna ifrågasattes auktoriteten hos shop stewards alltmer av företagsledningarna, men i allmänhet tillämpar dessa inte mer än mycket ofullständigt och partiellt HRM-strategier, vare sig dessa har anti-facklig udd eller ej.[31] Från 1987 har det blivit allt vanligare att arbetsgivarna inte erkänner fackföreningar (Edwards et al. 1998 s. 20). Tidigare förekom detta bara inom ett fåtal branscher, men från 80-talets slut även inom t.ex. den kemiska industrin (bl.a. Esso och BP) och hos de nya skotska elektronikföretagen.[32] En studie från 1992 visar att nästan vart tredje utländskt storföretag inte ville ha något med fackföreningar att göra (Purcell 1995 s. 107). Branschavtalens tillbakagång har medfört att åtskilliga små och medelstora företag helt saknar kollektivavtal och inte längre erkänner några fackföreningar (ibid. s. 108). Även på arbetsplatser med fortsatt närvaro av shop stewards blev dessas ställning allvarligt försvagad av 1980-talets höga arbetslöshet. På många håll har ett ”*representationsgap*” uppstått genom att de anställda saknar effektiva kanaler att framföra sina önskemål till arbetsgivaren, men de flesta storföretagen – särskilt de brittiskägda – erkänner fortfarande fackföreningarna (Edwards et al. 1998 s. 38, 46).

En viktig förändring hos storföretagen är att de i allmänhet har lämnat branschavtalen bakom sig och förhandlar direkt med fackföreningarna. Inom de privata servicenäringarna sker detta oftast för företaget i dess helhet, inom tillverkningsindustrin på de enskilda arbetsplatserna (Purcell 1995 s. 108). Under 1980-talet sjönk kollektivavtalens täckningsgrad inom den privata sektorn från 70 till 50 procent av de anställda (Edwards et al. 1998 s. 20; Brown & Marginson & Walsh 1995 s. 135ff). Minskningen gick helt och hållet ut över branschavtalen (från 30 till 10 procent), medan företagsavtalen hade oförändrad andel (40 procent) av de privatanställda 1980–90. Det betyder att många företag som förut hade branschavtal nu

31. HRM = Human Resource Management; Edwards et al. 1998 s. 21ff, 43, 45f; Purcell 1995 s. 111. Se även Storey and Sisson 1993.

32. Enligt Gall & McKay 1999 (s. 606) är det fortfarande inom relativt få branscher, om än fler än tidigare, som arbetsgivarna söker bli kvitt fackföreningar. Det handlar främst om transportbranschen, oljeraffinaderier, tidningar & förlag och numera även livsmedelsindustrin och utbildningsföretag.

inte har några avtal alls, varför lönesättningen här helt och hållet blivit en arbetsgivarangelägenhet. Ett annat sätt att beskriva branschavtalens tillbakagång är att företagsavtalen ökat sin *andel* av privatanställda *med kollektivavtal* till 80 procent. Enligt 1999 års arbetskraftsundersökning täcktes endast 36 procent av de brittiska löntagarna (inkl. offentliganställda) av kollektivavtal.[33]

Branschavtalens avveckling har förutom fler avtalslösa arbetsplatser medfört att shop stewards kan påräkna mindre stöd uppifrån än tidigare. En försvagad arbetsplatsorganisation innebär i sin tur att facket har mindre resultat att visa upp än tidigare, vilket urholkar medlemskapets värde (jfr. Purcell 1995 s. 109). Här har verkligen ett skifte ägt rum. Under 1960- och 70-talen var shop stewards kända för sin militans. Men det traditionella systemet hade också sina begränsningar:

• bristande kommunikation och samordning mellan olika fackliga nivåer (om den låga vertikala integrationen hos brittiska fackföreningar se avsnitt 2.3.3 ovan)

• talrika fackliga gränsdragningskonflikter mellan de ursprungligen yrkesbaserade fackföreningarna, som tillämpade en s.k. *job control*-strategi för att slå vakt om de arbetsuppgifter som hörde till det egna yrket; detta motverkade såväl ”utvecklande arbeten” (vilket svenska fackföreningar eftersträvar) som den av arbetsgivarna eftersträvade flexibiliteten (se avsnitt 2.3.1).

För att komma bort från gränsdragningskonflikterna – och för att söka återvinna något av den forna styrkan – har fackföreningarna alltmer gått in för förbundssammanslagningar. Resultatet har emellertid blivit mycket heterogena och vildvuxna fackförbund som konkurrerar med varandra om praktiskt taget alla yrkesgrupper. Vad gäller den lokalt baserade militansen medverkade den inte bara till att en klyfta uppstod mellan fackförbundsledningarna och shop stewards, utan också till att en centralt koordinerad facklig löneåterhållsamhetspolitik försvårades (Verberckmoes 1996 s. 223ff, 228ff). Så var fallet även när labourpartiet befann sig i regeringsställning och den ekonomiska krisen djupnade. I denna situation utbröt en omfattande strejkvåg vintern 1978–79, vilket dock inte hindrade reallönerna från att falla. Under denna ”winter of discontent” (missnöjets vinter) vändes den allmänna opinionen mot ett försvagat labourparti och de förmodat ”starka” fackföreningarna.

Den konservativa valsegern i maj 1979 innebar slutet på efterkrigstidens konsensuspolitik. Till skillnad från i bl.a. Italien valde regeringen en *konfrontationsstra-*

33. En klar majoritet (77 procent) av fackmedlemmarna omfattades dock av kollektivavtal, men endast få oorganiserade (17 procent). Inom privat sektor berördes endast 31 procent av samtliga anställda på arbetsplatser med minst 25 anställda av kollektivavtal 1999 (10 procent <25 anställda). Motsvarande andel inom offentlig sektor var 75 procent. Högst kollektivavtalstäckning inom privat sektor hade el/gas/vatten (63 procent), transport & kommunikation (47 procent), finans (39 procent) industri (37 procent) – samtliga tal avser arbetsplatser med minst 25 anställda. *Labour Market Trends* juli 2000 s. 337.

tegi gentemot fackföreningsrörelsen. En nyliberal ideologisk och politisk offensiv inleddes, med målet att undergräva den fackliga styrkan, som under den föregående tioårsperioden avspeglats i en kraftigt stigande organisationsgrad: från 45 procent 1969 till 54 procent 1979 (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 744f). Den snabba fackliga tillväxten under 1970-talet, liksom fackföreningarnas militans, var för övrigt ett gemensamt drag för Storbritannien och Italien. I båda länderna skulle organisationsgraden falla starkt under 80-talet, men här upphör också de flesta likheterna.

Som vi sett skulle det brittiska industrial relations-systemet komma att genomgå en djupgående förändring med ingredienser som:

- en omfattande lagstiftning (reglering/avreglering) riktad mot fackföreningarna med syfte att minska den fackliga styrkan, främja individualistiska snarare än kollektivistiska värden samt återställa arbetsgivarprerogativet, dvs. arbetsgivarnas bestämmanderätt på arbetsplatsen (Dickens & Hall 1995 s. 256, 293)
- slut på den traditionellt kollektivavtalsvänliga statliga politiken
- långtgående decentralisering av avtalssystemet (branschavtalens avveckling)
- minskad kollektivavtalstäckning
- ökad andel fackföreningsfientliga arbetsgivare
- starkt fallande organisationsgrad (från 54 procent 1979 till 32 procent 1995).

Det nära sambandet mellan dessa utvecklingstendenser gör det befogat att resa frågan om de brittiska arbetslivsrelationerna genomgick ett ”paradigmskifte” under 1980-talet. Mot det talar emellertid att många arbetsplatser redan tidigare präglades av konfrontation snarare än av samarbete, om än med den skillnaden att det då var shop stewards som svarade för en offensiv position. Det utvecklades heller aldrig någon motsvarighet till den svenska eller nordiska samarbetsmodellen på arbetsmarknaden. Bland annat saknas en välorganiserad arbetsgivarpart, vilket är en förutsättning för centrala kompromisser som Saltsjöbadsavtalet eller för centraliserade avtalsförhandlingar. Utvecklingen under 1980-talet skärpte snarare det *decentralistiska* drag som existerade redan dessförinnan och som den föregående statliga politiken misslyckades med att länka in i mer institutionaliserade former. Under 1960- och 70-talen utnyttjade den expanderande shop stewards-organisationen den gynnsamma förhandlingsposition som följde på den förmånliga ekonomiska konjunkturen (Terry 1995 s. 207, 217f. Därmed undergrävdes branschavtalens betydelse.[34] I den meningen var 1980-talets decentralisering en *fortsättning* på en fackföreningsledd process under de föregående decennierna. Men allt var inte kontinu-

34. Andelen löntagare under branschavtal inom privat sektor minskade från 45 till 30 procent 1960–80 medan företags- och arbetsplatsavtalen ökade från 30 till 40 procent. Se Brown & Marginson & Walsh 1995 s. 137.

itet. Den från 1980-talet *arbetsgivarledda* decentraliseringen har gått hand i hand med en allt mer fragmentarisk utbredning av de fackliga organisationerna. I detta avseende har en viss konvergens i riktning mot *amerikanska* industrial relations ägt rum, men än är det långt till den massivt negativa inställning som de amerikanska fackföreningarna på många håll möter från arbetsgivarnas sida.

En studie av arbetsgivarinitiativ för att göra sig av med fackföreningar (*derecognition*) inom den brittiska olje- och kemiindustrin under början av 1990-talet visar att pragmatiskt ekonomiska skäl snarare än principiell fackföreningsfientlighet dikterade denna politik (Korczynski & Ritson 2000). En av slutsatserna i studien är att ”om dessa branscher avspeglar allmänna tendenser förefaller det inte existera någon parallell mellan Storbritannien och USA när det gäller vägran att erkänna fackföreningar” (ibid. s. 434; min övers.). Intrycket av pragmatiskt handlande stärks av det faktum att samtidigt som de stora olje- och kemiföretagen gjorde sig av med de ”egna” fackföreningarna uppmuntrade de ett centraliserat fackligt uppträdande i entreprenadföretagen. I det första fallet upplevdes fackföreningarnas avgränsningsregler för olika yrken som alltför stelbenta och oflexibla, i det andra var motivet att genom koordinerade förhandlingar söka förhindra vilda strejker. Inom andra branscher håller fackföreningarna inte längre så hårt på de olika yrkenas avgränsning från varandra (”job control”) utan är mer flexibla. Inom verkstadsindustrin anser t.ex. en klar majoritet av företagsledarna att de fackliga organisationerna snarare är en *tillgång* än ett hinder för att ändra på ”work rules” (ibid. s. 434f).

Numera är det inte heller lika lätt som tidigare för företagen att bli kvitt fackföreningar. Den nya labourregeringen införde 1999 en lag som undanröjer den möjligheten på arbetsplatser där minst varannan är fackmedlem. Som nämnts har USA en liknande lagstiftning som syftar till att skydda de fackliga rättigheterna. Frågan är om den nya brittiska lagen innebär ett steg i riktning mot konvergens mellan de båda ländernas industrial relations-system. Även om det ännu är för tidigt att utvärdera lagens praktiska konsekvenser är det möjligt att peka på betydelsefulla skillnader mellan den amerikanska och den brittiska lagen. Detsamma gäller det samhälleliga klimat i vilket de tillämpas. Genom en serie domstolsutslag och lagändringar har den amerikanska s.k. Wagnerlagen genomgått så stora förändringar att en del hävdar att den idag snarare utgör ett *hinder* för fackföreningarna än ett skydd (Wood & Godard 1999 s. 215). Som framgick av avsnitt 7.1.1 har arbetslagstiftningen i USA ur facklig synvinkel blivit klart oförmånligare än den kanadensiska motsvarigheten. Det kan tilläggas att det i USA kan dröja över 200 dagar att få en fackförening lagligen erkänd, medan det i Kanada normalt går på 20–40 dagar. I ingetdera fallet är framgången given på förhand, men chansen är betydligt större i Kanada än i USA. I likhet med i de flesta kanadensiska delstater kräver den brittiska

lagen, som nämnts, inte någon omröstning förutsatt att minst hälften av de anställda redan är fackmedlemmar (ibid. s. 228, 239). Följaktligen får fackföreningsfientliga arbetsgivare inte samma möjlighet att intervenera i processen som i USA, där det är vanligt att företagen med hjälp av professionella *union busters* (”fackföreningskrossare”) söker avhålla de anställda från att ta ställning för en fackförening. Om förutsättningarna saknas för ett ”automatiskt” erkännande anvisar den brittiska lagen samma procedur som i USA, dvs. att en majoritet måste rösta för en fackförening för att den skall få lagens skydd. En tredje möjlighet är en frivillig överenskommelse om fackligt erkännande.

Som framgått var det först från 1987 som det skedde någon väsentlig ökning av antalet brittiska arbetsgivare som vägrar erkänna fackföreningar. Det dröjde också några år in på 1980-talet innan den konservativa regeringens lagstiftning på allvar började få negativa konsekvenser för den fackliga anslutningen, bl.a. av det enkla skälet att flera av lagarna tillkom först under decenniets lopp. De viktigaste orsakerna till den starkt fallande organisationsgraden under 80-talets början var istället den explosiva ökningen av arbetslösheten (från 5 till 12 procent 1979–83) och att fackföreningarna under dessa år drabbades särskilt hårt av förändringar i arbetskraftens sammansättning (Waddington & Whitston 1995 s. 170ff). Här råder ett samband genom att konjunkturnedgången, förutom att bryta den fackliga militansen, även påskyndade näringslivets strukturomvandling (se avsnitt 2.3.1). Många jobb slogs ut inom branscher där organisationsgraden var hög. Inom industrin steg arbetslösheten till hela 13 procent 1982. Medan industrins sysselsättningsandel sjönk under 1980-talet skedde en tillväxt inom de privata servicenäringarna, där endast 14 procent av de anställda tillhörde en fackförening 1987.[35] Branschmässiga förskjutningar kan dock endast förklara en mindre del av den fackliga tillbakagången under 1980-talet. Således sjönk organisationsgraden kraftigt även bland *industriarbetarna*. Efter att ha legat på 63 procent 1968 var den vid 1970-talets slut uppe på rekordhöga 83 procent. Men det skulle inte vara länge. Mellan 1979 och 1987 inträffade ett ras på hela 18 procentenheter, till 65 procent (ibid. s. 162f).[36]

Bland industritjänstemännen var nedgången betydligt blygsammare, från 47 till 45 procent (1979–87). Under 1970-talet hade organisationsgraden mer än för-

35. Enligt 1999 års brittiska arbetskraftsundersökning var organisationsgraden inom handelsbranschen 11 procent, hotell och restauranger 4 procent, transport & kommunikation 36 procent, finanssektorn 30 procent, fastighets- och uppdragsverksamhet 8 procent, vård 15 procent samt annan service 12 procent. Samtliga tal avser *privat* sektor. *Labour Market Trends* juli 2000 s. 336.

36. Enligt samma källa var organisationsgraden för industrianställda (arbetare + tjänstemän) 51 procent 1968, 73 procent 1979 och 60 procent 1987. Det är väsentligt högre än hos den serie som återges i Ebbinghaus & Visser 2000 (s. 719), vilken dock börjar först 1989 (ca 40 procent) och slutar vid 1990-talets mitt (ca 32 procent). År 1999 var organisationsgraden inom industrin nere i 28 procent (*Labour Market Trends* juli 2000 s. 336).

dubblats: från 16 till 47 procent 1968–79. Delvis var det en reaktion mot att tjänstemännens löneutveckling, särskilt under början av 70-talet, varit klart oförmånligare än arbetarnas (ibid. s. 169f). Under 1980-talets låga inflation steg reallönerna betydligt mer än under 70-talet, men nu var det främst *tjänstemännens* löner som steg. Däremot förblev tjänstemännens sysselsättningsandel inom industrin praktiskt taget oförändrad under 1980-talet (ibid. s 163). En strukturell förändring inom industrin av klart större betydelse för organisationsgraden var utvecklingen mot mindre arbetsplatser, vilket också minskade utrymmet för framgångsrika shop stewards.[37]

Man skulle kunna säga att de brittiska fackföreningarna från 1980-talet drabbats av att ”sten lagts på sten”. Den ena ogynnsamma omständigheten efter den andra har tillkommit, ofta så att de förstärkt eller förebådat varandra. En del av problemen har sina rötter i fackföreningarna själva, men slog igenom på allvar först när den yttre miljön förändrades. Som exempel kan nämnas de lokalt förankrade shop stewards ofta snäva horisont och relativa isolering från högre fackliga nivåer, vilket förstärkte den defensiva position de hamnade i när det ekonomiska, politiska och ideologiska klimatet hårdnade (Terry 1995 s. 208ff, 222f). Den mycket ensidiga eller ”ekonomistiska” inriktningen på lönefrågor medförde att bl.a. arbetsmiljö- och skyddsfrågorna försummades. Den smala repertoaren vållade problem när den hastigt stigande arbetslösheten vid 1980-talets början plötsligt omöjliggjorde all militant lönekamp. Problemen förvärrades av att den konservativa Thatcherregeringens öppna förakt för fackföreningar och kollektivavtal bidrog till att legitimera en hårdare attityd från *arbetsgivarnas* sida, inte minst inom den offentliga sektorn. Detta fick minst lika stora konsekvenser som den nya, för fackföreningarna restriktiva lagstiftningen (ibid. s 220).

Labours övertagande av regeringsmakten 1997, efter nästan 20 års konservativt styre, innebär inte att några snabba förändringar av de brittiska arbetslivsrelationerna kan förväntas. Sedan 1970-talet har den fackliga organisationsgraden liksom andelen löntagare som omfattas av kollektivavtal fallit från den högsta till den lägsta nivån på 100 år. Detsamma gäller konfliktfrekvensen (Wood & Godard 1999 s. 236). I huvudsak har den omfattande lagstiftning som infördes under de konservativa lämnats intakt. Man tog också stor hänsyn till arbetsgivarnas synpunkter vid utformningen av 1999 års lag om erkännande av fackföreningar (ibid. s. 237f, Undy 1999 s. 330f). Skälet är sannolikt att labourregeringen, till skillnad från de konservativa, vill undvika konfrontation och istället skapa ett samarbetsklimat på

37. Mellan 1979 och 1990 sjönk andelen sysselsatta på arbetsplatser med minst 1 000 anställda från 41 till 28 procent, medan arbetsplatserna med mindre än 100 anställda ökade från 20 till 29 procent (Sisson & Marginson 1995 s. 100f).

arbetsplatserna. Ett annat brott med den konservativa politiken är att Storbritannien 1997 godtog EUs sociala stadga, som landet dittills varit undantagen (Undy 1999 s. 327f). Som följd härav omfattas Storbritannien sedan december 1999 av EU-direktivet om Europeiska företagsråd (EWC).

Ett tecken på att klimatet på arbetsmarknaden trots allt blivit mer gynnsamt för fackföreningarna är att antalet överenskommelser om erkännande sedan 1993 överstiger antalet fall där fackföreningar tvingats till avveckling mot sin vilja (Gall & McKay 1999 s. 603ff). Den nya trenden gäller även den privata servicesektorn. Som exempel kan nämnas att en undersökning av 120 ”call centers” visar att fackföreningar erkänts i mer än vartannat. En annan ljusglimt ur medlemmarnas synvinkel är att decentraliseringen av den offentliga sektorn medfört ökat utrymme för lokala fackliga initiativ. Från att tidigare knappast ha existerat håller en facklig arbetsplatsorganisation här på att växa fram underifrån (Fairbrother 2000 s. 306f, 319ff, 328ff).

Trots att arbetslösheten gått ned kraftigt sedan 1993 väger styrkeförhållandet mellan arbete och kapital fortfarande starkt över till arbetsgivarnas fördel. Det framgår bl.a. av att mellan 1984 och 1998 sjönk andelen arbetsplatser (med minst 25 anställda) där arbetsgivaren erkännner facket från 66 till 45 procent; dessutom saknas fackligt förtroendevalda på var fjärde arbetsplats där facket erkänns (Undy 1999 s. 322). Följaktligen har ”representationsgapet” ökat i de brittiska företagen. Arbetsgivarna har fortfarande en ambivalent inställning till fackföreningar. Enligt en undersökning 1998 tog så mycket som 40 procent av företagsledare tillhöriga en så vänligt inställd organisation som IPA (Involvment and Participation Association) avstånd från påståendet att ”en oberoende fackförening är det bästa sättet att försäkra sig om att de anställdas intressen tillvaratas effektivt” (min övers.; ibid. s. 324). Inte heller den socialdemokratiske idédebattören och sociologen Anthony Giddens fäster i sin bok om ”tredje vägen” (Giddens 1999) någon större vikt vid frågan om fackföreningarnas förekomst på arbetsplatserna. I fokus för Giddens' demokratidiskussion står individen som *medborgare*, inte som *anställd*. Undy 1999 (s. 333) menar att den begränsade uppmärksamhet som politikerna idag ägnar åt industrial relations beror på att fackföreningarna blivit så svaga att området inte längre uppfattas som intressant. Tonvikten läggs på att stärka de *individuella* rätttigheterna inom arbetslivet, inte löntagarnas kollektiva representation. Således fick brittiska löntagare 1999 för första gången rätt till föräldraledighet (dock utan betalning), men det får nog främst ses som ett resultat av EU-direktivet om denna sak. Däremot har labourregeringen avstått från att upphäva de begränsningar i konflikträtten som de föregående konservativa regeringarna införde (Brown 2000 s. 301f).

Fackföreningarnas svaghet har å ena sidan minskat deras förmåga att genom tra-

ditionella förhandlingar tillvarata medlemmarnas intressen. Å andra sidan har det gjort att allt fler företag betraktar facken som intressanta samarbetspartners (ibid. s. 303f, 307). De avmobiliserade facken kan helt enkelt fungera som företagens kommunikationskanal till sin personal. Även landsorganisationen TUC och labourregeringen önskar ett utökat samarbete mellan arbetsgivare och fack på arbetsplatserna. Så långt har den konfrontationslinje som de konservativa stod för under flera decennier lidit ett nederlag, men det återstå att se vad detta i praktiken betyder ute på arbetsplatserna. Om de brittiska facken härigenom får en chans att återvinna något av sin forna styrka kommer det sannolikt att ta avsevärd tid.

7.2.5 Österrike: arbetsplatsfrågorna i bakvattnet

Till skillnad från Storbritannien har Österrike en sedan länge etablerad samarbetstradition på arbetsmarknaden och ett mycket institutionaliserat och centraliserat industrial relations-system. Hörnpelarna utgörs av staten och ”de fyra stora” intresseorganisationerna. På arbetsgivarsidan rör det sig om den federala näringslivskammaren och jordbrukskamrarnas topporganisation, på löntagarsidan den österrikiska landsorganisationen ÖGB och den federala arbetarkammaren BAK.[38] I samtliga dessa organisationer utom ÖGB är medlemskap obligatoriskt enligt lag. Den österrikiska fackföreningsrörelsen är den mest centraliserade i västeuropa. Ett uttryck för detta är att landets samtliga fjorton fackförbund är medlemmar i ÖGB (Traxler 1998 s. 246).

I likhet med de fackliga organisationerna i de nordiska länderna och i Belgien har den österrikiska fackföreningsrörelsen också ett *decentralistiskt* drag genom den väl utbyggda arbetsplatsorganisationen (se tablå A i avsnitt 2.1). Formen är dock densamma som i Tyskland, dvs. drifts- eller företagsråd, men de österrikiska företagsråden är mer välintegrerade i de fackliga organisationerna än de tyska (Kjellberg 1983 s. 69f). Det är företagsråden som representerar facket på arbetsplatserna inkl. rekryterar medlemmar och tar upp medlemsavgifter (Traxler 1998 s. 249). Vidare domineras fackföreningarnas representativa organ av de som blivit invalda i företagsråden. Här finns också en partipolitisk koppling genom att utgången av rådsvalen (flera kandidatlistor förekommer) avgör de politiska riktningarnas styrka också på högre fackliga nivåer (ibid. s. 248, Ebbinghaus & Visser 2000 s. 85). Tilläggas kan att många företagsrådsmedlemmar också arbetar som ombudsmän.

Det till synes så stabila österrikiska industrial relations-systemet, som vilar på en unik konstellation av institutionella och kulturella mönster och styrkeförhållanden (det privata kapitalets ovanligt svaga position), har under senare decennier utsatts

38. ÖGB samarbetar med BAK, som huvudsakligen sysslar med utbildningsfrågor.

för ökade påfrestningar (Traxler 1998 s. 239ff, Traxler 1995 s. 274ff). Landsorganisationen ÖGB har alltid prioriterat *full sysselsättning* framför löneökningar, men sedan 1980-talet har det skett på bekostnad av den solidariska lönepolitiken, med resultat att löneskillnaderna mellan olika branscher är större än i något annat västeuropeiskt land (Traxler 1998 s. 249f, 257). Inte minst i jämförelse med Sverige är löneskillnaderna mellan könen betydande. Kvinnornas påfallande låga organisationsgrad i Österrike beror inte bara på den offentliga sektorns begränsade storlek, utan också på att man från fackligt håll i stort sett avstått från låglöne- och jämställdhetssatsningar (Kunkel & Pontusson 1998 s. 15, 22f, 26f). Den österrikiska valutans de facto-bindning till den tyska D-marken har sedan 1980-talet resulterat i betydande valutauppskrivningar som utövat en enorm press på lönepolitiken i återhållsam riktning (Traxler 1998 s. 258). Det ”korporatistiska” samarbetet mellan ÖGB, staten och arbetsgivarna har vidare medfört att kvantitativa samhällsekonomiska mål helt kommit att dominera över *kvalitativa* och *arbetsplatsrelaterade* frågor som arbetsorganisation m.m. (ibid. s. 250, 254f). Genom att löntagarnas omedelbara intressen på arbetsplatserna fått låg prioritet har arbetsgivarna här lämnats stor handlingsfrihet, vilket flera utländska transnationella företag utnyttjat för att testa nya HRM-koncept, dock inte sådana som har antifackliga syften.

Flera tydliga likheter finns mellan utvecklingen i Österrike och Nederländerna. I båda fallen har den starka fackliga prioriteringen av sysselsättning framför löneökningar tagit sig uttryck i en långtgående, centraliserad löneåterhållsamhetspolitik. Visserligen har de österrikiska fackföreningarna en avsevärt starkare arbetsplatsorganisation, men medlemmarna har ändå mött ett relativt passivt fack när det gäller arbetsplatsfrågorna. Även om detta sannolikt bidragit till de stora medlemsförlusterna under senare decennier är det knappast hela förklaringen. Som framgår av tabell 1 (kapitel 2) sjönk organisationsgraden med inte mindre än 13 procentenheter 1980–97. Den tilltagande politiska instabiliteten, inte minst framgångarna för Jörg Haiders högerpopulistiska frihetsparti, har medverkat till att lösa upp de fackliga lojaliteterna som inom ÖGB knyts till politiska ”fraktioner” och politiska listor i de fackliga valen. Försvagningen av den politiska ”*läger*”-kulturen i Österrike har en motsvarighet i den holländska ”*pelar*”-modellens sönderfall (Traxler 1998 s. 251, Traxler 1995 s. 276 resp. Visser 1998 s. 294).

I *Nederländerna* hyste befolkningen tidigare starka lojaliteter i socialt, politiskt, religiöst och fackligt avseende till någon av de tre ”pelarna” eller subkulturerna, den protestantiska, den katolska eller den socialistiska, som var och en representerades av en facklig centralorganisation (Pasture 1996). Sekularisering, individualisering m.m. har medfört att subkulturerna och den starka sociala sammanhållning som de förknippas med i stor utsträckning har eroderat. Ett uttryck för detta är sam-

manslagningen av de katolska och socialistiska landsorganisationerna till den fackliga centralorganisationen FNV.

I *Österrike* har den politiska lägerkulturens försvagning, förutom att försvaga de politiska lojalitetsbanden inom ÖGB, också medfört att arbetarkammaren BAK förlorat en del av sin legitimitet. Det har föranlett BAK att utöka medlemsservicen till juridisk rådgivning, bistånd i arbetsrättsliga frågor och vidarutbildning, dvs. uppgifter som traditionellt har ombesörjts av fackföreningarna (Traxler 1998 s. 251, Traxler 1995 s. 276). Den uppkomna konkurrenssituationen har naturligtvis inte gagnat den fackliga medlemsrekryteringen. Man kan säga att de fackliga organisationerna genom konkurrensen om individuell medlemsservice gått miste om viktiga *selektiva* incitament för anslutning. Till bilden hör att arbetsgivarnas obligatoriska medlemskap i näringslivskammaren medför att nästan alla löntagare (över 90 procent) täcks av kollektivavtal oberoende av om det finns någon fackförening på arbetsplatsen eller ej (Kunkel & Pontusson 1998 s. 22). Det gör de selektiva incitamenten desto betydelsefullare.

7.3 Internationella jämförelser – några slutsatser

Trots en låg och sjunkande organisationsgrad i ”de tre stora” ekonomierna kan man, som framgått, inte tala om någon utjämning i facklig anslutning mellan USA, Japan och Tyskland under de senaste tjugo åren. Utvecklingen är snarare *parallell* än konvergerande, men med reservationen att organisationsgradens nedgång i Tyskland till stor del är koncentrerad till 1990-talet och i USA och Japan till 80-talet. Antingen man jämför de västeuropeiska länderna eller de sjutton länderna i tabell 48 är det *divergens* och *polarisering* snarare än konvergens som kännetecknar de senaste decenniernas förändringar av andelen fackligt anslutna.

Medan organisationsgraden *sjönk* i åtskilliga länder under 1980- och 90-talen, *steg* den på många håll under 1970-talet, bl.a. i Sverige, Danmark, Belgien, Italien, Storbritannien och Tyskland.[39] Gemensamma tendenser i form av upp- eller nedgångar hos ett antal länder är dock inte detsamma som konvergens. Det är snarare fråga om *konjunkturella* rörelser, som i vissa länder slår igenom mer än i andra, medan det i ytterligare andra rör sig om *långsiktiga* trender i den ena eller andra riktningen. Sammantaget ger detta ett tämligen splittrat mönster av förändringar, som således varierar både mellan olika länder eller ländergrupper och mellan olika tidsperioder.

39. Jämför tabell 1 i kapitel 2. År 1970 var organisationsgraden i Belgien 42 procent, Italien 37 procent, Storbritannien (UK) ca 50 procent och Tyskland 32 procent. Bland länder med fallande anslutning under 1970-talet märks Österrike (57 procent fackligt anslutna 1970), Nederländerna (37 procent 1970), Japan (35 procent 1970), USA (28 procent 1970) och Frankrike (22 procent 1970). Se Ebbinghaus & Visser 2000 samt för USA Kjellberg 1983 s. 318f (BLS 1970:2) och för Japan Fujimura 1997 s. 299.

Sverige och USA är tydliga exempel på diametralt motsatt utveckling under en längre tidsperiod. Om vi ser till 1900-talets andra hälft steg den svenska organisationsgraden mer eller mindre kontinuerligt ända fram till mitten av 1980-talet, medan den amerikanska oavbrutet gått ned alltsedan 1950-talets början då en drygt femtonårig tillväxtperiod avbröts[40] (Kjellberg 1983 s. 278, 317f samt tabell 1 ovan). I båda fallen skedde maktförskjutningar som för lång tid framåt resulterade i ett för fackföreningarna gynnsamt resp. ogynnsamt klimat på arbetsmarknaden och i samhället, i Sverige bl.a. manifesterat i samarbetspolitiken mellan LO och SAF, det långa socialdemokratiska regeringsinnehavet (1932–76) och en kraftig utbyggnad av den offentliga sektorn. I USA efterträddes 1930-talets fackföreningsvänliga New Deal-politik av ”kalla krigs”-stämningar och ett allt kärvare klimat för den strikt ekonomiskt inriktade fackföreningsrörelsen. Denna betecknas ofta som *business unionism* för att framhålla dess snäva orientering och samhälleliga isolering (frånvaron av ett arbetarparti). Rötterna till de i Sverige och USA helt olika industrial relations-systemen, och därmed också till de maktförhållanden som är institutionaliserade i dessa, går tillbaka ända till sekelskiftet 1900 eller ännu tidigare.

Den amerikanska utvecklingen är samtidigt ett klart exempel på hur *politiska* konjunkturväxlingar kan förändra klimatet för de fackliga organisationerna. Förändringarnas genomslagskraft framgår av att den nya arbetslagstiftning som först uppfattades som väsentlig för fackföreningsrörelsens tillväxt så småningom kom att fylla en helt annan funktion än ursprungligen avsett. Det gäller den under New Deal-tiden introducerade Wagnerlagen (1935), som sedan successivt genomgått så stora förändringar att den idag på flera sätt *försvårar* facklig organisering (se avsnitt 7.2.4). Den massmobilisering som i trettiotalets USA drog med sig de oorganiserade arbetarna avtog så småningom, varför arbetsgivarna kunde återta initiativet. Det var själva *kombinationen* av lagstiftning och massmobilisering som gav den fackliga organiseringen en kraftig skjuts framåt under 1930- och 40-talen (Kjellberg 1983 s. 177ff). Då mobiliseringen upphörde och den politiska konjunkturen vände, låg vägen öppen för att förändra såväl lagstiftningen som lagtillämpningen i restriktiv riktning. En första början togs sedan republikanerna vunnit kongressvalet 1946. Fackföreningsrörelsen gjorde allt för att stoppa Taft-Hartley-lagen, som 1947 antogs mot den demokratiske presidentens veto (Fahlbeck 1988 s. 34ff). Den anti-fackliga potentialen hos lagen framträdde fullt ut först sedan fackföreningarna försvagats av arbetslöshet, mindre vänligt sinnade regeringar (republikanerna vann presidentvalet 1952) och negativt inställda domare i högsta domstolen (Nycander 1998 s. 58ff).

40. I USA steg organisationsgraden från 9 procent 1935 till 30 procent 1947 och 32 procent 1953.

Utvecklingen i USA kan således tjäna som åskådningsexempel både på *konjunkturella* omsvängningar och *långsiktiga* trender. Förändringar av den ekonomiska och politiska konjunkturen sker ofta samtidigt i flera länder, men med olika *genomslagskraft* och *konsekvenser*. I flera europeiska länder stagnerade organisationsgraden under 1950- och 60-talen för att sedan stiga under den fackliga offensiv som inleddes mot 1960-talets slut och 70-talets början. En ny vändpunkt inträdde under 1980-talet med ett för fackföreningarna betydligt kärvare ekonomiskt och politiskt klimat. Allra störst genomslagskraft fick dessa konjunkturella svängningar i Italien och Storbritannien.[41]

Precis som 1980- och 90-talet ger 1970-talet en splittrad bild. Till skillnad från i Italien och Storbritannien *sjönk* organisationsgraden i bl.a. Österrike och Nederländerna. För Österrikes del ingår det i en halvsekellång nedgångstrend, som innebar att organisationsgraden 1954–97 föll från 63 till 39 procent.[42] Här finns en parallell till USA bortsett från att nivån hela tiden legat avsevärt högre i Österrike och att *orsakerna* till nedgången inte är desamma. Även i Nederländerna rör det sig om en flera decennier lång trend; 1960–87 sjönk organisationsgraden från 42 till 24 procent för att sedan stabiliseras på denna nivå (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 490f).

Som tidigare framgått har de österrikiska och holländska industrial relationssystemen flera viktiga likheter. För det första en lång tradition av centraliserade trepartsöverenskommelser för att dämpa löneutvecklingen. De fackliga organisationerna har prioriterat sysselsättning framför löneökningar, vilket inte alltid varit till fördel för medlemsrekryteringen. I Österrike har de samhällsekonomiska målens starka dominans dessutom resulterat i kraftigt eftersläpande kvinnolöner. Det är knappast en tillfällighet att organisationsgraden bland kvinnor i Österrike är betydligt lägre än bland män.

För det andra har betoningen av makro-ekonomiska mål medfört att bevakningen av de medlemsnära frågorna på arbetsplatserna åsidosatts. I båda länderna finns det fog att anta att många löntagare av denna anledning ifrågasatt värdet av fackligt medlemskap. Avståndet mellan fackföreningar och medlemmar har i Nederländerna blivit extra stort genom frånvaron av en facklig arbetsplatsorganisation i egentlig mening. Österrike har visserligen Europas mest centraliserade fackföreningsrörelse, men arbetsplatsorganisationen är ändå betydligt starkare än i

41. I Italien var organisationsgraden 44 procent 1950, ca 25 procent 1959–67; därefter följer en ny statistikserie: 31 procent 1968, 37 procent 1970, ca 50 procent 1976–80, 39 procent 1990, 37 procent 1997 (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 418f). Motsvarande tal för Storbritannien var ca 44–45 procent 1948–69, 49 procent 1970, 54 procent 1977–79, 53 procent 1980, 40 procent 1990, 32 procent 1995 (ibid. s. 744f).

42. Åren 1952–54 uppnådde andelen fackligt anslutna en maximinivå på 63 procent i Österrike. År 1960 var organisationsgraden 60 procent, 1970 57 procent, 1980 52 procent, 1990 47 procent och 1997 39 procent (Ebbinghaus & Visser 2000 s. 104f).

Nederländerna. Häri ligger sannolikt huvudförklaringen till att den österrikiska organisationsgraden fortfarande ligger på en avsevärt högre nivå än den holländska.

Ett annat gemensamt drag hos de bägge länderna utgörs av den successiva upplösningen av de traditionella politiska, religiösa och kulturella band som spelat en så framträdande roll för sammanhållningen inom de ”pelare” eller ”läger” som sedan länge existerat inom fackföreningsrörelsen. Häri ligger ytterligare en orsak till den stagnerande medlemsutvecklingen.

Under 1980- och 90-talen har facklig löneåterhållsamhet aktualiserats i flera länder som ett led i bekämpandet av den höga arbetslösheten. Bland länderna med starkt fallande organisationsgrad gäller det förutom Nederländerna och Österrike också Australien och Italien. Låt oss efter jämförelsen mellan Nederländerna och Österrike se på hur utvecklingen i Nederländerna skiljer sig från den i Australien. Även om industrial relations-systemen i dessa båda länder starkt avviker från varandra existerar också påtagliga likheter. En sådan finner man i det starkt centraliserade förhandlingssystemet och den svaga fackliga arbetsplatsorganisationen. Den australiska centralismen kunde dock, till skillnad från den holländska, delvis kompensera fackföreningarnas svaghet på arbetsplatsnivå genom den roll skiljedomstolarna spelade för kollektivavtalen och för upprätthållandet av closed shop (obligatoriskt fackmedlemskap). Med början under 1980-talets andra hälft förändrades detta i grunden till följd av avregleringen och decentraliseringen av det australiska förhandlingssystemet. Förutom i avvecklingen av closed shop resulterade det i en markant maktförskjutning till de enskilda arbetsgivarnas fördel och följaktligen också i en mer ojämn facklig utbredning. Avgörande för medlemsutvecklingen blev därmed om fackföreningarna kunde uppvisa resultat på de enskilda arbetsplatserna eller ej. Arbetsplatsfackets traditionella svaghet utgjorde här en allvarlig belastning, precis som i Nederländerna. En annan källa till de fackliga medlemsförlusterna finner man i skeendet på central nivå. Även här finns en parallell till Nederländerna. Den centralt dirigerade löneåterhållsamhetspolitiken åtföljdes i båda länderna av sjunkande reallöner och fallande organisationsgrad. I Australien uppstod ett öppet missnöje med den fackliga lönepolitiken, som utgjorde ett centralt inslag i samarbetet med laborregeringen 1983–96.

Till skillnad från i Italien avstod de australiska fackföreningarna från att rådfråga medlemmarna om önskvärdheten av löneåterhållsamhet. Att den italienska organisationsgraden endast sjönk obetydligt under 1990-talet kan delvis hänga samman med att medlemmarna hölls välinformerade och fick ge sin mening tillkänna genom omröstningar. Däremot drabbades de italienska facken av en ”representationskris” under 1970-talets slut och 80-talets början med betydande medlemsförluster som följd. Den fackliga löneåterhållsamheten ingick som ett led i det ”poli-

tiska utbytet" med regeringen, men fick återverkningar också på arbetsplatsnivå genom det minskade utrymmet för lokala förhandlingar. Dessutom kringskars förhandlingsutrymmet generellt av de automatiska lönehöjningar som indexregleringen (*scala mobile*) utlöste vid stigande priser. Och priserna steg mycket under den tvåsiffriga inflation som rådde vid denna tid. Samtidigt gjorde den höga arbetslösheten att fackföreningarna försvagades, inte minst ute på arbetsplatserna. För att förstå det fackliga intresset för återhållsamma lönekrav får vi gå ytterligare ett årtionde tillbaka i tiden. En viktig källa till 1980-talets ekonomiska kris var nämligen den italienska fackföreningsrörelsens nyvunna styrka och militans under 1960-talets slut och 70-talets början. Såväl den ekonomiska som den politiska konjunkturen underlättade vid denna tid fackföreningarnas offensiva agerande, inte minst på arbetsplatsnivå, där den fackliga organisationen byggdes ut kraftigt. Organisationsgraden steg snabbt: från 31 procent 1968 till 50 procent 1976.

Mycket av denna beskrivning passar också in på 1970-talets Storbritannien, inte minst den fackliga militansen på arbetsplatserna och den stigande organisationsgraden: från 44 procent 1968 till 54 procent 1978–79. Som nämnts är Italien och Storbritannien de europeiska länder som upplevt kraftigast svängningar i andelen fackligt anslutna under 1970- och 80-talen. I båda länderna sjönk organisationsgraden med mer än 10 procentenheter under 80-talet. Men här upphör också i stort sett likheterna. Medan den italienska fackföreningsrörelsen redan vid 1970-talets mitt drogs in i ett trepartssamarbete med syfte att återställa näringslivets konkurrenskraft och bekämpa den stigande arbetslösheten, avslutades samma decennium i Storbritannien med "missnöjets vinter" och politiskt maktskifte. Konfrontation snarare än samarbete kännetecknade sedan det brittiska industrial relations-systemet under 1980-talet, och då i synnerhet från den konservativa regeringens sida. Bortsett från den höga arbetslöshetens konsekvenser för maktförhållandena på 1980-talets arbetsmarknad, var det således inte samma processer som förorsakade den fackliga tillbakagången i Italien och Storbritannien. Inte desto mindre fungerade den starkt försvagade fackliga arbetsplatsorganisationen i båda länderna som en mellankommande variabel i orsakskedjan. Men på olika sätt. I Storbritannien medförde avtalssystemets *decentralisering* att det stöd som arbetsplatsfacket haft från branschavtalen försvann, med följd att shop stewards blev mer utlämnade åt sig själva. I Italien inskränktes arbetsplatsorganisationens handlingsutrymme tvärtom av den *centralisering* som följde på trepartssamverkan stat-fack-arbetsgivare.

Det kan här vara anledning att erinra om de nordiska industrial relations-systemens egenskap att på en och samma gång vara centraliserade och decentraliserade, och den positiva inverkan detta haft på den fackliga organisationsgraden. Som vi såg i kapitel 2 är dock skillnaderna mellan de nordiska länderna större än vad man

vanligen föreställer sig, vilket även gäller förhandlingssystemets omvandling under senare decennier. Störst har förändringarna varit i Sverige (Stokke 1998a s. 516ff, 531ff). Här har utvecklingen gått långt i decentralistisk riktning, vilket också är fallet i Danmark, men där utan så djupgående konsekvenser för avtalsmodellen.[43] Inget av de nordiska länderna kommer dock ens i närheten av den decentralisering som kännetecknar partsrelationerna i Storbritannien, Japan eller USA. För att låna ett danskt uttryck kan man i Sverige tala om ”centraliserad decentralisering”, dvs. en fortsatt kombination av centralisering och decentralisering. Det understryks av 1997 års ”Samarbetsavtal inom industrin”, bakom vilket står tolv SAF-förbund samt ”Facken inom industrin” (fem LO-förbund, SIF och CF). I flera avseenden kan det s.k. Industriavtalet betecknas som vår tids Saltsjöbadsavtal. Bland annat innehåller båda avtalen en förhandlingsordning. Men framför allt innebär Industriavtalet något av en renässans för den traditionella samarbetsandan, efter flera decenniers frostiga relationer mellan arbetsmarknadens parter på central nivå. Danmark och Norge undgick den försämring av samarbetsklimatet som i Sverige följde på 1970-talets omfattande arbetsrättsliga lagstiftning, vilken saknar motsvarighet i övriga skandinaviska länder.

Inget av de nordiska länderna har dock på mycket länge upplevt något som kan liknas vid det konfrontationsklimat som präglar större eller mindre delar av arbetsmarknaden i t.ex. USA, Storbritannien eller Frankrike. Istället har centralisering, decentralisering och partssamarbete fungerat som en nära nog oslagbar kombination för att driva fram en hög facklig anslutning hos praktiskt taget alla löntagargrupper. Därtill kommer fackliga a-kassor (utom i Norge) och den för de nordiska länderna så karaktäristiska uppdelningen i separata fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän.[44]

Därigenom har ingen grupp behövt känna sig ”fackligt hemlös”. I t.ex. Tyskland och Italien befinner sig stora tjänstemannagrupper i en sådan situation. De tyska industritjänstemännens låga organisationsgrad får ses mot bakgrund av att de är hänvisade till arbetardominerade fackförbund som IG Metall. I Italien blev stora tjänstemannagrupper djupt besvikna på de fackliga organisationerna till följd av den långtgående löneutjämningspolitiken. Missnöjet tog sig uttryck i medlemsförluster för de etablerade facken, men resulterade också i bildandet av nya, fristående tjänstemannaorganisationer. Det finns även exempel på att *avsaknad* av löneutjämning kan försvåra medlemsrekrytering. I Österrike har många kvinnor avstått från

43. Se även för Sverige: Kjellberg 1998, Norge: Dølvik & Stokke 1998, Danmark: Scheuer 1998 samt Finland: Lilja 1998. En jämförelse mellan de svenska och danska avtalsmodellerna finns i Due & Madsen 2000 och Kjellberg 2000b.

44.Med viss reservation för Norge där en större omstrukturering är på gång. Information från Torgeir Stokke, Fafo Oslo.

fackligt medlemskap på grund av fackföreningarnas oförmåga att komma tillrätta med de mycket stora löneskillnaderna mellan könen. Därtill kommer att den starkt mansdominerade fackliga kulturen kan fungera som en barriär.

Löntagargrupper kan också vara fackligt hemlösa därför att de mer eller mindre faller utanför rekryteringsområdet (se tredje steget i ”trestegsmodellen” som presenteras i avsnitt 2.3.2). Medan nordiska fackföreningar strävat efter en så bred organisering som möjligt har de japanska och australiska facken nära nog helt varit inriktade på de fast anställda. Därigenom har den snabbt växande andelen tidsbegränsat anställda i Australien (från 16 till 26 procent 1983–99) fått ett relativt stort genomslag på den genomsnittliga organisationsgraden. I Spanien ökade andelen tidsbegränsat anställda ännu snabbare (från 16 till 34 procent 1983–99). Här finns en viss parallell till de deltidsanställdas kraftiga tillväxt i Nederländerna (från 11 till 30 procent 1979–99). Många av dem har också tidsbegränsade jobb; endast en av tio holländska löntagare på ”flexibla” kontrakt tillhör en fackförening.[45] I Sverige har deltidsanställda däremot en nästan lika hög organisationsgrad som heltidsanställda (76 resp. 82 procent 1999).[46] Skillnaden är större mellan tidsbegränsat och fast anställda (65 resp. 84 procent 1999 – se tabell 8:5 i tabellbilagan), men avsevärt mindre än i Australien, där de tidsbegränsat anställda bara har en tredjedel så hög organisationsgrad som fast anställda (11 resp. 31 procent 1999).

Vanligen svarar *kvinnorna* för en avsevärd del av de tidsbegränsat anställda och deltidsarbetande. Det är därför inte förvånande att Sverige också utmärks av små avvikelser mellan mäns och kvinnors organisationsgrad (se tabell 8:1 och 8:2 i tabellbilagan). Det kontrasterar mot den djupa klyftan i facklig anslutning mellan könen i bl.a. Nederländerna.[47] I Australien är könsskillnaden dock relativt begränsad.[48] Mycket talar för att fackliga a-kassor spelar en viktig roll för att rekrytera grupper som har en svag position på arbetsmarknaden och som därför löper större risk än andra att bli arbetslösa (Western 1999 s. 129, 135ff). Hit kan räknas ungdomar, kvinnor, invandrare samt deltidsanställda och tidsbegränsat anställda. A-kassorna blir naturligtvis särskilt betydelsefulla för medlemsrekryteringen om *andra* incitament saknas, t.ex. på små arbetsplatser utan nämnvärd facklig verksamhet såsom ofta är fallet inom privata servicenäringar. Vad gäller tidsbegränsat

45. Motsvarande tal för anställda på ”standardkontrakt” var tre av tio 1997. Organisationsgraden varierar kraftigt mellan olika grupper av deltidsanställda: 3 procent 0–11 tim./vecka, 13 procent 12–19 tim./vecka, 25 procent 20–34 tim./vecka samt 31 procent för heltidsanställda (35– tim./vecka). Avser 1997. Se Ebbinghaus & Visser 2000 s. 452ff.

46. Inom privat sektor är skillnaden dock större. Här tillhörde 63 procent av deltidsanställda och 77 procent av heltidsanställda en fackförening 1999. Motsvarande andelar inom offentlig sektor var 89 resp. 93 procent.

47. Kvinnor 20 procent, män 33 procent (1997). Se Ebbinghaus & Visser 2000 s. 452.

48. Kvinnor 23 procent, män 28 procent (1999). Se *Employee Earnings*… s. 42f.

anställda kan vidare den lösa anknytningen till arbetsmarknaden och till den enskilda arbetsplatsen medföra att fackligt medlemskap upplevs som mindre angeläget. Under sådana omständigheter kan fackliga a-kassor förväntas utgöra ett framträdande motiv för medlemskap och därigenom underlätta en relativt *jämn* facklig utbredning. Det senare är en avgörande förutsättning för den höga eller mycket höga organisationsgraden i de fyra länderna med fackliga a-kassor (Sverige, Finland, Danmark och Belgien).

Framför allt i länderna med låg organisationsgrad är det vanligt med *mycket låg* anslutning i branscher som domineras av småföretag. Handelsbranschen kan här tjäna som illustration. Den kännetecknas, förutom av små arbetsplatser, av höga andelar deltidsarbetande, tidsbegränsat anställda samt kvinnor. I Nederländerna tillhör endast 14 procent av de handelsanställda en fackförening, i Storbritannien 11 procent, i Japan 9 procent och i USA så lite som 5 procent.[49] Motsvarande andel i Sverige är 66 procent (1997) och i Danmark 68 procent (2000; Madsen 2000 s. 108).[50] I Norge, som till skillnad från Sverige och Danmark saknar fackliga a-kassor, är endast 21 procent av de handelsanställda fackmedlemmar (1998; Nergaard 1999). I Italien har tillväxten av småföretagsdominerade näringar haft stor betydelse för den fallande organisationsgraden (Regalia & Regini 1998 s. 473). Likaså har den ökande andelen mindre arbetsplatser inom den brittiska industrin medverkat till den sjunkande organisationsgraden och de tilltagande svårigheterna för shop stewards att bedriva en framgångsrik facklig verksamhet. I Japan tillhör endast var sjuttionde (1 av 70) löntagare en fackförening i företagen med under 100 anställda.[51] Å andra sidan är den japanska organisationsgradens *nedgång* mest markant hos företagen med *minst* 100 anställda.[52]

Om en löntagargrupp är organiserad eller ej beror naturligtvis inte bara på fackföreningarnas förhållningssätt och löntagarnas attityder, utan också på arbetsgivarnas inställning till kollektivavtal och facklig organisering. Här förekommer betydande variationer mellan olika länder och i vissa fall även inom dem. Vanligen är arbetsgivarna i mindre företag mer negativa till fackföreningar än i större. Japan är dock exceptionellt genom att gränsen för facklig organisering i de privata företagen, som ovan nämnts, går så högt upp som vid 100 anställda. Framför allt i USA är det

49.Avser 1997 (Nederländerna) resp. 1999 (Storbritannien, USA och Japan). Talet för Japan inkluderar hotell- och restauranganställda. Se Ebbinghaus & Visser 2000 s. 454, *Labour Market Trends* juli 2000, Japan Institute of Labour resp. *Union Members in 1999*.

50.Att a-kassorna är ett viktigt incitament för facklig anslutning i Danmark antyds av att endast 47–57 procent av de handelsanställda (inkl. oorganiserade) omfattas av kollektivavtal (Scheuer & Madsen 2000 s. 21).

51.Organisationsgraden är närmare bestämt 1,4 procent (1999). Se *Main Labour Economic Indicators*.

52.Mellan 1987 och 1999 sjönk organisationsgraden bland privatanställda från 2,3 till 1,4 procent i företag med högst 99 anställda, från 27 till 20 procent i intervallet 100–999 anställda samt från 68 till 57 procent i företag med minst 1 000 anställda. Källa: se föregående not.

inte ovanligt med *storföretag* som aktivt går in för att upprätthålla *non-union* status, dvs. utestänga fackföreningar. Ett sätt är att anlita professionella *union busters* ("fackföreningskrossare"), ett annat att tillämpa långsiktiga personalpolitiska strategier med syfte att förhindra facklig organisering och att låta sådana överväganden påverka lokaliseringen av nya anläggningar. Att undvika fackföreningar var också ett av de ursprungliga målen i USA med *Human Resource Management*. Fram till slutet av 1980-talet garanterade ledande HRM-företag som IBM, Kodak och Polaroid sina anställda full anställningstrygghet (Katz & Darbishire 2000 s. 23f). Så är inte längre fallet. Sedan 1990-talet är det istället kompetensutveckling och förmånliga avgångsvederlag som skiljer HRM-företagen från andra "fackföreningsfria" bolag. Även kommunikationen med de anställda utformas för att hålla fackföreningarna borta. Stor vikt brukar läggas vid att få personalen att identifiera sig med företaget. Bland sedan länge väletablerade större bolag som idag är kända för att tillämpa liknande HRM-strategier kan nämnas Hewlett-Packard, Proctor and Gamble, Eastman Kodak och Motorola.

I flera länder har fackföreningarna mött stora svårigheter att organisera de anställda i *nya* företag. I Japan har en påtaglig förändring ägt rum i detta avseende sedan 1975, bl.a. som följd av en allt mer negativ inställning från arbetsgivarnas sida (Tsuru & Rebitzer 1995 s. 464f). I USA har ett av de starkaste fackliga fästena, bilindustrin, fått se ett ökat icke-fackligt inslag i de nya japanska sammansättningsfabriker som startats under 1980- och 90-talen. Endast de av japanska och amerikanska företag samägda fabrikerna är organiserade. Under 1970-talet hade GM öppnat "fackföreningsfria" anläggningar i sydstaterna men vid 80-talets början fått ge vika efter stark press från bilarbetarförbundet UAW (Katz & Darbishire 2000 s. 30ff). Fackföreningarna i Storbritannien och Tyskland har i ökande grad stött på patrull såväl i nya företag som hos äldre företag med nyöppnade anläggningar. I Tyskland är svårigheterna störst inom IT-branschen och privata servicenäringar, men fackföreningarna möter också motstånd i nya dotterbolag till *organiserade* arbetsgivare. Till skillnad från moderbolaget avstår de gentemot fackföreningar negativa dotterbolagen från medlemskap i arbetsgivarföreningar, varför de nya bolagen faller utanför branschens kollektivavtal. Både arbetsgivarnas minskade organisationsgrad och avtalssystemets decentralisering bidrar i Tyskland till en mer ojämn facklig utbredning. I samma riktning verkar branschavtalens avveckling i Storbritannien, men med den skillnaden att utvecklingen här gått mycket längre än i Tyskland. Å andra sidan har den fackliga arbetsplatsorganisationens försvagning och "avmobilisering" i Storbritannien, liksom i Italien, ökat intresset hos en del arbetsgivare för facket som samarbetspartner och kommunikationskanal till personalen.

Den del av organisationsgradens nedgång som brukar tillskrivas förändringar av arbetskraftens sammansättning kan knappast betecknas som en rent ”strukturell” utveckling. Som vi sett är såväl löntagarnas som fackföreningarnas och arbetsgivarnas inställning av betydelse för om en viss löntagargrupp ansluter sig till facket i större resp. mindre omfattning. Även detta är en förenkling. Som framgår av kapitel 2 är det kombinationen av en rad förhållanden i samhället och egenskaper hos industrial relations-systemet som är avgörande för andelen fackligt anslutna i ett land och därmed för hur man skall förklara de minst sagt stora internationella variationerna i detta avseende (se även Ebbinghaus & Visser 1999).

8

Tilltagande facklig instabilitet i Sverige

Ur ett internationellt perspektiv kan den svenska organisationsgraden förefalla mycket *stabil*, men 1900-talets sista femton år innebär ändå ett tydligt brott med de föregående decenniernas mer eller mindre oavbrutna expansion. Enligt beräkningar presenterade i tabell 3 (se kapitel 3) sjönk andelen fackanslutna löntagare från 86 procent toppåret 1986 till 82 procent 1990, för att sedan stiga till 85 procent 1993–94. Återhämtningen visade sig dock vara högst tillfällig. Snart inleddes en ny nedgångsperiod med följd att organisationsgraden vid årsskiftet 1999/2000 var nere i 80 procent.[1]

Även om bilden skiljer sig åt mellan kvinnor och män, kvarstår intrycket av en tilltagande facklig *instabilitet*. Fram till 1993–94 utvecklades kvinnornas organisationsgrad betydligt mer positivt än männens. Därefter har nedgången varit ungefär lika stor hos båda könen (ca 3 procentenheter). För perioden 1987–99 i sin *helhet* steg andelen fackligt anslutna kvinnor marginellt medan männens organisationsgrad sjönk med 4 enheter. Som följd härav har kvinnornas fackanslutning idag passerat männens med råge: 83 resp. 78 procent vid årsskiftet 1999/2000 (tabell 49).

Fluktuationerna har varit starkast inom den *privata* sektorn. Här steg kvinnornas anslutning kraftigt under 1990-talets början (+6 enheter 1991–94), men därefter har nedgången var minst lika stor som bland männen. Även bland offentliganställda har en facklig tillbakagång skett efter 1993, men klart mindre än inom privat sektor. För perioden 1987–99 i sin helhet rör det sig till och med om en ökning bland kvinnorna. Om vi ser till *hela* arbetsmarknaden bromsade dock den offentliga sektorns vikande *sysselsättnings*andel kvinnornas fackliga tillväxt och spädde på männens nedgång. Statistiskt sett ligger orsaken i att de offentliganställ-

1. I de tal som redovisats här ingår även *arbetslösa* personer, till skillnad från hos AKU-serien i tabell 49 nedan. En annan olikhet är att Arbetskraftsundersökningarna (AKU), som började ställa frågan om fackligt medlemskap först fr.o.m. 1987, avser årsmedeltal, medan serien i tabell 3 redovisar situationen vid resp. årsslut. Organisationsgradens svängningar överensstämmer ändå väl mellan de bägge serierna, även om avvikelser på en eller annan procentenhet förekommer. Enligt AKU var nedgången tre procentenheter mellan 1993/94 och 1999, enligt tabell 3 hela fem enheter. Vilken serie man än väljer blir resultatet förbluffande lika för år 1999 (80,7 resp. 80,2 procent). AKU-serien har fördelen att den kan brytas ned i olika grupper av löntagare.

das organisationsgrad är högre än de privatanställdas, vilket automatiskt medför att genomsnittsnivån sjunker när den offentliga sektorn tappar sysselsättningsandelar till näringslivet.

Vid en uppdelning på arbetare och tjänstemän, vilket låter sig göras först från 1990, ändras bilden något (tabellerna 8:1–2 i tabellbilagan). Bland arbetarna är organisationsgradens nedgång sedan 1993 minst lika stor inom *offentlig* som privat sektor. Detta gäller särskilt de *manliga* arbetarna (4 enheters nedgång inom offentlig sektor, 2 inom privat sektor). Hos tjänstemännen har anslutningen däremot minskat mest hos *privat*anställda (-3 enheter sedan 1993, jämfört med -1 enhet inom offentlig sektor), och här leder *kvinnorna* nedgången (-4 enheter). Men å andra sidan var uppgången under 90-talets början allra störst just hos de kvinnliga privattjänstemännen (+6 enheter 1990–93). Följaktligen hamnar denna grupp på ett plus för 1990-talet i sin helhet (+2 enheter). Vid en jämförelse mellan arbetare och tjänstemän uppvisar emellertid de kvinnliga *arbetarna* den största nettoökningen under detta decennium: +4 enheter inom privat sektor och +5 inom offentlig sektor.

Vi har tidigare observerat att organisationsgradens svängningar vid 1980-talets slut och 90-talets början var störst inom de *privata servicenäringarna* och då i första hand inom *storstadsområdena* (se kapitel 3). Åren 1987–91 sjönk andelen fackanslutna i storstädernas privata servicenäringar med 7 procentenheter, vilket var mer än dubbelt så mycket som inom industrin (tabell 8:3 i tabellbilagan). Inom offentlig service stannade nedgången vid 2 enheter i storstäderna (oförändrat i övriga landet). Även under det följande återhämtningsskedet var förändringarna störst i storstädernas privata servicesektor: +8 enheter 1991–93 (eller +10 enheter 1991–94). Därefter kom privat service i övriga landet (+5 enheter 1991–93/94), offentlig service i storstäderna (+5 enheter) och industri m.m. i samma regiontyp (+3 enheter).

Efter 1993 har detta mönster delvis rubbats. Rörelserna är fortfarande störst i storstäderna, men nu med *undantag* av just de privata servicenäringarna. Till skillnad från 1980-talets slut är det inom storstädernas *industri* (inkl. byggverksamhet m.m.) som kurvan pekar brantast nedåt sedan 1993. I genomsnitt har andelen fackanslutna 1993–99 sjunkit med 4 procentenheter bland storstädernas industrianställda jämfört med knappt 2 enheter inom privat service. Å andra sidan uppnådde organisationsgraden sitt maximum inom privat service först år 1994 i storstadsområdena. Om detta år tas som utgångspunkt blir resultatet istället en nedgång på 4 enheter.

Mönstret har emellertid förändrats radikalt, oberoende av om man utgår från 1993 eller 1994, i så måtto att storstädernas privata servicenäringar inte längre står i en klass för sig vad gäller svängningarnas omfattning. För det första är nedgången

inom privat service lika stor i *övriga landet*, för det andra finner vi idag en minst lika stor nedgång hos storstädernas *industri- och bygganställda*. I övriga delar av Sverige kännetecknas de senare branscherna däremot av en stabilt mycket hög organisationsgrad, ca 88–89 procent under hela perioden 1987–99. För det tredje har andelen fackligt anslutna i storstäderna sjunkit ungefär lika mycket inom *offentlig* som inom privat service sedan 1993/94. I Stor-Stockholm är nedgången till och med störst på offentligsidan.[2] Jämfört med 1980-talets slut utmärks den senaste nedgången i facklig anslutning av en betydligt större bredd vad gäller kön, bransch/sektor och i geografiskt avseende.

Tabell 49. Facklig organisationsgrad för löntagare efter sektor och kön 1987–99

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1987 –99	1993 –99
MÄN															
Privat	79,0	77,4	76,4	75,2	75,1	77,7	78,0	**78,4**	**78,4**	77,5	76,7	76,1	75,5	-3,5	-2,5
Off.	91,0	90,8	90,2	89,9	89,8	90,8	**91,6**	91,4	91,0	91,0	90,8	90,0	89,3	-0,7	-1,3
Totalt	82,1	80,8	79,7	78,7	78,7	81,0	**81,5**	81,4	81,1	80,3	79,6	78,9	78,2	-3,9	-3,3
KVINNOR															
Privat	72,4	71,9	71,4	70,1	69,6	73,7	75,3	**75,6**	74,9	74,5	74,1	73,1	72,2	-0,2	-3,1
Off.	90,4	89,8	89,4	89,8	90,2	92,8	93,9	**94,1**	93,5	94,0	94,1	92,9	92,8	+2,4	-1,1
Totalt	82,7	82,1	81,7	81,4	81,4	84,8	**86,2**	86,0	85,2	85,1	84,7	83,6	83,1	+0,4	-3,1
BÅDA KÖNEN															
Privat	76,6	75,4	74,6	73,3	73,1	76,2	77,0	**77,4**	77,1	76,4	75,7	75,0	74,2	-2,4	-2,8
Off.	90,6	90,1	89,7	89,9	90,1	92,2	93,2	**93,4**	92,8	93,2	93,2	92,1	91,8	+1,2	-1,4
Totalt	82,4	81,4	80,7	80,0	79,9	82,9	**83,9**	**83,8**	83,2	82,8	82,2	81,3	80,7	-1,7	3,2

Anm. Privat = privat sektor, Off.= offentlig sektor. Fetmarkeringar anger toppnivåer
Källa: specialkörningar AKU

8.1 Starkt minskad facklig anslutning hos unga

Allra tydligast framträder den ökade instabiliteten i facklig anslutning hos den *yngsta åldersgruppen* (16–24 år). Först en nedgång på ca 6 procentenheter under 1980-talets slut, därefter en snabb återhämtning till 1987 års nivå, och efter 1993 en mer omfattande tillbakagång på hela 16 enheter (tabell 50). Lika stor är *nettominskningen* för perioden 1987–99 i sin helhet. Nedgången från två tredjedelar fackanslutna ungdomar 1987 till mindre än varannan 1999 är den mest markanta förändringen av organisationsgraden de senaste femton åren.

2. -3 enheter mot -0,4 enhet inom privat service.

Allra starkast är nedgången hos de unga *kvinnorna* – inte mindre än ca 20 procentenheter sedan 1993. Å andra sidan var den föregående uppgången (1991–93) dubbelt så stor bland kvinnor som bland män (8 resp. 4 enheter). Om vi inkluderar nedgången vid 1980-talets slut och ser på hela den vågrörelse som inföll under sexårsperioden 1987–93, framstår facklig *tillväxt* som den dominerande trenden hos de unga *kvinnorna*, medan stagnation och nedgång överväger bland unga män. Det betyder att bilden har förändrats radikalt efter 1993; den föregående tillväxten har förbytts i ett kraftigt ras.

Kvinnorna uppvisar vidare de största skillnaderna mellan olika åldersgrupper med en mer än dubbelt så hög anslutning i åldrarna 45–64 år (91 procent 1999) som hos 16–24-åringar (endast 44 procent). Medan de äldre kvinnornas organisationsgrad ökat med 4 enheter under perioden 1987–99 i sin helhet, har de ungas sjunkit med inte mindre än 17,5 enheter.

För det andra var det fackliga raset bland unga löntagare under perioden 1987–99 lika stort inom *offentlig* som inom privat sektor. Om toppåret 1993 istället tas som utgångspunkt blir nedgången nästan dubbelt så stor inom *offentlig* sektor som bland privatanställda (-21 resp. -13 enheter; se tabell 8:4 i tabellbilagan). Medan facklig tillväxt vid 1990-talets mitt framstod som dominerande tendens hos offentliganställda ungdomar (-6 enheter 1987–91, +8 1991–93/94) framträder idag en avsevärt större facklig instabilitet hos just denna grupp. Sedan 1993/94 har andelen fackanslutna minskat från 76 till 55 procent (1999). Hos *privatanställda* ungdomar har nedgången sedan 1993 varit mindre, men å andra sidan är den fackliga anslutningen nu nere på endast 45 procent. Uppgången vid 90-talets början var också väsentligt mindre inom den privata sektorn, som då framstod som en hemvist för facklig stagnation och tillbakagång. Precis som hos de unga kvinnorna har fackföreningarna efter 1993 stött på ett radikalt hårdare rekryteringsklimat hos unga människor inom offentlig sektor. Att detta sammanfaller är ingen tillfällighet eftersom många unga kvinnor är offentliganställda.

Utvecklingen sedan 1990-talets mitt innebär att de fackliga organisationerna nu står inför minst lika stora problem när det gäller att vinna de unga inom *offentlig* sektor som inom privat. Vidare förefaller, som vi sett, de unga *kvinnorna* i fackligt avseende numera utgöra en lika instabil grupp som de unga männen.

Tabell 50. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder och kön 1987–99

	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1987 –99	1993 –99
MÄN													
16–24 år	63,3	57,0	57,6	**62,1**	61,2	58,6	59,6	57,5	54,5	51,3	49,0	-14,6	-12,2
25–29 år	80,1	75,0	73,3	77,0	77,7	**78,2**	76,7	76,3	74,4	73,8	72,0	-8,1	-5,7
Summa 16–29 år	70,5	64,6	64,6	69,4	**70,1**	69,3	68,9	67,6	65,2	63,2	61,1	-9,4	-9,0
30–44 år	85,1	82,6	81,9	**83,2**	**83,3**	83,1	83,0	81,9	81,2	80,9	80,5	-4,6	-2,8
45–64 år	89,0	87,0	87,1	87,4	87,2	**87,6**	87,1	86,7	86,8	86,6	86,4	-2,6	-0,8
Summa 16–64 år	82,1	78,7	78,7	81,0	**81,5**	**81,4**	81,1	80,3	79,6	78,9	78,2	-3,9	-3,3
KVINNOR													
16–24 år	61,8	55,7	55,6	62,3	**63,6**	61,4	55,8	53,8	52,2	47,6	44,3	-17,5	-19,3
25–29 år	86,5	80,6	80,0	82,5	83,6	**84,3**	83,2	82,7	82,9	81,1	79,6	-6,9	-4,0
Summa 16–29 år	71,8	66,1	66,2	71,8	**73,8**	73,2	69,9	69,0	68,2	64,7	62,5	-9,3	-11,3
30–44 år	87,4	86,7	86,4	89,1	**89,3**	89,0	88,6	88,5	87,5	86,2	86,5	-0,9	-2,8
45–64 år	86,6	88,3	87,9	89,6	**90,8**	**90,7**	**90,8**	**90,8**	**90,6**	**90,9**	90,7	+4,1	-0,1
Summa 16–64 år	82,7	81,4	81,4	84,8	**86,2**	86,0	85,2	85,1	84,7	83,6	83,1	+0,4	-3,1
BÅDA KÖNEN													
16–24 år	62,7	56,3	56,4	62,2	**62,4**	60,0	57,7	55,7	53,4	49,5	46,7	-16,0	-15,7
25–29 år	83,2	77,7	76,6	79,7	80,6	**81,2**	79,9	79,4	78,4	77,2	75,6	-7,6	-5,0
Summa 16–29 år	71,2	65,4	65,4	70,6	**72,0**	71,3	69,4	68,3	66,6	63,9	61,7	-9,5	-10,3
30–44 år	86,3	84,7	84,2	86,2	**86,3**	86,1	85,8	85,2	84,4	83,5	83,5	-2,8	-2,9
45–64 år	87,8	87,6	87,5	88,5	89,1	**89,3**	89,1	88,8	88,8	88,9	88,6	-1,2	-0,5
Summa 16–64 år	82,4	80,0	79,9	82,9	**83,9**	**83,8**	83,2	82,8	82,2	81,3	80,6	-1,8	-3,3

Anm. Fetmarkeringar anger toppnivåer
Källa: specialkörningar AKU

För det tredje utgör den starkt ökade andelen unga med tidsbegränsad anställning ett problem för de fackliga organisationerna. Vid en uppdelning på *fast* och *tidsbegränsat* anställda framstår nedgången för vardera gruppen som något mindre (-13 enheter) än för 16–24-åringarna sammantaget (-16 enheter 1987–99). Orsaken är att söka i en förändrad sysselsättningsstruktur. Som framgår av tabell 8:5 (i tabellbilagan) har fackföreningarna förlorat minst lika mycket terräng hos *fast* som hos tidsbegränsat anställda under perioden 1987–99 i dess helhet. Men den kraftigt ökande *andelen* unga med *tidsbegränsad* anställning, kombinerat med den mycket låga organisationsgraden hos denna kategori, har medverkat till att den *genomsnittliga* nedgången är så mycket som 16 enheter. Idag saknar *varannan* löntagare i åldern 16–24 år fast anställning jämfört med mindre än var tredje så sent som 1990 (Kjellberg 2000a s. 142). Det är avsevärt mer än i alla andra åldersgrupper. Fortfa-

rande är tidsbegränsade anställningar vanligare bland kvinnor än bland män och hos offentliganställda jämfört med privatanställda.

Den starkt stigande andelen unga med tidsbegränsade kontrakt åren 1991–94 får ses mot bakgrund av att arbetsgivarna i den snabbt försämrade ekonomiska konjunkturen sannolikt föredrog flexibla anställningsformer. Övergången till tidsbegränsade anställningar underlättades av de ungas svaga position på arbetsmarknaden. Under större delen av 90-talet var ungdomsarbetslösheten nämligen ungefär dubbelt så hög som genomsnittet. Den snabbt ökande andelen tidsbegränsat anställda kan knappast förklaras med att de unga plötsligt skulle ha ändrat livsstil och i stor skala föredrog tidsbegränsade arbeten. Enligt en enkätundersökning bland 21-åringar rankas ett fast jobb mycket högt på frågan vad man tycker är viktigt när man blivit 25 år; högre kommer endast att kunna försörja sig själv och att ha egen bostad.[3] Däremot finns det åtskilligt som rangordnas lägre, bl.a. internationella erfarenheter genom studier/arbete, högskoleexamen, ”en flexibel arbetssituation” och att arbeta i eget företag.

Om de fast och tidsbegränsat anställda delas upp i privat och offentlig *sektor* reduceras nedgången i de ungas fackanslutning ytterligare något.[4] *Sedan 1993* har organisationsgraden dock fallit mest hos ungdomar med *tidsbegränsad* anställning.[5] Utvecklingen avviker här mycket markant mellan olika åldersgrupper (tabell 8:5). Således *steg* fackanslutningen med 9 enheter 1993–99 hos privatanställda 45–64-åringar utan fast jobb (från 71 till 80 procent), medan den *sjönk* från 45 till 31 procent hos motsvarande grupp 16–24-åringar. Detta innebär en klyfta mellan generationerna på ca 50 procentenheter (en fördubbling sedan 1993). Även hos fast anställda är denna klyfta betydande (nästan 30 enheter inom privat sektor).

Den ökande åldersklyftan i facklig anslutning kan endast till en mindre del förklaras av att det finns en växande andel *heltidsstuderande*[6] bland de ungdomar som

3. Statistiska meddelanden U 48 SM 9901 s. 79, 82f, 86f. Undersökningen gjordes våren 1999. Ungdomsstyrelsens utredning *Ny tid Nya tankar?* (s. 106–112) visar ett liknande resultat. Här är det olika kategorier 16–29-åringar och 20–29-åringar som 1997 rangordnat vad som är viktigast att ha uppnått vid 35 års ålder. Samtliga grupper sätter ”skaffat ett eget boende” på första plats, tätt följt av en fast anställning. Familjeliv, självförverkligande, mycket fritid, utlandsresor, hög levnadsstandard m.m. prioriteras lägre.

4. Till 12 enheter för dem med fast anställning och ca 8–11 för tidsbegränsat anställda (tabell 8:5).

5. Med 14 enheter i privat sektor (7 enheter hos fast anställda) och med inte mindre än 19 enheter bland offentliganställda (16 enheter hos fast anställda).

6. Ur ett nordiskt perspektiv är svenska skolungdomars arbete vid sidan om skolan av liten omfattning. Av danska ungdomar 13–17 år arbetade 60 procent måndag–fredag före eller efter skoltid under skolåret 1997–98 jämfört med 25 procent av isländska, 24 procent av norska, 18 procent av finländska och endast 7 procent av svenska. Motsvarande tal för arbete på lördagar och söndagar var 52 procent (Danmark), 29 (Island), 21 (Norge), 18 (Finland) och 14 (Sverige). När det gäller sommarjobb toppas listan av isländska skolungdomar (92 procent) följt av danska (70 procent), norska (43 procent), finska (42 procent) och svenska (35 procent). Se Gudbjörg Linda Rafnsdóttir 1999 s. 7.

i statistiken registreras som *anställda*.[7] Hos 16–24-åringarna svarade ungdomarna med ett arbete vid sidan om studierna för var tionde anställd 1990, var åttonde 1993 och mer än var sjätte 1999.[8] Om denna grupp exkluderas hamnar inte oväntat de ungas organisationsgrad på en klart högre *nivå* än vad som framgår av tabell 50, närmare bestämt 62 procent 1990, 69 procent 1993 och 54 procent 1999 (se tabell 51). Däremot rubbas inte den kraftiga *nedgången* i de ungas fackanslutning 1993–99, vilken praktiskt taget förblir oförändrad, eller 15 procentenheter. Nedgången har fortsatt även därefter eller med drygt 2 procentenheter 1999–2000 (det bör dock observeras att år 2000 endast avser de tre första kvartalen, varför talen för 1999 och 2000 inte är helt jämförbara).

Tabell 51. Facklig organisationsgrad efter ålder (exkl. heltidsstuderande) 1990–2000

	1990	1993	1999:1	1990–99	1993–99	1999:2	2000
ARBETARE							
16–24 år	64,4	71,5	55,5	-8,9	-16,0	55,2	52,3
25–29 år	83,4	84,9	82,7	-0,7	-2,2	82,4	80,0
Summa 16–29 år	71,7	78,0	68,2	-3,5	-9,8	67,9	64,8
30–44 år	86,7	89,1	88,1	+1,4	-1,0	88,1	87,0
45–64 år	89,6	91,1	91,0	+0,4	-0,1	91,0	90,4
Summa 16–64 år	82,2	86,5	84,0	+1,8	-2,5	83,8	82,4
TJÄNSTEMÄN							
16–24 år	55,4	63,4	50,5	-4,9	-12,9	49,7	48,4
25–29 år	71,5	76,1	70,2	-1,3	-5,9	69,6	67,8
Summa 16–29 år	64,4	71,8	64,1	-0,3	-7,7	63,5	61,9
30–44 år	82,9	84,1	79,8	-3,2	-4,3	79,4	78,5
45–64 år	86,0	87,5	86,9	+0,9	-0,9	86,7	86,0
Summa 16–64 år	80,5	83,5	80,5	0	-3,0	80,1	79,1
LÖNTAGARE							
16–24 år	61,9	69,1	54,1	-7,8	-15,0	53,6	51,2
25–29 år	78,2	80,9	76,3	-1,9	-4,6	75,8	73,6
Summa 16–29 år	69,2	75,7	66,5	-2,7	-9,2	66,0	63,6
30–44 år	84,6	86,3	83,6	-1,0	-2,7	83,3	82,3
45–64 år	87,6	89,1	88,6	+1,0	-0,5	88,4	87,8
Summa 16–64 år	81,4	84,9	82,1	+0,7	-2,8	81,8	80,6

Anm. Heltidsstuderande exkluderade. 1999:1 med gamla länsvikter, 1999:2 med nya länsvikter. År 2000 avser kvartal 1–3.
Källa: specialkörningar AKU

7. I Arbetskraftsundersökningarna räcker det att arbeta 1 timma per vecka för att räknas som anställd.

8. Exkl. deltagare i arbetsmarknadsprogram. I åldersgruppen 25–29 år uppgår de heltidsstuderande med ett arbete vid sidan om studierna till mindre än 4 procent av de anställda inom åldersgruppen (1999).

Den *genomsnittliga* organisationsgraden för samtliga anställda (16–64 år) höjs endast med någon enstaka procentenhet om studerandegruppen räknas bort: till 81,4 procent 1990, 84,9 procent 1993 och 82,1 procent 1999. På arbetarsidan blir höjningen något större beroende på arbetarnas dominans bland de unga löntagarna. Drygt 70 procent av alla anställda 16–24-åringar finns nämligen i *arbetaryrken* jämfört med mindre än varannan löntagare i genomsnitt. Detta hänger naturligtvis samman med att åtskilliga av de blivande tjänstemännen ännu befinner sig under utbildning. Redan bland 25–29-åringarna har arbetarnas andel sjunkit till 49 procent.

Trots den markanta fackliga tillbakagången bland unga har antalet *studerandemedlemmar* hos TCO- och SACO-förbunden vuxit kraftigt under 1990-talet. Det är naturligt med tanke på den högre utbildningens expansion, men även *andelen* universitets- och högskolestuderande med (studerande)medlemskap har vuxit kraftigt under 90-talet.[9] Utvecklingen kan således synas motsägelsefull. Bland unga *anställda* har de fackliga organisationerna förlorat terräng, bland högskole*studerande* har de framgångsrikt rekryterat medlemmar. Bortsett från skillnaden mellan reguljärt medlemskap och studerandemedlemskap föreligger här en annan olikhet: i det första fallet rör det sig till övervägande delen om ungdomar i *arbetaryrken*, i det andra om blivande *tjänstemän*. En tredje ungdomsgrupp utgörs av gymnasie- och högskolestuderande med ett arbete *vid sidan om* studierna och som i egenskap av anställda (vanligen i ett arbetaryrke) normalt står utanför facket (endast 11 procent fackanslutna 1999). Man kan räkna med att de allra flesta av dem har *tidsbegränsade* anställningar och redan av detta skäl tenderar att vara oorganiserade. Ungdomar med tidsbegränsade anställningar kännetecknas nämligen generellt av en mycket låg organisationsgrad.[10]

Den tilltagande omfattningen av den studerande ungdomens extraarbetande kan i kombination med fackligt utanförskap på sikt få flera negativa konsekvenser för fackföreningarna. Som nämnts tillhör idag mer än var sjätte arbetare och tjänsteman i åldrarna 16–24 år kategorin heltidsstuderande med arbete under t.ex. kvällar eller helger. En första möjlig konsekvens är en sorts *tillvänjningseffekt* som innebär att anställning inte heller i det framtida yrkeslivet förknippas med fackligt medlemskap. För det andra är det inte otänkbart att *anställnings- och arbetsvillkoren* påverkas negativt i branscher med hög andel studerande som ”gästarbetar” och som

9. Från 38 procent 1990 till 40 procent 1993 och 52 procent 1999. Dessa tal är sannolikt i överkant då ett okänt antal studerande är dubbelorganiserade, t.ex. i ett TCO och ett SACO-förbund. TCOs studerandemedlemmar (inkl. tjänstlediga för studier) uppgick resp. år till 36 062, 50 580 och 79 930, SACOs till 34 621, 43 007 och 73 618. Antalet grund- och forskarstuderande vid universitet och högskolor avser höstterminen resp. år (SCB Örebro).

10. Endast 36 procent 1999, dock 54 procent toppåren 1993–94 – se tabell 8:5.

av olika skäl har mindre krav på arbetsvillkor, löner m.m. än de reguljärt anställda. Risken ökar naturligtvis om personalen även i övrigt till stor del består av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda, t.ex. deltidsarbetande kvinnliga affärsbiträden med en arbetsvecka som inte väsentligt överstiger den helgarbetande studentens. Å andra sidan är det naturligtvis på flera sätt värdefullt att den växande gruppen studerande får erfarenhet av villkoren i dagens arbetsliv.

8.1.1 De ungas marginalisering på arbetsmarknaden och i facket

Ungdomsgruppen skiljer sig från övriga åldersgrupper i fler avseenden än den mycket låga och starkt sjunkande organisationsgraden och arbetaryrkenas dominans. Den tilltagande frekvensen *tidsbegränsat* anställda har bidragit till att de unga marginaliserats på arbetsmarknaden. Samma effekt har den sjunkande *sysselsättningsandelen*. Från att åren 1987–88 ha utgjort var sjätte löntagare har den yngsta åldersgruppen (16–24 år) krympt ihop till ca var tionde (Kjellberg 2000a s. 142).[11] Detta beror inte bara på *demografiska* förändringar, utan i hög grad på den under 1990-talet explosiva ökningen av ungdoms*arbetslösheten*, som i sin tur ökade incitamentet att *studera vidare*.[12] I ett tidigt skede av lågkonjunkturen drabbades främst de yngre genom anställningsstopp, senare genom uppsägningar enligt LAS (Lagen om anställningsskydd), som innebär att de senast anställda får gå först (Björklund, Edebalk, Ohlsson & Söderström 1998 s. 69f). I en ännu senare fas minskades utrymmet för nyanställningar genom det ökade övertidsarbetet hos främst medelålders och äldre samt en fortsatt allmän nedgång av sjukfrånvaron och införandet av alltmer slimmade organisationer.

Samtidigt har en betydelsefull sysselsättningsförskjutning skett inom gruppen unga i *vid* mening, som också innefattar 25–29-åringarna. Den ”äldre” ungdomsgruppen, dvs. 25–29-åringarna, har, som en följd av att de utgör en oförändrad andel av samtliga anställda (alla åldersgrupper), gått från att ha varit en klar minoritet av de unga löntagarna till att bli en knapp majoritet (Kjellberg 2000a s. 142). För det andra har organisationsgraden minskat betydligt mindre än hos 16–24-åringarna (tabell 50 ovan). Sammantaget har detta medfört att den *genomsnittliga* nedgången i facklig anslutning för hela gruppen 16–29 år stannar vid 10 procentenheter. Men även detta är utan tvekan en betydande minskning: såväl vid 1980-talets slut som under toppåret 1993 var nästan tre fjärdedelar av de unga löntagarna

11. Skillnaderna är stora mellan privat och offentlig sektor. Medan 16–24-åringarna 1999 svarade för 14 procent av privatanställda löntagare (22 procent 1987, 15 procent 1993) utgjorde de endast 6 procent av de offentliganställda (13 procent 1987, 8 procent 1993). Specialkörningar AKU resp. AKU Grundtabeller 1999 tabell 4.

12. Från ca 3–4 procent arbetslösa 1988–90 till 18 procent 1993 och ca 15–16 procent 1994–97 (10 procent 1999). Av SCB justerade tal med hänsyn till samtliga omläggningar av AKU som genomförts sedan 1987.

med i facket, idag rör det sig om mindre än två tredjedelar, och i den yngsta åldersgruppen inte ens varannan. Hos 25–29-åringarna är det framför allt bland *fast* anställda som organisationsgraden minskat, medan nedgången är mer jämnt fördelad mellan fast och tidsbegränsat anställda hos 16–24-åringarna (tabell 8:5 i tabellbilagan). Allra mest terräng har fackföreningarna förlorat hos *arbetslösa* unga löntagare (Kjellberg 2000a s. 54, 138), vilket är desto allvarligare då här endast avses ungdomar som tidigare haft en eller flera anställningar och således har erfarenhet av arbetslivet.

8.1.2 Krympande rekryteringsbas för förtroendevalda

Ur facklig synvinkel är det naturligtvis oroande att organisationsgraden sjunkit kraftigt i de yngre åldersgrupperna, i synnerhet som de ungas andel av löntagarna också minskat. Följden har blivit att de unga (här i *vid* mening, 16–29 år), från att ha utgjort var fjärde fackmedlem 1987, idag svarar för endast var sjätte, inom offentlig sektor för mindre än var åttonde.[13] Därmed har också rekryteringsbasen för *förtroendevalda* blivit avsevärt smalare i de yngre åldersgrupperna, vilket kan bli ett stort problem när de äldre generationerna lämnar arbetsmarknaden. Men långt dessförinnan är det rimligt att förvänta sig ett ökat tryck på de unga att ta förtroendeuppdrag, särskilt som denna grupp traditionellt varit underrepresenterad bland förtroendevalda. Detta innebär å andra sidan att det bör finnas ett visst utrymme för intensifierad rekrytering. Inom LO kan en sådan utveckling redan skönjas. Mellan 1993 och 1998 ökade åldersgruppen 18–29 år sin andel av förtroendevalda från 14 till 19 procent (*Röster om facket och jobbet* 1999 del 4 s. 15, 27f). Det är desto mer anmärkningsvärt som de yngres andel av *medlemmarna* samtidigt *sjönk* från 26 till 20 procent.[14] Uppgången är mest markant bland unga *kvinnor*[15], men dessa är fortfarande underrepresenterade bland förtroendevalda. Det framgår om man som mått använder *andelen av respektive grupp med förtroendeuppdrag*. Trots att andelen av unga LO-kvinnor med uppdrag steg från 4 till 11 procent är detta ändå mindre än genomsnittssiffran för LO, som uppgår till 14 procent.[16] Den ökande andelen unga LO-medlemmar med förtroendeuppdrag kan åtminstone delvis ses som en biprodukt av ansträngningarna att öka *kvinnornas* represen-

13. 1987 svarade åldersgruppen 16–29 år för 25 procent av samtliga (sysselsatta) fackmedlemmar, 1999 för 17 procent. Inom privat sektor föll de ungas andel från 28 till 21 procent, inom offentlig sektor från 21 till 12 procent av medlemmarna.

14. Avser medlemmar med anställning. Se även *Röster om facket och jobbet* 1994 del 4 s. 15f.

15. Kvinnor i åldersgruppen 18–29 år ökade åren 1993–98 sin andel av samtliga förtroendeuppdrag inom LO-området från 3 till 7 procent; hos männen inskränker sig förändringen från 11 till 12 procent.

16. Avser samtliga åldersgrupper. Bland de yngre männen är andelen förtroendevalda 14 procent, bland de äldre männen 17 procent (1998).

tation. LO inledde 1994 en kampanj just i detta syfte (*Röster om facket och jobbet* 1999 del 4 s. 25f).

En undersökning som Industrifacket genomförde 1999 bland sina unga medlemmar (20–29 år) visar att en mycket hög andel (82 procent) anser att de endast lite eller inte alls kan påverka fackföreningen (*Ungdomsrådslag 99*). Endast 18 procent av de unga tyckte att de kan påverka mycket eller ganska mycket. Betydligt fler – nästan varannan – skulle *vilja* påverka facket mer. Och ännu fler av de tillfrågade (90 procent) menade att fackföreningarna behövs minst lika mycket i framtiden som idag. Det understryker vikten av att finna former som gör det lättare för de unga att påverka den organisation som de är medlemmar i. Redan vid frågetillfället svarade 17 procent ett obetingat ja på frågan om de kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag. Mer än var tredje var beredd att göra det under vissa förutsättningar (t.ex. om de först får en facklig utbildning). Av *Röster om facket och jobbet* framgår att *direktkontakter* med fackliga företrädare är viktigare för de unga LO-medlemmarna än för andra åldersgrupper, medan fackliga möten inte tycks locka ungdomarna (*Röster*… 1999 del 4 s. 32, 34ff, 111, 118). Direktkontakterna behöver utan tvekan förbättras, då drygt var fjärde LO-medlem i åldern 18–29 år inte känner någon facklig representant på sin arbetsplats även där det finns en lokal klubb eller motsvarande organisation (ibid. s. 39, 104).

8.1.3 Kritiskt prövande inställning till facket

Som vi sett har fackanslutningen bland yngre löntagare sjunkit kraftigt inom såväl privat som offentlig sektor (tabell 8:4 i tabellbilagan) och oberoende av kön (tabell 50 ovan). Inte heller i regionalt avseende kan några större olikheter urskiljas, i varje fall inte efter 1993. Däremot var nedgången under åren 1987–91 mer omfattande i storstadsområdena än i övriga landet (tabell 8:4). Vidare var organisationsgradens *fluktuationer* (först nedåt, sedan uppåt) under 1980-talets slut och 90-talets början (perioden 1987–93) allra starkast i storstadsområdena, där vi också finner den i särklass lägsta anslutnings*nivån*. Från strax före mitten av 90-talet framträder ett nytt mönster som kännetecknas av att den återigen vikande fackanslutningen bland unga denna gång är tämligen *generell* med hänsyn till sektor, kön och regiontyp.

Mycket tyder därför på att en *kritiskt prövande* inställning till fackligt medlemskap blivit allt vanligare och att det ofta är individens egen *aktuella situation* som avgör om man är med i facket eller ej (se även kapitel 5). Hit hör typen av anställningsform (många unga har tidsbegränsade anställningar), risken för arbetslöshet, möjligheterna att finna ett annat jobb på orten, arbetets och arbetsplatsens karaktär, etc.

Under högkonjunkturåren vid 1980-talets slut ansåg en hel del unga att de klarade sig bra på egen hand. Somliga varvade arbete med studier och utlandsresor, vilket gav en lös anknytning till arbetsmarknaden. Om man var missnöjd med anställnings- eller arbetsvillkoren var utsikterna goda att finna ett annat jobb, i synnerhet i storstäderna. När den extrema högkonjunkturen övergick i djup lågkonjunktur vid 1990-talets början ökade direktanslutningen till a-kassorna ytterligare då många upplevde det som tryggast att åtminstone vara med i en a-kassa. Nu berördes för första gången också LO-förbundens kassor på allvar av denna utveckling. Den drastiskt försämrade situationen på arbetsmarknaden medförde emellertid att även *fackanslutningen* snabbt gick uppåt. Åtskilliga av dem som tidigare ansåg att det saknades skäl att gå med i facket ändrade uppfattning och fann det säkrast att bli medlemmar. Såväl direktanslutningen till a-kassorna som den fackliga organisationsgraden steg nu snabbast hos de yngre privatanställda löntagarna i storstadsområdena, dvs. hos i stort sett samma grupper som tidigare visat störst nedgång i facklig anslutning.

När den ekonomiska konjunkturen senare under 1990-talet återigen blev gynnsammare började fackanslutningen ånyo sjunka, medan direktanslutningen till a-kassorna fortsatte uppåt. Ett rimligt antagande är att den växande andelen unga med *tidsbegränsade* anställningar spelar en viss roll i *båda* dessa avseenden:

• den lösa anknytningen till den enskilda arbetsplatsen och till arbetsmarknaden begränsar incitamenten att gå med i facket

• den förhöjda risken för återkommande arbetslöshet som följer av korta anställningar utgör ett motiv att tillhöra en a-kassa.

Ett tydligt exempel på att facket har svårt att vinna terräng inom nya expanderande branscher med många unga anställda är multimedie- och internetföretagen (se vidare avsnitt 8.3.7). Den stora majoriteten anställda består av män, oftast med högskoleexamen (Sandberg 1998 s. 29ff, 49f). Mot den bakgrunden är uppgiften att 85 procent har *fast* anställning inte särskilt överraskande.[17] Däremot avviker multimedie- och internetföretagen starkt från de flesta andra branscher genom att mer än vartannat företag saknar fackmedlemmar och endast vart femte tecknat kollektivavtal. Den höga efterfrågan på personal inom området, relativt förmånliga anställningsvillkor och företagens ofta begränsade storlek bidrar säkert också till det

17. Av datakonsulterna har hela 94 procent fast anställning (AKU Grundtabeller 1999 s. 20). Som framgår av Kjellberg 2000a s. 142 är tidsbegränsade anställningar vanligast bland kvinnor och inom offentlig sektor. Av LO-förbunden ligger Hotell & Restaurang i topp med 31 procent, varpå följer Handels (17 procent), Kommunal och Byggnads (16 procent). Bland fackförbunden som organiserar medie- och IT-anställda uppgår de tidsbegränsat anställda till 7 procent hos Civilingenjörsföbundet, 8 procent hos Grafiska Fackförbundet och 11 procent hos Jusek (avser 1:a kvartalet 2000; se *Anställningsformer och arbetstider* s. 10).

ringa fackliga intresset. Dessutom är branschen i betydande utsträckning koncentrerad till storstäderna med åtföljande goda möjligheter för individen att byta arbetsgivare för att förbättra sina villkor.

Såväl fast som tidsbegränsat anställda kan således ha motiv att avstå från fackligt medlemskap om än av olika skäl: fast anställda med en stark *individuell* marknadsposition för att de anser att de klarar sig bra själva, unga med tidsbegränsad anställning (endast 36 procent fackanslutna 1999; tabell 8:5 i tabellbilagan) för att de har en *lös anknytning* till arbetsmarknaden och de enskilda arbetsplatserna. I avsaknad av ett fast jobb är det naturligt att inte engagera sig särskilt mycket i de problem som finns på arbetsplatsen. Då blir inte heller ett fackligt engagemang särskilt relevant. Ibland kontaktas de tillfälligt anställda inte ens av fackrepresentanterna.

En ökad frekvens *situationsberoende* medlemskap är i princip avhängig två typer av förhållanden. För det första *ekonomiska* processer som:

(1) starka växlingar i den *ekonomiska konjunkturen*. Således övergick den ”överhettade” arbetsmarknaden vid 1980-talet slut under loppet av några få år i den djupaste lågkonjunktur som Sverige haft sedan 1930-talet. Så småningom avtog massarbetslösheten under den högkonjunktur som inleddes mot 1990-talets slut. Ungdomarnas arbetsmarknad påverkades extra mycket av de kraftiga konjunkturväxlingarna vid 90-talets början.

(2) en ökande andel *tidsbegränsat* anställda, framför allt bland de unga.

(3) en snabb tillväxt av *nya branscher* som IT (se avsnitt 8.3.7), bemanningsföretag (avsnitt 8.3.1) samt telemarketingföretag och callcenters.[18] Av naturliga skäl är de fackliga traditionerna här svaga, samtidigt som de unga är överrepresenterade inom dessa branscher, som i allmänhet utmärks av en hög eller relativt hög personalomsättning. Ett annat gemensamt drag är att branscherna är personalintensiva, vilket innebär att företagens kostnader huvudsakligen ligger på personalsidan.

Som följd av dessa *ekonomiska* förändringar ställs åtskilliga individer och inte minst yngre människor inför nya eller starkt skiftande *situationer*, vilket i sig påverkar benägenheten att organisera sig fackligt. Därtill kommer förändringar av *värde-*

18. *Telemarketingföretag* sysslar med försäljning via telefon, *callcenters* tar över hela verksamheter från sina kunder, t.ex. telefonväxel eller bokningscentral, medan *telefonintervjuföretag* gör opinions- och marknadsundersökningar. Enligt en undersökning som HTF gjort av branschen, innefattande alla tre företagstyperna, är 80 procent av de anställda kvinnor. Nästan varannan anställd (45 procent) är under 25 år. Arbetet är ofta stressigt och enformigt, vilket inte hindrar de anställda från att hysa en stark lojalitet med sin arbetsgivare. Av HTFs medlemmar uppger fyra av tio att de inte kan ta paus från arbetet när de behöver det. Mellan 66 och 74 procent kontrolleras mycket ingående vad gäller tillgängligheten, vilket upplevs som mycket pressande. Den moderna tekniken möjliggör tidsmätningar av olika arbetsmoment som samtalens längd samt av pausernas antal och längd. HTFs erfarenhet av branschen är att både företag och anställda ofta har bristande kunskaper om rättigheter och skyldigheter i arbetslivet. Se *Den ”nya” arbetsmarknaden* (HTF maj 2000).

rings- och handlingsmönstren i samhället med konsekvenser för inställningen till fackligt medlemskap. I kapitel 5 fann vi att ett kritiskt prövande och villkorligt förhållningssätt till facket håller på att breda ut sig. Intervjuerna med nya Handelsmedlemmar 1993 visade att en och samma individ först kunde inta en klara-sig-själv-attityd för att senare, när situationen på arbetsmarknaden inte längre var lika gynnsam, gå med i facket. Detta var särskilt vanligt i den yngre generationen. Själva *kombinationen* av ekonomiska och värderingsmässiga förändringar ökar naturligtvis instabiliteten i facklig anslutning.

I en studie av industritjänstemän i en storstadsregion urskiljer sociologen Anders Bruhn olika ”idealtypiska” (teoretiskt renodlade) förhållningssätt till facket. Ett sådant är den ”privat orienterade postmaterialisten”, som inte tar ställning till facket ur något ideologiskt perspektiv, vare sig för eller emot. Istället tas den för tillfället rådande *situationen* som utgångspunkt för resonemang i stil med ”behöver jag facket eller inte?” och ”vad betyder det fackliga medlemskapet för mig?” (Bruhn 1999 s. 234f). Medlemskapet kan för den private postmaterialisten fungera som en trygghetsförsäkring (”uti fall att...”), men också utgå från en konkret upplevelse av att facket kan fylla en nytto- och gemenskapsfunktion på den egna arbetsplatsen. Beroende på den konkreta situationen kan steget mellan fackligt medlemskap och utanförstående vara mycket litet (ibid. s 141, 209ff, 217). Postmaterialisten utmärks av självständiga ställningstaganden och en låg tilltro till auktoriteter, vilket överensstämmer med de värden och normer som dagens skola lär ut (ibid. s. 264, 268f, 313). Därför är det inte förvånande att de yngre uppvisar den mest individualistiska hållningen, varvid den konkreta situationen och självständig reflektion snarare än ”värdegemenskap med facket” är utslagsgivande för om man går med i en fackförening eller inte (ibid. s. 171f, 175, 177). En undersökning av Fabriksarbetareförbundets (nuvarande Industrifackets) medlemmar ger stöd åt antagandet att de yngre har en mer *instrumentell*, nyttoinriktad inställning till facket än de äldre medlemmarna (Allvin & Sverke 2000 s. 77ff). Förklaringen söks i långsiktiga förändringar av värderings- och identitetsmönstren, närmare bestämt en individualiseringsprocess som innebär att traditionella sociala normers och auktoriteters roll minskar.

Som Bruhn själv påpekar är beteckningen ”postmaterialist” något missvisande med tanke på att inte endast ”andlig” utveckling och självförverkligande, utan också resonemang om *materiell* egennytta ingår i de privata postmaterialisternas överväganden om fackligt medlemskap. Bruhn har således inte funnit något stöd för att ”postmaterialisterna skulle vara mindre intresserade av det materiella än övriga” (Bruhn 1999 s 231; se även s. 181ff). Vidare är det svårt att förklara de starka fluktuationerna i facklig anslutning hos de yngre under de senaste femton

åren om inte de likaledes starkt skiftande *ekonomiska* villkoren också tas med i beräkningen, särskilt som just de yngre fått känna på förändringarna mer än andra åldersgrupper. Vissa aspekter av begreppet postmaterialist, vilket är hämtat från den amerikanske statsvetaren Ronald Ingleharts försök att förklara värdemässiga förändringar mellan generationerna, är därför mindre relevanta. Det kan nämnas att Inglehart räknar strävan efter trygghet som ett ”materialistiskt” värde trots att det rymmer viktiga känslomässiga och psykiska komponenter. Den trygghetssökande vill således uppnå en trygghets*känsla*, att inte behöva oroa sig för framtiden, likaväl som en *faktisk* trygghet, t.ex. att slippa berövas sitt jobb med allt vad det kan innebära i psykiskt och materiellt avseende (jfr. avsnitt 5.11 ovan; se även Inglehart 1990 s. 56, kapitel 4–5 samt Bruhn 1999 s. 191). Inglehart utgår från att de yngre vuxit upp under materiellt trygga förhållanden och av den orsaken inte fäster så stor vikt vid materiellt välstånd, som mer eller mindre tas för givet (se även Bruhn 1999 s. 87, 180f). Men just därför finns det anledning att anta att de yngre extra noga övervägde vad facket hade att erbjuda i ”materiellt” avseende under 1990-talet, då de ovanligt kraftiga ekonomiska svängningarna drabbade dem hårdare än andra åldersgrupper. Den stigande organisationsgraden bland unga under 1990-talets början tyder på att många hoppades på att fackligt medlemskap skulle ge ökad trygghet, förbättrade anställningsvillkor m.m. Men redan efter några år började fackanslutningen återigen sjunka bland de unga. Fram till sekelskiftet har, som vi sett, ett betydande fackligt ras inträffat i åldersgruppen 16–24 år. Det förefaller som att de ungas nyväckta förhoppningar på de fackliga organisationerna snart förbyttes i besvikelse då ungdomsarbetslösheten fortsatte att vara mycket hög och önskemålen om fasta jobb inte infriades. Tvärtom nådde andelen tidsbegränsat anställda ungdomar nya rekordnivåer.

Vi skall i avsnitt 8.3 återvända till frågan hur väl de fackliga organisationerna lyckats tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatserna under 1990-talet. Redan nu kan nämnas att med tidsbegränsade anställningar följer bristande utvecklingsmöjligheter i arbetet. I synnerhet postmaterialisten kan förväntas uppfatta detta negativt eftersom denne ofta ser arbetet som ett medel för självförverkligande; särskilt de yngre betonar personlig utveckling och ökad individuell kompetens (ibid. s. 204, 231f, 238). Samtidigt som postmaterialisten har en individualistisk utgångspunkt är han/hon inte främmande för att engagera sig kollektivt om det ”ger något” (ibid. 312). De fackliga idéerna om ”det goda arbetet” kan således påräkna ett potentiellt stöd från denna grupp. Om det leder till fackligt medlemskap eller inte avgörs emellertid av de fackliga organisationernas förmåga att i praktisk handling visa att de ”har något att ge” i detta avseende. Enligt den ovan nämnda undersökningen av Fabriksarbetareförbundets medlemmar betraktas

dock de traditionella fackliga frågorna (lön, anställningstrygghet, fysisk arbetsmiljö) fortfarande som de viktigaste av *samtliga* åldersgrupper, även om de yngre medlemmarna inte anser dem riktigt lika viktiga som de medelålders och äldre (Allvin & Sverke 2000 s. 89f).

Överhuvudtaget är det en tydlig tendens att dagens medlemmar vill få ut något för avgiften, som hos LO-förbunden i regel är betydligt högre än bland tjänstemannafacken. Med tanke på att den stora majoriteten anställda i åldrarna 16–24 år återfinns i arbetaryrken kan det ofta röra sig om relativt höga avgifter. Medan en medlem i Civilingenjörsförbundet 1999 betalade 226 kr/månad i fackavgift (inkl. a-kassa) oberoende av lönens storlek och en SIF-medlem som hade 18 000 kr i månadslön betalade 187 kr, fick Metallaren med samma månadslön punga ut med 342 kr, medlemmen i Industrifacket med 369 kr och Kommunalaren med 382 kr (*Dagens Arbete* nr 5 1999). Hos bl.a. Metall saknas tak för fackavgiften som tas ut i procent, vilket betyder att avgiften i kronor räknat stiger med lönen, inkl. övertidsersättning, skift- och OB-tillägg samt extraarbete under semestern. Detta har väckt mycket missnöje bland medlemmarna. Avgiftens storlek och konstruktion var en hett debatterad fråga på Metalls kongress 1999, som beslutade om en sänkning från 1,9 till 1,8 procent. På Ericsson Radio Systems i Gävle hade tidigare ett 20-tal medlemmar (mest unga kvinnor) lämnat facket i protest mot de höga avgifterna; av samma skäl skrev 686 av klubbens 1 100 medlemmar under en namninsamling. På Scania i Södertälje stod 700 medlemmar bakom en lista som krävde ”Sänk, eller vi går ur!” (*Dagens Arbete* nr 6–7 1999). Vid Astras anläggning i samma stad rapporterade Industrifacket sommaren 1998 att de flesta nyanställda valde att stå utanför facket (*Dagens Arbete* 31/7 1998). I kombination med de stora nyanställningarna sjönk organisationsgraden i fabriken från 75 till 62 procent på drygt ett halvår. Främsta skälet till att de unga nyanställda inte gick med i facket uppgavs vara medlemsavgiften, som till följd av de relativt höga lönerna gjorde att en del medlemmar tidvis kunde komma upp i 600–700 kr/månad.

Behovet av trygghet kan delvis tillgodoses genom direktanslutning till en a-kassa och då för bråkdelen av fackavgiften. Särskilt de yngre privatanställda i storstäderna har kommit att se detta som ett alternativ till fackligt medlemskap (kapitel 4 ovan), dvs. just den löntagargrupp som under de senaste femton åren kännetecknats av den mest instabila och vikande fackanslutningen. Med tanke på organisationsgradens utveckling sedan 1993 kan detta fenomen förväntas tillta i omfattning även utanför storstadsområdena och bland offentliganställda.

8.2 Hög men snabbt fallande organisationsgrad bland invandrare

Trots att den fackliga organisationsgraden i de vanligaste ursprungsländerna för invandrare (med undantag av Finland och Danmark) ligger på en betydligt lägre nivå än i Sverige är den fackliga anslutningen bland *invandrare* ungefär lika hög som hos infödda svenskar. Som framgår av tabell 52 gäller detta såväl män som kvinnor och både arbetare och tjänstemän under hela perioden med tillgängliga data (1991–99). Med tanke på hur lite integrationen framskridit på många andra områden av samhällslivet är likheten förvånansvärt stor.

Tabell 52. Facklig organisationsgrad för män och kvinnor resp. arbetare och tjänstemän efter födelseland

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1991–99	1993–99
MÄN											
Födda i utlandet	79,1	82,1	**82,4**	81,8	81,8	80,0	79,8	77,7	77,1	-2,0	-5,3
Födda i Sverige	78,8	80,9	**81,4**	**81,4**	81,0	80,3	79,6	79,1	78,3	-0,5	-3,1
KVINNOR											
Födda i utlandet	79,8	84,2	**85,9**	85,6	85,8	85,1	83,8	82,8	81,3	+1,5	-4,9
Födda i Sverige	81,7	84,8	**86,2**	86,0	85,1	85,1	84,8	83,7	83,3	+1,6	-2,9
BÅDA KÖNEN											
Födda i utlandet	79,5	83,2	**84,2**	83,8	83,8	82,7	82,0	80,4	79,3	-0,2	-4,9
Födda i Sverige	80,2	82,9	**83,9**	**83,8**	83,1	82,8	82,2	81,4	80,8	+0,6	-3,1
ARBETARE											
Födda i utlandet	81,5	85,5	**86,3**	85,6	85,3	85,2	84,6	83,2	81,8	+0,3	-4,5
Födda i Sverige	79,8	83,2	**84,7**	84,3	83,8	83,9	83,5	82,4	81,7	+1,9	-3,0
TJÄNSTEMÄN											
Födda i utlandet	76,2	79,4	81,1	81,4	**81,9**	79,5	78,4	76,5	75,9	-0,3	-5,2
Födda i Sverige	80,6	82,6	**83,1**	**83,2**	82,5	81,8	81,1	80,5	80,0	-0,5	-3,1

Anm. Fetmarkeringar anger toppnivåer
Källa: specialkörningar AKU

Däremot förekommer en klar skillnad mellan *nordiskfödda* invandrare och *övriga* invandrare. De nordiska invandrarnas organisationsgrad är ca 10 procentenheter högre än de utomnordiskas.[19] Skillnaden mellan de båda invandrargrupperna

19. Bland arbetare 90 resp. 79 procent, bland tjänstemän 81 resp. 73 procent samt hos samtliga löntagare 86 resp. 77 procent fackanslutna 1998 (bland svenskfödda 81 procent). Hos industriarbetarna är differensen mellan de båda invandrargrupperna dock relativt begränsad: 92 resp. 87 procent. Detsamma gäller bland industritjänstemän: 88 resp. 84,5 procent.

understryks av att svenskfödda löntagares organisationsgrad befinner sig mittemellan. Följaktligen har de nordiska invandrarna, som utgör en betydande del (ca 40 procent) av hela gruppen utlandsfödda, en högre organisationsgrad än den i Sverige genomsnittliga.

De utlandsfödda löntagarna följer även det för Sverige numera typiska mönstret att kvinnornas organisationsgrad är högre än männens. Likaså kan parallella förlopp urskiljas hos invandrare och infödda svenskar under såväl den fackliga uppgången vid 1990-talets början som under nedgången efter 1993, även om den senare är mest markant hos *utlandsfödda* löntagare. Vidare svarar kvinnorna för ca varannan sysselsatt anställd inom båda grupperna. Inte heller fördelningen på privat och offentlig sektor skiljer sig åt i någon större omfattning.

Inte desto mindre framträder en tydlig etnisk olikhet i facklig anslutning bland de *allra yngsta* (tabell 8:6 i tabellbilagan). Sedan 1993 har fackanslutningen sjunkit betydligt mer bland *utlandsfödda* 16–24-åringar än hos svenskfödda. Inom offentlig sektor var nedgången nästan dubbelt så stor bland invandrarungdomarna (37 enheter jämfört med 20 bland svenskfödda ungdomar). Endast ca var tredje offentliganställd ung invandrare är numera fackmedlem.

I genomsnitt är invandrarungdomarnas organisationsgrad ca 9 enheter lägre än hos motsvarande åldersgrupp svenskar. Bland 25–29-åringarna är skillnaden mindre (6 enheter), men även här är den störst inom offentlig sektor (12 enheter), där invandrarna långt ifrån når upp till den mycket höga andelen fackanslutna svenskar. *Ursprungsland* (här i betydelsen utlandsfödda) förefaller således förstärka *ålder* (ungdomar) som källa till låg facklig anslutning. Endast fyra av tio anställda invandrare i åldern 16–24 år är fackmedlemmar jämfört med varannan svenskfödd. Även det senare är mycket lågt efter svenska förhållanden. Toppåret 1993 tillhörde drygt sex av tio ungdomar en fackförening – i stort sett lika för svensk- och utlandsfödda (tabell 8:6).

Varannan ung löntagare saknar fast jobb bland både svensk- och utlandsfödda. Skillnaden är att medan de tidsbegränsade anställningarna hos infödda svenskar raskt avtar högre upp i åldrarna sker det betydligt långsammare bland invandrarna.[20]

Fackföreningarna har dock förlorat allra mest terräng hos utlandsfödda ungdomar med *fast* anställning: från 71 procent anslutna 1993 till endast 47 procent 1999 (tabell 8:7 i tabellbilagan). Förhållandet var det omvända hos gruppen svenskfödda 16–24-åringar där minskningen var störst bland de *tidsbegränsat* anställda (-18 enheter).

20. Ca var tredje utlandsfödd 25–29-åring har ett tidsbegränsat jobb mot knappt var fjärde svenskfödd (1999). Allt som allt saknar 15 procent av svenskfödda löntagare ett fast jobb mot 22 procent av de utlandsfödda.

8.2.1 Fackets etniska delning

Vad gäller facklig *aktivitet* förekommer vissa relativt begränsade skillnader mellan invandrare och svenskfödda. Vid 1990-talets början angav 16–17 procent av de svenskfödda fackmedlemmarna att de var aktiva.[21] Här ingår andra generationens invandrare med en aktivitetsnivå på ca 18 procent. Motsvarande andelar av naturaliserade invandrare och utländska medborgare var ca 15 resp. 12 procent. Skillnaderna ökar något om man ser på andelen medlemmar med förtroendeuppdrag,[22] men är ändå inte särskilt stora med hänsyn till att steget mellan vanligt medlemskap och förtroendeuppdrag kan antas vara större än det att gå med i en fackförening. Däremot förefaller invandrarnas andel av förtroendevalda och funktionärer avta kraftigt ju högre upp man kommer i den fackliga hierarkin. Statistiken är här betydligt mer bristfällig än när det gäller kvinnornas representation på olika nivåer. Först under senare år har invandrarnas fackliga inflytandemöjligheter – eller rättare, brist på sådana – på allvar börjat uppmärksammas av de fackliga organisationerna. I sin studie av ombudsmän och experter inom LO, Metall och Kommunal (inkl. på avdelningsnivå) 1950–90 konstaterar sociologen Inga Hellberg att det totalt sett funnits ”ett knappt tiotal ombudsmän med utländsk härkomst under hela perioden och de utgjorde sammantaget inte mer än ett par procent av ombudsmännen” (Hellberg 1997 s. 201f). I samtliga tre organisationer har *svenska manliga* arbetare varit klart överrepresenterade bland ombudsmännen, som ”i första hand rekryterats bland de kvalificerade yrkesarbetarna och bland arbetarna på de stora företagen och arbetsplatserna” (ibid. s. 203). Av experterna på LO har endast ”en handfull” haft utländsk bakgrund, men bland dem en av de mest framträdande, nämligen Rudolf Meidner (ibid. s. 176f).

Framtiden får utvisa om de fackliga organisationernas relativt stora öppenhet för förändringar innebär att de utlandsfödda medlemmarna får lättare att göra sig gällande på de högre nivåerna eller ej. Ca hälften av invandrarmedlemmarna är kvinnor, vilket betyder att barriärer och ”karriärvägar” som hör samman med den traditionella svenska fackliga kulturen behöver forceras i mer än ett avseende. Av Hellbergs studie framgår att lokal facklig aktivitet och skolning samt socialdemokratiska sympatier i allmänhet varit en förutsättning för ombudsmannakarriär inom LO och dess förbund. Men det krävs också ”rätt” kombination av personliga egenska-

21. Beräkningar utifrån *Politiska resurser och aktiviteter 1978–1994* s. 99, där andelen aktiva medlemmar av *anställda* som arbetar minst 16 timmar per vecka anges (Levnadsnivåundersökningarna 1992/93). Genom att kombinera dessa uppgifter med den fackliga organisationsgraden hos resp. grupp (angiven i samma tabell) får man andelen aktiva *medlemmar*.

22. Således angav 13,5 procent av de svenskfödda medlemmarna att de hade förtroendeuppdrag (13 procent av andra generationens invandrare), 10 procent av naturaliserade invandrare och 8 procent av de utländska medborgarna.

per vad gäller kön, nationalitet och yrkeskompetens (ibid. s. 223f). Kravet på yrkeskompetens innebär att personer med mindre kvalificerade arbeten också har mindre chans att avancera fackligt. En studie av ”arbetets etniska delning” på Volvo Torslandaverken i Göteborg visar att kvinnor och utländska medborgare (med undantag av finska män) tenderar att ha arbeten som värderas lägre än de som innehas av män och svenska medborgare (Schierup, Paulson & Åhlund 1994 s. 74ff). En aspekt av invandrarnas överrepresentation i de okvalificerade jobben är att de inte i lika hög grad som svenskarna avancerar till mer kvalificerade positioner i eller utom företaget, utan ”ofta blir kvar i samma lågkvalificerade, monotona jobb år efter år” (ibid. s. 75). Om man lägger samman resultaten från de båda studierna blir slutsatsen att invandrarnas svårigheter att göra karriär i *yrket* samtidigt är ett hinder för *facklig* karriär. Språkhinder och diskriminering från arbetsgivarhåll medför inte sällan att invandrare utestängs från utbildnings- och utvecklingssatsningar, vilket påpekats i en Metall-utredning (*Rapport. Arbetsgruppen mot diskriminering i arbetslivet – DIA* s. 1f).

8.2.2 Bristande facklig förnyelse

Frågan om invandrarnas representation på olika fackliga nivåer är således minst sagt komplex. Förekomsten av etnisk, könslig och annan diskriminering på arbetsplatserna innebär att fackföreningarna har viktiga uppgifter att fylla ur ett solidaritets- och rättviseperspektiv, särskilt som kraven om utvecklande arbeten och kompetensutveckling (”solidarisk arbetspolitik”) fått ökad tyngd under senare decennier. Därtill kommer att ett segregerat arbetsliv och hög invandrararbetslöshet begränsar kontaktytorna mellan svenskar och invandrare, vilket riskerar ge upphov till fördomar och främlingsfientlighet (Yalcin 1997 s. 37ff). Den höga fackliga anslutningen hos såväl invandrare som kvinnor antyder att dessa grupper fäster minst lika stora förhoppningar på fackföreningarna som de svenskfödda männen, som utgjort fackföreningarnas traditionella kärntrupp. En annan indikator på invandrarnas positiva inställning är att oberoende av nationalitet anser mellan 70 och 80 procent av alla fackmedlemmar att de fackligt förtroendevalda sköter sina uppgifter ”mycket bra” eller ”ganska bra”.[23] Enligt SOM-undersökningen 1999 skiljer sig utländska medborgare inte särskilt mycket från svenska när det gäller förtroende för de fackliga organisationerna. Ett något *högre* förtroende kan dock urskiljas hos de utländska medborgarna (Holmberg & Weibull 2000 s. 39).

23. Avser anställda fackmedlemmar som arbetar minst 16 timmar per vecka. Bland infödda svenskar är andelen enligt Levnadsnivåundersökningarna 1992/93 78 procent (därav andra generationens invandrare 74 procent), bland naturaliserade svenskar 70 procent samt hos utländska medborgare 72 procent. *Politiska resurser och aktiviteter 1978–1994* s 111.

Fackföreningarnas förhållningssätt till invandrare kännetecknades länge av paternalism och marginalisering eller osynliggörande av invandrarna på ett sätt som inte var olikt behandlingen av de kvinnliga medlemmarna. Senare riktades blickarna mot skillnader mellan svensk facklig kultur och invandrarnas kultur. Dessa olikheter uppfattades som orsak till diskriminering och låg invandrarrepresentation inom den fackliga hierarkin (Neergaard 2000 s. 172ff). En intervjustudie inom Fastighetsanställdas Förbund antyder att inte tillräckligt mycket gjorts de senaste tio åren när det gäller att avlägsna hinder för invandrade medlemmar och särskilt invandrarkvinnor att aktivt engagera sig inom facket. Redan för mer än tio år sedan konstaterades bl.a. följande brister i fackets sätt att fungera: ”opersonlig skriftlig information, alltför formaliserad mötesteknik och svenskdominerat ”gubbvälde” i många förbund” (Franzén 1997 s. 26). Å andra sidan har svårigheterna att integrera de under 1990-talet anlända invandrarna ökat genom att de kommer från alltmer avlägsna länder. Det undersökta förbundet, Fastighets, har för övrigt många invandrare av just denna kategori som medlemmar, vilket hänger samman med att städning är ett ”ingångsyrke” på den svenska arbetsmarknaden. Den ökade fackliga medvetenheten om vikten av att invandrarmedlemmarna mobiliseras som kollektiv kraft manifesterades 1997 i bildandet av nätverket för *Fackligt Aktiva Invandrare* (FAI). Kontrasten är stor till den fackliga attityd som mötte de utomnordiska arbetarna under arbetskraftsimportens dagar. Fram till 1965 innehöll de bilaterala länderavtalen för arbetskraftsrekrytering en klausul som innebar att de invandrade arbetarna förband sig att gå med i facket och förbli medlemmar under hela den tid de arbetade i Sverige (Knocke 1971, Knocke 1997). Från 1965 ersattes denna, för att använda en engelsk term, *closed shop*-klausul med ett avtal mellan SAF och LO där arbetsgivarna åtog sig att rekommendera invandrarna att ansluta sig till facket. Än idag tycks dock en hel del invandrare uppfatta medlemskap i facket som *obligatoriskt* (Franzén 1997 s. 20).

8.2.3 Segregerad arbetsmarknad och polariserad facklig struktur

Arbetaryrkena är fortfarande klart överrepresenterade bland utlandsfödda löntagare. Så mycket som 57–58 procent är verksamma inom ett arbetaryrke, vilket väsentligt överstiger motsvarande andel bland svenskfödda, 46 procent 1998 (Kjellberg 2000a s. 146). Inom jordbruket och byggbranschen är dock andelen invandrare mycket låg. Medan ca var åttonde industriarbetare är född utomlands gäller detta endast var tjugofjärde byggnadsarbetare. I de privata servicenäringarna svarar invandrarna för ca var nionde arbetare, varav inom hotell- och restaurangbranschen för så mycket som var femte. Allt som allt är ca var tionde arbetare född utomlands, men endast ca var fjortonde tjänsteman.

Invandrarnas överrepresentation inom en del branscher och yrken avspeglas i deras relativa koncentration till vissa fackförbund. Bland LO-förbunden svarar de utlandsfödda för minst var femte medlem i Hotell & Restaurang, Fastighets och Industrifacket (se tabell 53). Likaså har Musikerförbundet en hög andel utlandsfödda (16 procent). Inom Livs, Metall och Pappers rör det sig om 13–14 procent. Hos TCO-förbunden är invandrarinslaget klart mindre. Listan toppas av Vårdförbundet (9 procent), varpå följer Lärarförbundet, Statstjänstemannaförbundet, SIF och HTF (samtliga 7 procent). Bland de större förbunden har framför allt Polisförbundet och Finansförbundet låga invandrarandelar (1 resp. 4 procent).

TCO-förbundens genomsnittligt lägre andel invandrare (6,5 procent)[24] jämfört med LO-förbunden (10,4 procent)[25] avspeglar att andelen utlandsfödda är högre bland arbetare än bland tjänstemän. Skillnaderna är dock stora mellan olika tjänstemannagrupper. Vissa akademikeryrken såsom läkare, tandläkare och universitetslärare[26] har ett betydande inslag av invandrare. I motsvarande SACO-förbund är andelen utlandsfödda avsevärt högre än i något TCO-förbund eller 15–17 procent. Invandrarna är således långt ifrån någon socialt homogen grupp. Jämfört med de svenskfödda kan man t.o.m. tala om en viss *klassmässig* polarisering med ett relativt stort invandrarinslag i både LO och SACO och ett förhållandevis begränsat i TCO.[27]

---

24. Varav 3,5 procent i Norden, 2 procent i övriga Europa och 1 procent utom Europa.

25. Varav 4,6 procent i Norden och 2,5 procent i övriga Europa samt 3,3 procent utom Europa.

26. Av de anställda i det statliga utbildningsväsendet svarade de utlandsfödda för 13,6 procent 1995 (6 020 individer), varav inte mindre än 40 procent kom från *utomeuropeiska* länder, främst från Asien (1 152 individer). Det betyder att av de utomlands födda som 1995 var verksamma vid universitet och högskolor kom ca var femte från Asien. Därtill kommer 6,5 procent (2 850 individer) födda i Sverige med utländsk bakgrund. Sammanlagt blir det 8 900 personer eller 20 procent av de anställda vid universitet och högskolor. Källor: *Staten i omvandling 1998* s. 211f samt kompletterande uppgifter från Margareta Ringqvist, Statskontoret.

27. Förekomsten av ett sådant mönster styrks av utbildningsstatistiken, som visar att en betydligt större andel av invandrarna än de svenskfödda har högskoleutbildning: Samtidigt är invandrarna överrepresenterade bland dem med mycket låg utbildning. Men det bör tilläggas att högutbildade som är födda utomlands har en avsevärt lägre *förvärvsfrekvens* än andra akademiker. Se Björklund, Edebalk, Ohlsson & Söderström 1998 s. 73 och *Staten i omvandling 1998* s. 199f, 217.

Tabell 53. Andel utlandsfödda medlemmar inom LO, TCO och SACO 1996–97

LO		TCO		SACO	
Hotell & Restaurang	23	Vårdförbundet	9	Läkarförbundet	17
Fastighets	21	Lärarförbundet	7	Universitetslärarförbundet	15
Industrifacket	19	Statstjänstemannaförb.	7	Tandläkarförbundet	15
Musikerförbundet	16	SIF	7	Arkitektförbundet	12
Livs	14	HTF	7	Fartygsbefälsföreningen	12
Metall	14	SKTF	6	Psykologförbundet	11
Pappers	13	Journalistförbundet	6	Leg. sjukgymnaster	10
Grafiska	10	Ledarna	6	Naturvetareförbundet	9
Kommunal	10	Teaterförbundet	6	Farmacevtförbundet	9
Bleck & Plåt	9	Försäkringstjänstemannaförb.	5	Civilingenjörsförbundet	9
Skogs	9	Finansförbundet	4	Veterinärförbundet	9
Målareförbundet	7	Apotekstjänstemannaförb.	2	DIK-förbundet	7
Handels	7	Polisförbundet	1	Akademikerförb. SSR	7
Seko	6	FCTF	1	Kyrkans akademikerförb.	7
Byggnads	5	Tull-Kust	0	Jusek	6
Transport	5			Lärarnas Riksförbund	6
Trä	5			Civilekonomerna	6
Försäkrings	5			Agrifack	6
Lantarbetarna	5			SACOs tjänstemannaförb.	6
Elektrikerförbundet	4			Ingenjörsförbundet	5
Summa LO	10,4%	Summa TCO	6,5%	Summa SACO	8,5%

Anm. Avser för LO och TCO sysselsatta + arbetslösa medlemmar enligt AKU årsmedeltal 1996. För SACO avses medlemmar 18–74 år (inkl. egenföretagare, studerande och pensionärer) hösten 1997. Andelarna har framtagits av SACO genom samkörning av medlemsregistret med SCB-register, bl.a. utbildningsregistret.
Källor: Mångfald – en handbok för integration på arbetsplatsen (LO 1998) s.44f, *Invandrare i TCO* (TCO 1997) s. 23, samt uppgifter från SACO.

Gemensamt för de tre centralorganisationerna är den höga andelen utlandsfödda medlemmar inom vårdsektorn (ca 10 procent eller mer). Således har Vårdförbundet högst invandrarandel inom TCO och Läkarförbundet inom SACO. Kommunal toppar visserligen inte LO-listan, men är det svenska fackförbund som rymmer i särklass flest utlandsfödda medlemmar (57 000 1996).

Av samtliga *fackmedlemmar* svarade invandrarna för 8 procent 1998, vilket är en minskning med ca 1 procentenhet sedan 1991.[28] Endast 5 procent av fackmedlemmarna var 1998 födda *utanför Norden*. Dessa tal överensstämmer tämligen väl med de utlandsföddas andel av sysselsatta löntagare. Om även andra generationens invandrare inkluderas blir siffrorna naturligtvis högre.[29] Att invandrarnas andel av

fackmedlemmarna sjönk under 1990-talet hänger samman med att industrisysselsättningen – och i synnerhet de mer okvalificerade jobben – minskade kraftigt under decenniets första hälft. Dessutom bestod en stor del av de nya invandrarna av politiska flyktingar, som – trots en ofta hög utbildningsnivå – haft stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden (Lundh & Ohlsson 1999 kapitel 8).

8.3 De fackliga organisationernas försvagade ställning på arbetsplatserna

Den efter svenska förhållanden extremt höga arbetslösheten under större delen av 1990-talet har medfört att de fackliga organisationerna fått svårare än tidigare att tillvarata medlemmarnas intressen i en rad avseenden. Detta gäller inte minst grupper som rent allmänt har en svag position på arbetsmarknaden: ungdomar, kvinnor och invandrare. Samtidigt vill medlemmarna se *resultat* för den avgift som de betalar till facket. Inte helt oväntat har andelen fackanslutna sjunkit betydligt mer bland *ungdomar* än bland medelålders och äldre. Likaså har de *utlandsfödda* löntagarnas organisationsgrad minskat mer än de infödda svenskarnas. För det tredje har *kvinnornas* fackanslutning sedan 1993 utvecklats avsevärt mer negativt än tidigare, då den tvärtom genomgick en långvarig expansionsfas. Även under perioden 1987–93, som kännetecknades av för Sverige ovanligt kraftiga fluktuationer, skedde en nettoökning av kvinnornas organisationsgrad (tabell 49 samt kapitel 3).

Särskilt *de unga* har fått känna på fackföreningarnas försvagade position ute på arbetsplatserna. För det första har facken inte kunnat förhindra den snabba tillväxten av unga som saknar ett fast jobb under 1990-talet. Arbetsgivarna utnyttjade den djupa lågkonjunkturen och de ungas svaga marknadsposition till att kraftigt öka andelen tidsbegränsade kontrakt. Idag saknar varannan ung anställd i 16–24-årsåldern ett fast jobb. Men det beror knappast på att tidsbegränsade anställningar har ökat i popularitet. De unga sätter nämligen ett *fast* arbete högt upp på önskelistan över livsmål man vill uppnå inom en relativt nära framtid (se avsnitt 8.1 ovan). Med andra ord en tydlig diskrepans mellan dröm och verklighet.

Om vi ser till samtliga åldersgrupper minskade antalet fasta jobb med 536 000 under 1990-talet (1999 totalt 2 994 000 fast anställda), medan antalet tidsbegränsade anställningar *ökade* med 165 000 (1999 550 000).[30] De tidsbegränsade job-

28. Avser fackmedlemmar med anställning. 1991 utgjorde invandrarna 9,2 procent av fackmedlemmarna, 1998 8,4 procent. Bland arbetare uppgår de utlandsfödda fackmedlemmarna till 10,4 procent, bland tjänstemän till 6,6 procent (specialkörning AKU 1998). Det överensstämmer väl med den AKU-körning som LO och TCO lät SCB göra 1997 och som avser situationen 1996, men som till skillnad från 1998-körningen även inkluderar arbetslösa medlemmar (se tabell 53).

29. 15 procent 1992, varav andra generationens invandrare, naturaliserade invandrare och utländska medborgare vardera 5 procentenheter (Häll 1994 s. 87).

ben ökade ungefär lika mycket hos män och kvinnor (+89 000 resp. +76 000), men kvinnorna är fortfarande klart överrepresenterade med sina 18 procent tidsbegränsat anställda mot 13 procent av männen (1999). Detsamma gäller gruppen utlandsfödda, där inte mindre än 22 procent har en tidsbegränsad anställning jämfört med 15 procent av svenskfödda löntagare. Ungefär varannan kvinnlig LO-medlem som invandrat från utomnordiska länder under de senaste nio åren har ett tidsbegränsat jobb (*Anställningsformer och arbetstider 2000* s. 14f).

Som vi skall se i de följande avsnitten medför den ökade utbredningen av tidsbegränsade jobb och nya anställningsformer en rad utmaningar för de fackliga organisationerna. Därtill kommer att den fackliga organisationen rent allmänt försvagats ute på arbetsplatserna under 1990-talet, varför det blivit svårare att bedriva en framgångsrik facklig verksamhet även vad gäller de *fast* anställda.

8.3.1 Bemanningsföretagens expansion

Efter 1998 har en förändring inträffat såtillvida att hela sysselsättningsökningen avser *fasta* jobb. Hit hör också de ca 40 000 personer, främst inom vårdsektorn, som genom en ändring i Lagen om anställningsskydd (LAS) fick sina vikariat omvandlade till fasta tjänster vid årsskiftet 1999/2000 (*Dagens Nyheter* 24/7 2000).[31] Å andra sidan har *bemanningsföretagen* fortsatt sin snabba tillväxt. Även om relativt många har fasta anställningar i sådana företag har individen en lös och dessutom mycket speciell anknytning till den enskilda arbetsplatsen. Ur arbetsgivarsynpunkt är just denna ”flexibilitet” själva poängen med att hyra in arbetskraft. Av samma skäl har en del offentliga arbetsgivare startat *interna* bemanningsföretag.[32]

Personaluthyrningsföretagens anställda har på sätt och vis dubbla arbetsgivare och därmed också dubbla – eller snarare flerfaldiga – uppsättningar arbetskamrater:

---

30. Som följd av den mycket kärva arbetsmarknaden för unga sjönk dock *antalet* tidsbegränsade anställningar något bland 16–24-åringarna, men samtidigt mer än halverades antalet *fasta* jobb (från 474 000 1990 till 196 000 1999). Hos 25–29-åringarna ökade däremot de tidsbegränsat anställda med 40 000, men här är å andra sidan bortfallet av fasta anställningar mindre än hos de yngsta, men ändå långt ifrån obetydligt (-113 000).

31. Enligt den nya regeln har den som vikarierat i totalt tre år under de senaste fem åren hos samma arbetsgivare rätt till tillsvidareanställning.

32. Östergötlands läns landsting har gått i spetsen genom att starta ett internt bemanningsföretag för sjuksköterskor. Förutom att uppnå ökad flexibilitet avseende arbetsplats och scheman/arbetstid var motiven dels att tillgodose det politiska kravet på att medarbetarna i landstinget skall bestå av egna anställda, dels att komma tillrätta med bristen på sjuksköterskor (*Östgöta Correspondenten* 28/10 2000). Apropå sjuksköterskebristen kan såväl *brist* som *överskott* på arbetskraft främja tillväxten av nya, för arbetsgivarna flexibla anställningsformer. I avsnitt 8.1 påpekas sambandet mellan den höga ungdomsarbetslösheten och den explosiva ökningen av andelen tidsbegränsat anställda ungdomar under 1990-talet. Örjan Nyström framhåller i sin bok om facket och det nya arbetslivet att en segmenterad arbetsmarknad inte kan tänkas utan en arbetslös reservarmé (Nyström 2000 s. 53ff).

- inhyrda kollegor på samma arbetsplats och från samma bemanningsföretag
- inhyrda kollegor från andra bemanningsföretag
- icke inhyrda kollegor på arbetsplatsen
- kollegor inom bemanningsföretaget som är ute på andra arbetsplatser.

Det hela kompliceras ytterligare av att arbetskamraterna och övriga kollegor inte sällan byts ut med kort varsel. Förutom att arbetet är tidsbegränsat i företaget som individen hyrs ut till, kännetecknas också bemanningsföretagen själva av en mycket hög personalomsättning – ca 50–60 procent per år (*Bemanningsbranschen* s. 9).[33] En antydan om varför det förhåller sig så ges i en studie av kontorspersonal och ekonomer i uthyrningsföretag. Närmare tre fjärdedelar av de tillfrågade anser att de ”ofrivilligt” befinner sig i dessa företag (Isaksson & Bellaagh 1999 s. 9). En av de vanligaste anledningarna till missnöje är att lönen kan variera en hel del från månad till månad. Vissa starkt efterfrågade grupper, som läkare och sjuksköterskor, kan dock dra fördel av timlönesystemet och höja sina löner väsentligt (*Dagens Nyheter* 10/1 2000).

Precis som hos gruppen tidsbegränsat anställda är ungdomar, kvinnor och invandrare överrepresenterade i den typ av tillfälliga eller ”ambulerande” arbeten som hör samman med uthyrningsföretagen. Så mycket som 46 procent av de sysselsatta i branschen 1998 var under 30 år, 60 procent var kvinnor[34] och 14 procent invandrare (*Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden?* s. 73ff, 115). Vidare är uthyrningsföretagen kraftigt överrepresenterade i storstadsområdena, framför allt i Stockholms län där hela 60 procent av de anställda fanns 1998. Sedan dess har bemanningsföretagen expanderat kraftigt i övriga delar av landet, varför Stockholms dominans minskat (ibid. s. 83). Jämfört med i Nederländerna, Storbritannien, Schweiz, USA och Frankrike har branschen ännu liten omfattning i Sverige, vilket antyder en betydande tillväxtpotential (ibid. s. 34).[35]

Uthyrningsföretagens mycket snabba expansion i Sverige under senare år förefaller ingå i ett större mönster av en alltmer *differentierad* och *polariserad* (tudelad) arbetsmarknad. Den ökade användningen av tidsbegränsat anställda och inhyrd personal kan vara ett sätt för företagen att minimera riskerna för egen del och att

33. Hälften av dem som arbetade inom personaluthyrningsföretag 1997 fanns inte kvar i branschen året därpå (*Personaluthyrningsföretag* s. 92).

34. Av HTFs medlemmar i bemanningsbranschen uppskattas så mycket som 80–90 procent vara kvinnor, vilket förväntas sjunka allt eftersom bemanningsföretagen breddar sin verksamhet (*Bemanningsbranschen* s. 10). Ännu första halvåret 2000 svarade dock kontors- och ekonomitjänsterna för 58 procent av personalstyrkan inom branschen i dess helhet (inkl. call centers 61 procent). Därefter följer lager/industri (21,5 procent) och vård (6 procent). Källa: www.spur.se

35. Enligt branschorganisationen SPUR sysselsattes juni 2000 33 000 personer eller 0,73 procent av arbetskraften. I Nederländerna utgjorde motsvarande andel 4,5 procent samt i USA och Frankrike 2 procent (www.spur.se).

slippa oförmånlig publicitet vid eventuella framtida massuppsägningar av fast anställda, samtidigt som osäkerheten minskas för de senare. Genom en väl tilltagen buffertstyrka som aldrig utlovats annat än ett gästspel i företaget är det lättare att dra ned på verksamheten när så anses nödvändigt (Kjellberg 2000c). Det behövs inga förhandlingar enligt LAS. Och rör det sig om personal från bemanningsföretag fordras inte heller några MBL-förhandlingar.

Som exempel kan nämnas Ericssons mobiltelefonfabrik i Linköping som hösten 2000 avvecklade hela den inhyrda personalstyrkan om närmare 700 montörer och operatörer[36] i samband med att tillverkning av lågpristelefoner flyttades utomlands[37] och en ökad robotisering gjorde produktionen mindre arbetsintensiv (*Östgöta Correspondenten* 30/6 och 26/8 2000). Till bilden hör också att den inhyrda personalen var betydligt dyrare än de egna anställda, vilket urholkade lönsamheten då det här rörde sig om ca ett års inhyrning i massiv skala.[38] Denna händelse belyser för det första att fackföreningarna ofta står utan inflytande över de beslut som fattas av de stora transnationella företagen; i fallet Ericsson gällde detta såväl beslutet att i ökad omfattning anlita bemanningsföretag som beslutet att avveckla deras medverkan.

För det andra hamnar fackföreningen i ett dilemma när jobben räddas åt den fast anställda personalen samtidigt som övriga får gå. Det kan vara frestande för en klubbordförande att betrakta de kort- och deltidsanställda resp. den inhyrda personalen som en stötdämpare som får klara produktionstoppar och svackor (Nyström 2000 s. 213f). Trots att en mängd lokala avtal om flexibel arbetstid ingåtts under 1990-talet har det inte förhindrat en parallell ökning av antalet korttidsanställda (ibid. s. 243, 246f). SCI Systems Sweden, som sedan 1998 är en amerikansk kontraktstillverkare av digitalboxar i Motala sedan Nokia i samma stad outsourcat denna produktion, utgör ett tydligt exempel på hur antalet korttidsanställda kan svänga kraftigt under loppet av ett år. Verkstadsklubben accepterade detta system tills Metall-avdelningen slog larm om förekomsten av en ”svart lista” på personer

36. När Ericssons beslut blev känt i juli 2000 hade fem bemanningsföretag totalt 771 montörer och operatörer på Ericsson, varav Manpower svarade för 280 (120 med fast anställning), Rimaster 140 (15) och Proffice 200 (ca 30); därtill kom Poolia och Industrikompetens. *ÖC* 28/7 och 29/7 2000. Strax innan bemanningsföretagen lämnade Ericsson hade de 670 anställda på företaget (123 med fast anställning), varav Manpower 220 (80), Rimaster 120 (15), Proffice 190 (28), Poolia 100 (inga fast anställda) och Industrikompetens 40 (saknade också fast anställda). *ÖC* 25/8 2000.

37. Enligt LO-tidningen (nr 28 2000) försöker Ericsson Mobile Communication i Malaysia beröva de anställda rätten att i fortsättningen tillhöra ett landsomfattande fackförbund och därmed också möjligheten till kollektivavtal. Om företaget får som det vill hänvisas de anställda till en ”inhouse union”, dvs. ungefär vad som i USA kallas *company union* även om sådana sedan 1930-talet är förbjudna.

38.Enligt företaget var det dock billigare att hyra in personal om man ser till totalkostnaden (Holmgren 2000 s. 106). Här ingår sannolikt överväganden om mindre kostnader för att anställa och avveckla personal. Långtidsinhyrning i stor skala gör det dock rimligen mindre lönsamt att anlita bemanningsföretag.

som företaget inte önskade återanställa när produktionen återigen ökade (*Motala Tidning* 19/10, 20/10, 27/10 2000). En annan kategori som vägrats återanställning vid företaget är de som arbetat i mer än elva månader och som enligt LAS har rätt till fasta jobb vid förlängd visstidsanställning (*Dagens Arbete* 26/10 2000). På Ericsson i Linköping, där den inhyrda personalen uppgick till så mycket som en tredjedel av personalstyrkan, motsatte sig Metallklubben att företaget skulle behålla några av de inhyrda när en stor neddragning gjordes sensommaren 2000 (*ÖC* 25/8 2000). Då hade ändå många av de inhyrda tidigare haft tidsbegränsade anställningar vid Ericsson. Vid den neddragning som då ägde rum hade fackföreningen försökt rädda deras jobb, men eftersom det rådde anställningsstopp fick facket gå med på att "växla över" dem till bemanningsföretagen. Många av de inhyrda hade således arbetat på Ericsson betydligt längre än det år som bemanningsföretagens massiva närvaro varade. Nu såg Metallklubben i första hand till sina egna medlemmars trygghet. En hel del av de 670 arbetare som fick lämna Ericsson var visserligen Metallmedlemmar, men de hörde inte till Metallklubben på företaget. Bland bemanningsföretagen var organisationsgraden högst hos Manpower (86 procent) men här fanns också de flesta inhyrda med fast anställning.[39] Inte endast i fackligt avseende var metallarbetarna splittrade. Många av dem som saknade anställningstrygghet hade hela tiden tävlat med de fast anställda om att jobba hårdare och bättre för att få en chans till ett fast jobb på Ericsson (*ÖC* 26/8 2000). Kort efter att den inhyrda personalen lämnat företaget hösten 2000 tillkännagav Ericsson att en stor del stor del av den kvarvarande mobiltelefontillverkningen skulle flyttas utomlands. Några uppsägningar av fast anställda var dock inte aktuella.

I Japan, där arbetskraftens uppdelning i olika kategorier gått mycket längre än i Sverige, domineras de fackliga organisationerna helt av *fast* anställda, medan de tidsbegränsat anställda i regel står utanför. Ett sådant organisationsmönster skiljer sig i grunden från den svenska traditionen av bred organisering och solidaritet mellan olika grupper.

En omfattande och relativt långvarig inhyrning av personal innebär i flera avseenden avgörande förändringar av etablerade svenska arbetslivsrelationer. Ericsson Mobile Communications hade t.ex. inga som helst skyldigheter att informera de berörda montörerna och operatörerna eftersom dessa formellt inte var anställda av företaget, även om de identifierade sig som "Ericsson-arbetare" (*ÖC* 28/7 2000). Medbestämmandelagen gäller endast den egna personalen, inte inhyrda arbetare. De fem bemanningsföretag som formellt var arbetsgivare överraskades själva av

39. Bland övriga bemanningsföretags metallarbetare vid Ericsson var andelen fackanslutna hos Rimaster 66 procent, Proffice 61 procent, Poolia 60 procent och Industrikompetens 43 procent. Bland de fast anställda Ericsson-arbetarna var organisationsgraden ca 80 procent. *ÖC* 26/8 och 1/9 2000.

Ericssons beslut. Framför allt fanns de inte närvarande direkt på verkstadsgolvet, där oron som följd av utebliven information från Ericssons sida snart spred sig även till de fast anställda Ericsson-arbetarna.

Denna utveckling ställer nya krav på de fackliga organisationerna. Av bemanningsföretagens anställda på Ericsson hade endast de Manpower-anställa en fackklubb att vända sig till när neddragningarna blev kända (*ÖC* 29/7 2000). Utan en klubb på arbetsplatsen försämras också möjligheterna att påverka arbetsvillkoren. Om montörerna och operatörerna i de övriga fyra bemanningsföretagen hos Ericsson också organiserat sig i egna klubbar hade det tillsammans med Ericsson-arbetarnas verkstadsklubb blivit hela sex Metallklubbar på arbetsplatsen. Enligt LO-förbundens ”industriförbundsprincip” får det dock endast finnas en LO-klubb per arbetsplats. Tanken bakom principen om ”en industri (bransch) – ett förbund och en arbetsplats – en klubb” är att undvika facklig splittring. Exemplet Ericsson visar att industriförbundsprincipen delvis satts ur spel med bemanningsföretagens tillväxt. Frågan är om inte en strikt tillämpning av denna princip ändå vore att föredra då upp till sex klubbar på ett verkstadsföretag, förutom SIF- och CF-klubbarna, ger en mycket splittrad organisationsbild. Lösningen kan möjligen ligga i en gemensam Metallklubb där varje grupp företräds av egna underorganisationer. Frågan är dock mer komplicerad än så i och med att bemanningsföretagens anställda har dubbla arbetsgivare, där *inhyrnings*företaget står för arbetsledning, arbetsorganisation och arbetsmiljö och *uthyrnings*företaget för de formella anställningsvillkoren. Därtill kommer svårigheterna att bedriva facklig verksamhet mot bakgrund av bemanningsföretagens höga personalomsättning och de anställdas rörlighet mellan olika arbetsplatser. Fram till hösten 2000 saknade de flesta LO-förbunden, till skillnad från HTF och Vårdförbundet, dessutom riksavtal med bemanningsföretagen.[40] Att HTF gått i spetsen hänger samman med kontorsyrkenas dominans inom branschen. Förbundet har valt att helt knyta klubbverksamheten till bemanningsföretagen, vilket hänger samman med att underlag för arbetsplatsklubbar oftast saknas hos de företag som hyr in kontorsarbetskraft. Metalls Manpower-klubb hos Ericsson i Linköping stod däremot med ett ben i uthyrningsföretaget och det andra i inhyrningsföretaget.

40. Under början av år 2000 träffades ett ettårigt kollektivavtal för tjänstemän inom bemanningsbranschen mellan HTF, CF m.fl. och Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund inom Almega. Avtalet, som omfattar drygt 15 000 anställda i 120 företag, innebär bl.a. att individen får en garanterad inkomst motsvarande 75 procent av lönen (85 procent efter tio månaders anställning). I LO-förbundens avtal med Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund uppgår garantilönen till 85 procent (efter två år kommer de som varit anställda i mer än sex månader att få en garanterad lön på 90 procent). Avtalet som omfattar drygt 7 000 medlemmar i 18 LO-förbund och 160 bemanningsföretag inom bl.a. vården och industrin är tvåårigt (15/10 2000 – 31/10 2002). LO-avtalet förväntas legitimera bemanningsbranschen och därmed underlätta dess fortsatta expansion (*Svenska Dagbladet* Näringsliv 2/9 2000).

8.3.2 Tidsbegränsade jobb – bristande utvecklingsmöjligheter

Även om det ännu är långt till en polariserad arbetsmarknad av japansk eller amerikansk modell kan man i dagens Sverige urskilja en tendens till en *tudelning* av arbetskraften i: (1) en kärna av fast anställda med relativt goda utvecklingsmöjligheter, och (2) en grupp av tillfälligt anställda som växer eller krymper allt efter företagets behov och som ofta saknar möjlighet att utvecklas i arbetet (se även avsnitt 8.3.5 och 8.4.3). Arbetsgivarna satsar nämligen inte särskilt mycket på *personalutbildning* för de tidsbegränsat anställda. Vikarier får endast hälften så mycket personalutbildning som fast anställda och behovsanställda mindre än en tredjedel.[41] I dagens arbetsliv, som utmärks av ständiga förändringar och ett ökat kunskapsinnehåll, är det viktigare än någonsin med vidareutbildning. Annars finns risken att hamna utanför och slås ut från arbetsmarknaden. Särskilt stor risk löper kvinnor och invandrare eftersom de är överrepresenterade i de tillfälliga jobben, men också för att de generellt har en svagare position på arbetsmarknaden och kan ha svårt att göra sin röst hörd. Som framgått är de tidsbegränsade jobben allra mest utbredda bland ungdomar, som således riskerar att missgynnas när det gäller personalutbildning. Enligt LOs undersökning ”Röster om facket och jobbet” (1998 del 1 s. 96) anser ca 85 procent av de unga LO-medlemmarna (16–29 år) att utbildning i arbetet är en viktig facklig fråga.

Även ur företagens synvinkel kan en stor andel tidsbegränsat anställda och inhyrda ha sina risker, i varje fall där arbetet utförs i grupp av kvalificerad personal. En alltför hög rörlighet kan skapa stress på arbetsplatsen och motverka att de anställda engagerar sig i förbättringar och effektiviseringar av verksamheten (Berggren & Bengtsson 2000 s. 18ff). Vidare riskerar man att lärandet begränsas och att ”utvecklande arbeten” motverkas. Inom industrin finns en utbredd uppfattning att ”taket” för inhyrd arbetskraft går vid 10–15 procent, något som Ericsson i Linköping överskred med bred marginal.

Tidsbegränsade jobb och brist på utvecklingsmöjligheter tenderar också medföra en sämre löneutveckling. Vidare är tillfälligt anställda – särskilt vikarier och behovsanställda – försiktigare än andra att kritisera dåliga arbetsmiljöer och i övrigt ta upp missförhållanden i arbetet (Aronsson & Gustafsson 1999 s. 194, 196, 198). De upplever också i högre grad att kritiska synpunkter kan medföra en försämrad ställning på arbetsplatsen. Till de tystaste yrkesgrupperna hör *undersköterskorna* (gäller även de fast anställda), som förutom att befinna sig långt ned i hierarkin, hamnat i en utsatt position genom att vård- och omsorgssektorn genomgått kraf-

41. Avser första halvåret 1999. *Personalutbildningen på en arbetsmarknad i förändring*; se även Aronsson, Gustafsson & Dallner 2000 s. 10 och Wikman 2000 s. 38f.

tiga nedskärningar och omorganiseringar under större delen av 1990-talet (ibid. s. 203). Inom industrin har den ökade pressen på *underleverantörer* på flera håll medfört en press också på de fackligt aktiva att inte påtala de arbetsmiljöproblem som förorsakas av det höga arbetstempot (*Dagens Arbete* nr 6–7 1999). Därmed blir det naturligtvis ännu svårare för de vanliga medlemmarna att öppet berätta om hur de mår. Bristande individuell och kollektiv styrka går här hand i hand.

Tilläggas bör att det bland tidsbegränsat anställda också finns en del grupper med en stark position på arbetsmarknaden och med goda möjligheter till inflytande i arbetet och till vidareutbildning. Främst gäller det objekt- och projektanställda akademiker. *Behovsanställningar*, som är allra vanligast bland unga kvinnor i LO-yrken, representerar den andra ytterligheten (*Anställningsformer och arbetstider 2000* s. 8f). Arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår, inte sällan på morgonen samma dag som arbetet skall utföras. De behovsanställda har vidare mycket begränsade möjligheter till utbildning på betald arbetstid.

8.3.3 Vad kan facket göra för tidsbegränsat anställda?

Vad kan då facket göra för att förbättra förhållandena för den stora majoriteten tidsbegränsat anställda? För det första att gå in för att öka andelen fast anställda, för att ge medlemmarna ökad trygghet och stärkt självförtroende. Kommunal kan här nämnas som ett föredömligt exempel genom initiativet att ändra LAS (Lagen om anställningsskydd) så att kommuner och landsting tvingades ge fasta jobb åt dem som befann sig i en mångårig vikariatskarusell. En historisk parallell finns här i bakgrunden till SACOs bildande 1947. Under 1930- och 40-talen påskyndades akademikernas fackliga organisering genom de s.k. yngreföreningarna för läkare, läroverkslärare, jurister m.fl.[42] En viktig drivkraft för dessa var just att söka begränsa den ökade användningen av ytterst oförmånliga och osäkra anställningar som extraläkare, extralärare etc.

Fackföreningarna kan även i övrigt bli bättre på att uppmärksamma de tidsbegränsat anställda och deras anställningsvillkor. Enligt ett EU-direktiv som antogs i juni 1999 – och som bygger på en ramöverenskommelse mellan arbetsmarknadens företrädare inom EU – får tidsbegränsat anställda inte ges sämre anställningsvillkor än fast anställda (Vigneau m.fl. 1999). Ett annat syfte med direktivet är att förhindra missbruk i form av upprepade tidsbegränsade anställningar.

---

42. Redan under 1920-talet bildades Sveriges yngre läkares förening (1921), vars medlemsantal tredubblades under 1930-talets kamp mot ”assistentläkareeländet”. Andra exempel på yngreföreningar är Sveriges extralärareförening (bildad 1906), Sveriges yngre juristers förening (1940) och Sveriges yngre prästers förbund (1944). År 1943 bildade sex yngreföreningar SYACO (Sveriges yngre akademikers centralorganisation), som var en direkt föregångare till SACO.

En annan angelägen facklig uppgift är att få arbetsgivarna att satsa betydligt mer på *vidareutbildning* för att bredda och fördjupa kompetensen hos de tidsbegränsat anställda så att de lättare kan växla över till andra arbetsuppgifter eller avancera inom yrket. Därmed ökar också chanserna till fortsatt anställning och en bättre löneutveckling. Men här finns idag en ond cirkel: de som saknar fasta jobb får mindre utbildning än andra, vilket håller tillbaka den form av flexibilitet som bygger på en bredd i kunskaper och färdigheter. En rad negativa konsekvenser kan bli följden, t.ex. belastningsskador av alltför ensidiga arbetsuppgifter men också en känsla av otrygghet, som inte är obefogad då det i första hand är de tidsbegränsat anställda som drabbas vid minskad produktion eller omorganisationer. Om denna kategori i större utsträckning erbjöds utbildning under produktionssvackor skulle två mål kunna uppnås: att göra personalen mer flexibel i förhållande till olika arbetsuppgifter och samtidigt minska behovet av uppsägningar. Följden skulle bli en ökad flexibilitet inte bara ur arbetsgivarens synvinkel, utan också ur *individens*.

För fackföreningarna själva kan det vara idé att i ökad utsträckning använda informella fackliga arbetsformer för att snabbt fånga upp och kanalisera de behov som de anställda upplever här och nu – det är särskilt viktigt för tillfälligt anställda! En annan möjlighet är att inrätta yrkesklubbar som *komplement* till arbetsplatsklubbarna för att skapa en samlingspunkt som inte är beroende av var medlemmen för tillfället råkar befinna sig eller om denne är arbetslös. Det vill säga en organisation som sätter *individen* i centrum och där det är naturligt att ta upp frågor om kompetensutveckling och vidareutbildning. Vidare föreligger ett behov hos bemanningsföretagens anställda (inkl. de med fasta jobb) av egna fackklubbar eller andra fackliga organ på arbetsplatser med många inhyrda, liksom att samordning kommer till stånd med ”gästföretagens” klubbar.

8.3.4 Arbetsmiljön – ett försummat kapitel

Den stora majoriteten löntagare har fortfarande *fasta* jobb, men långtifrån livslånga företagsbundna anställningar av japansk modell. Valfriheten är större än så, likaså otryggheten. Men valfriheten är inte obegränsad. Drygt var tredje fast anställd anser att de antingen har ett oönskat yrke eller befinner sig på fel arbetsplats eller bådadera (Aronsson, Dallner & Gustafsson 2000 s. 6). Var femte med fast jobb känner sig ”inlåst” i båda dessa avseenden. Bland tidsbegränsat anställda är dessa andelar avsevärt högre med totalt 62 procent i en negativ anställningssituation, varav mer än hälften (38 procentenheter) klassificeras som ”dubbelinlåsta”. LO-förbunden har betydligt större andel inlåsta än TCO- och SACO-förbunden (ibid. s. 9). Dubbelinlåsta individer har genomgående högre ohälsofrekvens och betydligt mindre utvecklings- och lärandemöjligheter än övriga (ibid. s. 10, 14). Det är inte

otänkbart att LAS kan förstärka inlåsningen pga. risken att förlora sin plats i turordningen om man byter arbetsgivare (ibid. s. 21). Dessutom har LAS, som naturligtvis är en viktig facklig tillgång under arbetslöshetstider, genom regeln ”sist in/först ut” missgynnat de yngre i förhållande till medelålders och äldre. Arbetslösheten bland unga har under 1990-talet varit ungefär dubbelt så hög som genomsnittet. Det bör tilläggas att hälften av ungdomarna faller utanför LAS då det ju redan på förhand är givet när anställningen skall upphöra för dem som har tidsbegränsade jobb.

Perioder av hög arbetslöshet kan rent allmänt antas minska möjligheterna att byta jobb och öka rädslan för att förlora arbetet. Trots att många upplever sitt jobb som otillfredsställande vill man inte heller mista det. Fackföreningarna har under 1990-talet i hög grad koncentrerat sina krafter på att söka rädda jobben och hantera uppsägningar, med följd att uppgiften att åstadkomma goda arbeten och förbättrade arbetsmiljöer kommit i andra hand. Till detta bidrog inte bara den dramatiska ökningen av arbetslösheten vid decenniets början, utan också en hårdare attityd från arbetsgivarnas sida samt minskat statligt stöd till företagshälsovård, arbetsmiljöutbildning och de regionala skyddsombudens verksamhet. Ett markant trendbrott inträffade när SAF utan förvarning sent år 1991 sade upp Arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK (1976)[43], som trädde ur kraft 1/7 1992 utan att ersättas av ett nytt avtal. Därmed bröts en långvarig tradition av partssamverkan på arbetsmiljöns område.[44] Inom verkstadsindustrin ingicks inget nytt arbetsmiljöavtal förrän 1997 då Sveriges Verkstadsindustrier och Metall/SIF/CF slöt ett avtal om bl.a. arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och samverkan på arbetsmiljöområdet. Det var säkerligen inte av en slump som det sammanföll med tillkomsten av Industrins samarbetsavtal, vilket signalerade en renässans för partssamarbetet på lönebildningens område.

En rad faktorer har framkallat ökad osäkerhet på arbetsplatserna och bidragit till att facken hamnat i en defensiv position: den djupa lågkonjunkturen under större delen av 1990-talet, stora nedskärningar och omorganiseringar inom den offentliga sektorn, den skärpta internationella konkurrensen samt en rad fenomen som förknippas med moderna produktionsmetoder såsom ”mager” produktion, ”outsourcing” av vissa funktioner, avyttrande av det som inte är ”kärnverksamhet” etc. Vidare har de transnationella bolagen stärkt sin ställning på löntagarnas, underleverantörernas och inte minst nationalstaternas bekostnad.

En speciell form av outsourcing består i att offentlig verksamhet läggs ut på anbud till entreprenadföretag enligt s.k. beställar-utförarmodell. Det försvårar på

43. Uppsägningen innefattade också partssamarbetet om företagshälsovården och utbildningen i arbetsmiljöfrågor.
44. LO Verksamhetsberättelse 1991 s. 95, Hägglund & Degerblad 1994 s. 138ff.

flera sätt en *långsiktig* planering av arbetsmiljön. Kortsiktigheten är inbyggd redan i att ”upphandlingen” endast avser en begränsad tidsperiod samt att uppdraget normalt går till det företag som kommer med det lägsta anbudet. För att samtidigt uppnå en godtagbar vinstmarginal kan entreprenadföretaget dessutom frestas att bemanna verksamheten på lägsta möjliga nivå med allt vad det innebär av ökat risktagande och press på personalen.

Å andra sidan bör utrymmet för fackliga initiativ öka sedan lågkonjunkturen vänts till högkonjunktur och den offentliga sektorn står inför betydande nyrekryteringsbehov. Stigande sjukfrånvaro kan vara ett tecken på att rädslan att förlora jobbet håller på att minska, men också på ohälsosamma arbetsplatser. Man skulle kunna säga att ”ohälsan” inte längre tiger still, i varje fall inte lika mycket som tidigare. Åtskilliga larmrapporter vittnar också om ökad stress och ”utbrändhet” inom arbetslivet, inte minst inom offentlig sektor och bland tjänstemän (SAF-tidningen nr 19 2000; se även *En vårflod av stresslarm*). Nästan var fjärde yrkesverksam uppger att de har besvär orsakade av arbetet (*Arbetsorsakade besvär 1999*). Särskilt kvinnorna är utsatta. Fortfarande är fysiska besvär vanligast, men en ökande andel rapporterar stress och psykiska påfrestningar – inom vård, omsorg och utbildning drygt var tionde sysselsatt (ibid. s. 4ff, 54ff).[45] Särskilt höga värden har *lärare* (var femte grundskollärare)[46] och *läkare* (ca var fjärde)[47], medan sjuksköterskor och undersköterskor/vårdbiträden hamnar på en lägre nivå (12 resp. 10 procent), men klart högre än de flesta andra yrkesgrupper. Det bör observeras att här avses de som under året haft sådana *besvär*, orsakade av arbetet, att de haft svårt att arbeta eller utföra det dagliga hemarbetet (se vidare avsnitt 8.3.7 för en jämförelse med IT-branschen). Vid en vidgning av begreppet blir andelarna naturligtvis högre. Inom LO-området upplever inte mindre än 61 procent av kvinnorna inom offentlig sek-

45. En jämförelse mellan 1991 och 1997 visar att kvinnor och yngre personer (16–30 år) har den största ökningen av psykosocialt påfrestande arbeten. Bland kommunalt anställda noteras en dramatisk ökning: från 14 till 21 procent (se Bäckman & Edling 2000 s. 137f). En annan studie konstaterar en särskilt markant försämring av de psykosociala arbetsvillkoren mellan 1995 och 1997. Det gäller särskilt bland de yngsta och de äldsta kvinnorna (Marklund & Toomingas 2000 s. 203).

46. Enligt en enkätundersökning som Lärarnas Riksförbund (LR) gjorde maj 1999 redovisar en klar majoritet av såväl yngre som äldre lärare en kraftig ökning av arbetsbelastningen de senaste åren. Vidare uppgav nästan var tredje yngre lärare att de var osäkra på om de fanns kvar i yrket om fem år. Hög arbetsbelastning tillhörde de allra viktigaste skälen till tveksamheten (*Lärarnas arbetssituation och arbetsbelastning*). I en LR-undersökning från augusti 2000 anger gymnasielärarna konferenser och antalet elever som de faktorer som påverkar arbetsbelastningen mest. Så mycket som fyra av tio bedömde det vara minst 50 procents sannolikhet att de helt slutar som lärare inom fem år (*Attityder gymnasielärare 2000-08*).

47. Läkarnas besvärliga arbetssituation bekräftas av *Arbetslivsenkät om läkares arbetssituation* enligt vilken hälften av alla läkare ofta eller mycket ofta känner sig psykiskt uttröttade efter arbetet. Sex av tio läkare anser att de ”bara ibland, sällan eller inte alls” har möjlighet att diskutera och påverka uppläggningen i stort av sitt eget arbete. Lika många anser att man ”ofta eller mycket ofta arbetar under oacceptabel tidspress.” Allra mest problematisk upplever de kvinnliga läkarna situationen.

tor arbetet som *psykiskt* påfrestande (*Kvinnors och mäns arbetsmiljö och hälsa* s. 36). Likaså har kvinnorna ett mer stressigt arbete än männen (37 resp. 28 procent), framför allt inom privata servicenäringar (44 resp. 34 procent; ibid. s. 24). Särskilt bland kvinnorna, men även bland männen, har de *fysiska* besvären (ont i främst rygg, nacke, axlar och armar) ökat under 1990-talet (ibid. s 21).

I SCBs kartläggning av magra organisationer 1991–97 konstateras en ökad andel kvinnor och män som har ett ”arbete med hög anspänning”, varmed menas arbeten som kombinerar höga krav och lågt inflytande (Eklund 2000 s. 26ff). Ökningen är i särklass störst bland kvinnor inom offentlig sektor. Det gäller bl.a. låg- och mellanstadielärare, förskollärare, fritidspedagoger och inom vårdyrken. Bland lärare på högre stadier var andelen med hög anspänning redan tidigare relativt hög. Högst andel med hög anspänning finns inom hälso- och sjukvård, vilket gäller både kvinnor och män. De enskilda yrken som ligger högst är kvinnliga sjuksköterskor (59 procent) och lågstadielärare (49 procent).

De allt mer slimmade organisationerna slår inte bara mot arbetsmiljön utan försvårar också *skyddsombudens* arbetssituation (*Bättre möjligheter till en bättre arbetsmiljö* s. 11). Under 90-talet minskade antalet skyddsombud från 114 000 till 87 000 (*Arbetarskydd* nr 5 2000). Nedgången var som störst under 90-talets slut: från 108 000 1997 till 87 000 1999. Idag saknar fyra arbetsplatser av fem helt skyddsombud (avser arbetsplatser med minst fem anställda). Enligt en enkät till fackförbunden uppger 18 av de 25 förbund som svarade att möjligheterna att rekrytera skyddsombud blivit sämre eller mycket sämre (*Bättre möjligheter…* s. 21). Som orsaker anges hög arbetsbelastning och tidsbrist, skyddsombudens och arbetsmiljöfrågornas låga status samt rädslan för repressalier från ledningens sida, bl.a. i form av uteblivna lönehöjningar vid ökad individualisering av lönerna. Här finns uppenbarligen ett samband med den *tystnadens kultur* som under 1990-talet brett ut sig på arbetsplatserna och som även omfattar yrkesgrupper där den stora majoriteten är *fast* anställda. Av *gymnasielärarna* tror så många som 40 procent att de skulle mötas med ovilja från överordnade om de framförde kritik gällande arbetsmiljön (Aronsson & Gustafsson 1999 s. 195, 200). *Läkarna* är den yrkesgrupp som upplever att de får minst gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor; hela 55 procent anger negativa erfarenheter (ibid. s. 195, 203).

8.3.5 Utvecklande arbeten – en rättvisefråga (1)

En av dagens stora utmaningar är hur ekonomisk effektivitet och tillväxt skall förenas med goda arbetsförhållanden och utvecklande arbeten (Barklöf 2000 s. 6). Under tidigare perioder av arbetskraftsbrist, stor personalomsättning och hög sjukfrånvaro har framsynta arbetsgivare insett att det även rent ekonomiskt kan löna sig

att satsa på goda arbetsmiljöer och en arbetsorganisation som utvecklar, inte förbrukar, människor. Å andra sidan kan expansion utomlands framstå som ett attraktivt alternativ om lönenivån väsentligt understiger den svenska och det i investeringslandet råder överskott istället för brist på arbetskraft. Detta gäller även underleverantörerna, som är hårdare pressade än någonsin, vilket kan få dem att avstå från satsningar på personalen.

Av en Metall-undersökning, som avser förhållandena 1998, framgår att många *underleverantörsföretag* har en mycket outvecklad arbetsorganisation (Metall 1999a). Överhuvudtaget förekommer stora och *växande* skillnader mellan olika grupper av metallarbetare. Möjligheterna till utveckling i arbetet är bättre i stora företag än i små och för män jämfört med kvinnor. Oftast är det de metallarbetare som redan har kvalificerade arbeten som får utföra nya arbetsuppgifter. Orättvisorna har således ökat när det gäller arbetets innehåll.

För det andra har arbetsvillkoren generellt försämrats inom fyra områden av fem: kortare cykeltider och därmed mindre variation inom monteringsarbete[48], förhöjd risk för utslagning samt ökad arbetsintensitet och stress[49] (ibid. s. 19). Speciellt negativ har utvecklingen varit i de båda sistnämnda avseendena. Däremot har detaljstyrningen blivit mindre, dvs. möjligheterna till ett mer självständigt arbete har ökat. Arbetsvillkoren har försämrats mest där den arbetsorganisatoriska utvecklingen varit liten. Sammanlagt deltog drygt varannan metallarbetare i sådan utveckling 1998. Störst chanser till utveckling i arbetet – det rör sig om mer än fördubblade chanser – har de som arbetar i grupp. Mellan 1994 och 1998 ökade andelen grupparbetande metallarbetare från 70 till 85 procent, vilket får ses mot bakgrund av den ökade flexibilitet som lagarbete ger (ibid. s 11). Ett problem är här att ”snål bemanning” medför brist på tid för kompetensutveckling, ett annat att utbildningssatsningar ges låg prioritet av arbetsgivarna, som ofta har bristande kompetens inom området (Metall 1999b).[50] Samma problem upplever klubbarna inom SIFs Stockholmsavdelning, där många medlemmar är oroade över att inte besitta den kompetens som krävs i dagens arbetsliv (Hemström 1999 s. 8, 18f).

---

48. En undersökning som Metall lät SCB göra 1999 bekräftar det fortsatt stora inslaget av monotona jobb, särskilt hos kvinnorna (Metall 1999c). Nästan sju av tio Metallkvinnor arbetar mer än halva sin arbetstid med upprepade arbetsmoment. Fyra av tio män har en lika monoton arbetssituation.

49. Fyra av tio Metallmedlemmar upplever arbetet som stressigt och att de har för mycket att göra på jobbet (Metall 1999c).

50. Variationerna kan dock vara stora både inom och mellan företagen. I Sveriges största företag, Ericsson, fick metallarbetarna i genomsnitt knappt en veckas utbildning och kompetensutveckling per år enligt en undersökning som Metall gjorde 1997. De flesta fick dock betydligt kortare utbildning. Den ”magra bemanningen” vållade problem att hinna med önskvärd kompetensutveckling. Vid ABB Stal (idag Alstom Power) i Finspång, där andelen yrkesarbetare är högre än inom Ericsson, får *alla* ca 50 timmars schemalagd undervisning per år. Metall 1998 s. 19, 26.

Under sådana förhållanden är det extra viktigt att de fackliga organisationerna tar initiativ och är pådrivande i förändringsarbetet. Och här finns mycket att göra. Enligt Metalls undersökning arbetar nästan varannan verkstadsklubb inte systematiskt med kompetensutveckling för medlemmarna (Metall 1999b s. 10). Som framhålls i rapporten: ”om inte kraftansträngningar görs kommer arbetsvillkoren för metallarna att *tudelas* – en mindre grupp får intressanta och trygga jobb medan villkoren för majoriteten blir den motsatta” (ibid. s 17; min kurs.). Frågan om det utvecklande arbetet är därför i hög grad en *fördelnings-* och *rättvisefråga* som inte bara berör arbetsvillkoren, arbetsmiljön och möjligheterna till vidareutbildning, utan också chanserna till löneutveckling, trygghet i anställningen resp. möjligheterna att byta jobb. Det är både en jämlikhets- och jämställdhetsfråga[51] med betydelse för såväl individens utvecklingsmöjligheter som de sociala relationerna på arbetsplatsen och samhällsklimatet i stort. Med andra ord en strategiskt central fråga. Den handlar också om huruvida de jämlikhets- och solidaritetsideal som vanligen förknippas med den ”svenska modellen” skall vidgas till att omfatta fler områden än rena lönefrågor, som hittills varit dominerande. Medan det blivit svårare att bedriva ”solidarisk lönepolitik” i traditionell mening och på central nivå, finns det sannolikt ute på arbetsplatserna en växande potential att driva frågor om mer rättvisa utvecklingsmöjligheter och arbetsvillkor.

Men också hela kollektiv behöver lyftas, vilket klart framgår om vi återvänder till Metall-undersökningen. Endast *en* procent av metallarbetarnas arbetstid ägnades åt utbildning 1997. Där lokala kompetensutvecklingsavtal tecknats var utfallet något bättre och om klubbarna arbetade aktivt med handlingsprogram kunde ytterligare framsteg noteras, om än måttliga. I de arbetsorganisatoriska frågorna betydde det mycket om klubben var aktiv och pådrivande eller ej (Metall 1999a s. 15). Efter att under 1980-talet med stor genomslagskraft ha lanserat ”det goda arbetet” hamnade Metall under 90-talet på efterkälken gentemot arbetsgivarna, som med sina idéer om flexibilitet m.m. erövrade initiativet såväl i den allmänna debatten som i företagen.

Företagsekonomen Tony Huzzard, som studerat fackliga läroprocesser hos Metall och SIF i fyra stora verkstadsföretag under 1980- och 90-talen, redovisar flera allvarliga bakslag under 90-talet för de fackliga strävandena att få till stånd utvecklande arbeten och till dem anpassade lönesystem. När lågkonjunkturen 1992–93 med full kraft drabbade låstillverkaren Assa i Eskilstuna valde bolaget att helt delegera personalfunktionerna till de nya resultatenheterna som av naturliga

51. Enligt Metalls arbetsmiljöundersökning 1999 har kvinnorna de mest monotona jobben (Metall 1999c). Vidare är belastningsskador vanligast bland kvinnor. Det är också kvinnorna som har minst möjligheter att påverka uppläggningen av sitt arbete.

skäl prioriterade lönsamhetsmålen och hade begränsade kunskaper om lagar och avtal (Huzzard 2000 s. 275f, 282f). Genom det vakuum som här uppstod tvingades facken delvis hantera de problem som tidigare låg på personalchefens bord, vilket inte var helt lätt eftersom företaget samtidigt skar ned den betalda arbetstiden för fackligt arbete. Även den höjda arbetstakten inskränkte möjligheterna till facklig verksamhet. När efterfrågan på företagets produkter sedan ökade markant från 1997 drevs metallarbetarnas arbetstakt upp ytterligare. Det hängde samman med att arbetslagens bemanning började förändras i riktning mot ”mager” produktion (lean production). Vidare ägde en partiell återgång rum till tayloristisk arbetsdelning med ett smalare arbetsinnehåll som följd (ibid. s 281ff, 332).

På Alfa Laval Thermal i Lund hade en framsynt företagsledning sett till att arbetsprocessen gjordes mindre tayloristisk redan när den nya fabriken för värmeväxlare öppnades 1979 (ibid. s. 293f). Detta var långt innan Metall började tala om det goda arbetet. I samband med att produktionschefen pensionerades skedde en decentralisering av personalfunktionen 1994–95, vilket Metallklubben upplevde som en personalpolitisk nedrustning. Vidare ansåg man att kortsiktiga vinstkrav slog igenom hos en ny generation chefer som av karriärskäl hade behov att visa upp snabbt förbättrade resultat (ibid. s. 296f). Ungefär samtidigt skärpes kraven på kortare ledtider med ökad stress som följd, vilket kan betecknas som ett steg bakåt (ibid. s. 303). Klubben tvingades in i en defensiv position och samarbetsklimatet på verkstadsgolvet försämrades. Många av de problem som för 10–15 år sedan löstes på arbetsplatsen leder idag till konflikter som hanteras av huvudkontoret. Decentraliseringen har således i praktiken delvis medfört en *centralisering* av fabrikens arbetslivsrelationer. Å andra sidan har arbetsuppgifterna för de fackliga representanterna i fabrikens olika avdelningar vidgats till att omfatta fler frågor än tidigare, t.ex. deltid, nyrekryteringar, övertid och inhyrd personal (ibid. s. 298). Denna *decentralisering* av klubbens verksamhet ses som framgångsrik, bl.a. genom en nyrekrytering av många unga fackligt aktiva för att sköta dessa uppgifter.

Om det i Lund var företaget som från början tog initiativet till utvecklande arbeten var det vid Volvos fabrik för lastbilshytter i Umeå Metallklubben som var den drivande kraften i detta avseende. Under det sena 1980-talet fick klubben med sig företaget för att åstadkomma arbetsutvidgning och ökad frihet i arbetet. Företagets intresse får ses mot bakgrund av den rådande arbetskraftsbristen och svårigheterna att rekrytera ungdomar till industriarbete (ibid. s. 253ff). Vid 90-talets mitt började det emellertid växa fram en konkurrenssituation mellan företaget och klubben om de i hög grad självständiga arbetslagen, som nu själva ombesörjde mycket av det som klubben tidigare gjort, inkl. lönesättningen (ibid. s. 256, 263, jfr. även Bruhn 1999 s. 291f).

Vid det fjärde studerade verkstadsföretaget, Ericsson i Norrköping, misslyckades Metallklubben både med att uppnå en ”solidarisk” kompetensutveckling och ett lönesystem kopplat till den nya arbetsorganisationen (Huzzard 2000 s. 238ff, 243). Liknande erfarenheter gjorde SIF-klubben (ibid. s. 243ff). Istället kom produktionen av mönsterkort att domineras av lågbetalda kvinnor med en låg kvalifikationsnivå. Mot 1990-talets slut flyttades verksamheten etappvis utomlands, varvid klubbens huvuduppgift blev att tillse att LAS tillämpades på ett riktigt sätt.

På samtliga fyra undersökta verkstadsföretag hamnade fackföreningarna under 1990-talet i en defensiv position, om än i olika grad och på lite olika sätt. Mycket talar för att detta tämligen väl avspeglar utvecklingen på arbetsplatserna i 1990-talets Sverige. Åtminstone delvis får den uppkomna situationen tillskrivas de fackliga organisationerna själva. Trots att många medlemmar utsattes för ökade fysiska och psykiska påfrestningar gavs arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna i allmänhet ingen hög prioritet. Följaktligen fanns det i medlemmarnas ögon inte mycket av *resultat* som fackföreningarna kunde tillgodoräkna sig på området. Därför var det inte utan visst fog som nyttan av medlemskapet kunde ifrågasättas.

Undersökningar visar emellertid att medlemmarna trots allt har ganska stora förväntningar på de fackliga organisationerna. Närmare 70 procent av Metalls och Industrifackets medlemmar betraktar utveckling av arbetets innehåll som ett viktigt fackligt område (*Röster om facket och jobbet* 1998 del 1 s. 25). Att arbetsmiljön kommer högt upp bland medlemmarnas önskemål framgår av att nästan 100 procent av LOs, TCOs och SACOs medlemmar betecknar den som en viktig facklig fråga, varav 74, 70 resp. 63 procent anger den som ”mycket viktig” (ibid. s. 15ff, 81ff). Ca tre av fyra medlemmar i LO, TCO och SACO anser inflytande över det egna arbetet vara ett viktigt fackligt område. På frågan om vad man anser sig få ut av sitt medlemskap svarar klart färre än vid tidigare undersökningar (1988 och 1993) jakande när det gäller möjligheterna att påverka arbetsmiljön och inflytandet över den egna arbetssituationen, men detta gäller även frågorna om bättre anställningsvillkor, lönehöjningar vid lokala förhandlingar och ökad anställningstrygghet (ibid. s. 56f, 163). Föga förvånande tycker också betydligt fler medlemmar än tidigare att den lokala fackliga organisationen bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen än vad den har idag.[52]

52. Av LOs medlemmar ansåg 57 procent detta 1998 mot 44 procent 1988 och 1993, av TCOs 45 procent (ca 33 procent 1988 och 1994) samt av SACO-medlemmarna 41 procent (33 procent 1988, 28 procent 1993). Ibid. s. 160.

8.3.6 Decentraliserad lönebildning – en rättvisefråga (2)

Fackföreningarnas försvagade ställning på arbetsplatserna står i kontrast till avtalsförhandlingarna på *förbundsnivå*, där den fackliga styrkan och konfliktkapaciteten föreföll nästan intakt även under åren av massarbetslöshet. Här lyckades man också med framgång avvisa arbetsgivarnas propåer om en *fullständig* decentralisering av lönebildningen till arbetsplatserna och i sista hand till individnivå. Det hindrar inte att en successiv decentralisering skett under 1990-talet. Bland gymnasie- och grundskollärarna utmynnade denna process i ett utbrett missnöje våren 2000. I det förslag till femårsavtal som medlemmarna i Lärarförbundet (TCO) och Lärarnas Riksförbund (SACO) avvisade i omröstningar fanns inga centrala garantier för att varje individ skulle få en lönehöjning. Samtidigt gav den tilltagande lärarbristen marknadskrafterna ökat spelrum, med risk för ökade skillnader mellan olika kommuner och för att nyanställda lärare gynnades på bekostnad av äldre. Till bakgrunden hör även den ökade arbetsbelastning och försämrade arbetsmiljö som tidigare avtal inte kunnat förhindra, trots att där fanns avsnitt om utveckling av skolan. Det är också möjligt att den mer individuella lönesättningen medverkat till den utbredda rädslan för att kritisera brister i arbetsmiljön och arbetsvillkoren (jfr. avsnitt 8.3.4 ovan).

Vårdförbundet har mer målmedvetet än lärarfacken gått in för att marknadskrafterna skall ta hand om lönebildningen. Vid 1990-talets mitt led förbundet ett i medlemmarnas ögon stort nederlag. Man hade gått ut i en sju veckors lång strejk för 35 procents löneökning under tre år (1995–97), men endast beviljats 12 procent för dessa tre år samt 0,5 procent per år utöver vad Kommunal/SKTF/Ledarna skulle få för nästföljande två år (1998–99; Elvander 1996 s. 15f, Larsson 1996 s. 5). I förhållande till de höga utgångskraven blev resultatet av sjuksköterskestrejken blygsamt. I efterhand kunde det emellertid konstateras att de faktiska lönehöjningarna 1994–99 blev drygt 26 procent. Det nya femårsavtal som undertecknades i mars 2000 innehåller löneökningar om 2 procent per år att fördelas lokalt och individuellt, men utan individuella garantier. Förbundsledningen räknar med att bristen på sjuksköterskor vid periodens slut skall ha resulterat i löneökningar om minst 25 procent (*Svenska Dagbladet* 25/3 2000). Ett par månader senare presenterades en enkätundersökning (genomförd i januari), som visade att fyra av tio medlemmar ifrågasatte värdet av medlemskapet vad gäller löneförhandlingar, inkl. råd och information vid individuella förhandlingar (*Vårdförbundets medlemsundersökning maj 2000*). Samma låga betyg får förbundet när det gäller att förbättra arbetsvillkoren. Ännu allvarligare är att nästan sex av tio medlemmar anser det ”tveksamt” om medlemskapet är värt pengarna, medan ytterligare två av tio svarar ”inte alls”.

Endast 23 procent svarar ”ja”. Nästan 40 procent är tveksamma eller negativa till fortsatt medlemskap. Här skulle man kunna tala om en legitimitetskris för facket. Enligt medlemmarna är det mest positiva med förbundet att det stärker yrkessammanhållningen och bidrar till ansvar för vårdens och yrkets utveckling (åtta av tio medlemmar instämmer här). Medlemmarna sluter således upp bakom Vårdförbundet mer i dess egenskap av *professionell* organisation än som fackförening.

Även Läkarförbundet fick vidkännas en omfattande kritik från sina medlemmar, speciellt de yngre, i en enkätundersökning våren 2000 (Läkartidningen nr 22 2000; *Sveriges Läkarförbund Medlemsundersökning 2000*). Fyra av tio menade att medlemskapets värde inte var särskilt högt; ännu fler – sex av tio – ansåg detsamma om den konkreta nyttan av medlemskapet. Så mycket som var fjärde ansåg det tveksamt om de skulle fortsätta vara medlemmar. Bland det som medlemmarna uppskattar märks, förutom juridiskt bistånd, förbundets arbete med professionfrågor och med att stärka yrkestillhörigheten (jfr. Vårdförbundet), men ifråga om inflytande över arbete, stress, löner m.m. blir betyget endast 2–2,5 av 5 möjliga. Arbetsmiljön är den i särklass viktigaste fråga som medlemmarna vill att förbundet skall driva. Det är förståeligt mot bakgrund av att läkarna är den yrkesgrupp som anser sig få minst gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor (se avsnitt 8.3.4 ovan). Behovet av förbättrade medlemskontakter framgår av att sju av tio medlemmar har dålig kännedom om vart de skall vända sig i olika frågor. Den stora majoriteten läkare har knappast alls haft någon kontakt med sin fackliga organisation under de senaste åren. Precis som på många andra håll finns således ett behov av ett betydligt mer *medlemsnära* fack så att medlemmarnas önskemål bättre kan komma fram.

Inom såväl skolan som vården har de stora nedskärningar och omorganisationer som ägt rum under 1990-talet ökat vikten av en fungerande *dialog* mellan medlemmarna och den fackliga ledningen både på lokal och central nivå. Detsamma gäller de fackliga organisationerna i förhållande till arbetsgivarna. Utan ett ömsesidigt informationsutbyte och en bred diskussion av önskemål och prioriteringar är risken stor att en förtroendeklyfta växer fram mellan å ena sidan medlemmar och fackförening och å den andra mellan anställda/fackförening och arbetsgivare. Jämfört med i många andra länder utmärks de fackliga organisationerna i Sverige av en påtaglig vilja till förnyelse även om inarbetade handlingsmönster och etablerade fackliga kulturer är svåra att rubba. Och här rör det sig inte bara om att finna arbetsformer som gör organisationen mer tillgänglig för ungdomar, kvinnor och invandrare, utan också om att *decentralisera* för att komma närmare medlemmarna, särskilt som lönebildningen sker alltmer lokalt och individuellt och det är på arbetsplatserna som frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation, utvecklande arbeten och kompe-

tensutveckling naturligt hör hemma. Arbetsplats- och skyddsorganisationen behöver således byggas ut om än i delvis förnyade former. Mot denna bakgrund är det alarmerande att flera tecken tyder på att en uttunning av organisationen på arbetsplatserna under 1990-talet. En inventering inom Kommunal senhösten 1999 påvisade en minskning av antalet arbetsplatsombud sedan mitten av 90-talet med ca 10 000 (till 33 000–34 000; *Medlemsrekrytering Kommunal 1999*). Var tredje arbetsplats inom Kommunal saknar idag ombud, i Stockholms län ännu fler. Hos Metalls och SIFs avdelningar i Stockholmsområdet har arbetsplatsklubbarnas täckningsgrad minskat starkt under 90-talet (tabell 26 resp. tabell 4:10 i tabellbilagan). Här står de fackliga organisationerna inför stora utmaningar, inte minst med tanke på det omfattande generationsskifte som sker när ”fyrtiotalisterna” går i pension.

Som redan framhållits, bör dagens ljusnande arbetsmarknadssituation öka förutsättningarna för fackliga initiativ när det gäller arbetsmiljö, arbetsorganisation, kompetensutveckling, rättvisa lönesystem m.m. och här kan den centrala nivån, avdelningarna och klubbarna ömsesidigt stödja och inspirera varandra. Efter 1990-talets försvagning på arbetsplatsnivå står de fackliga organisationerna idag sannolikt inför ett vägskäl: *antingen* lyckas facket i nära samverkan med medlemmarna aktivera sig på *arbetsplatserna* och flytta fram positionerna i de ovan nämnda frågorna *eller* riskerar de fortsatta medlemsförluster och ökad direktanslutning till a-kassorna.

Med en alltmer decentraliserad och individualiserad lönesättning kan den lokala fackföreningen komma att sättas på svåra prov om det saknas klara och rättvisa kriterier för löneskillnader och löneutveckling. Som framhölls i avsnitt 6.3 finns det knappast några i sig ”objektiva” kriterier, vilket gör det desto angelägnare att *tillsammans* med medlemmarna komma fram till utgångspunkter som uppfattas som rättvisa. Om löneskillnader främst grundas på arbetsledningens subjektiva värderingar eller rentav godtycke ligger det nära till hands att nya, individualiserade lönesystem upplevs som ett steg bakåt. Det hela kompliceras av att lönedifferentieringen enligt bl.a. Metalls avtal inte bara utgår från teoretiska och praktiska kunskaper, utan också från subjektivt skattade egenskaper som omdöme, initiativkraft och ledningsförmåga (*Dagens Arbete* nr 8 2000). Verkstadsavtalet, som från 1995 innehåller en ”subjektiv” lönedel, får dock ses som en kompromiss, ett förhandlingsresultat som på vissa punkter avviker från förbundets lönepolitik.[53] Till bilden hör de styrkeförhållanden som rådde på arbetsmarknaden under 1990-talets massarbetslöshet, vilka inte bara fick konsekvenser för det centrala avtalets utformning, utan också för fackklubbarnas möjligheter att påverka den lokala lönesättningen. Det kan nämnas att många verkstadsklubbar inte kunde motstå införandet av ett

53. Den ”subjektiva” lönedelen infördes i samband med en uppgörelse om månadslön. *Dagens arbete* 27/6-2000.

system med subjektiva faktorer då företaget erbjöd extra pengar om klubbarna accepterade det (Nilsson 2000 s. 18).

Som exempel på hur en fackklubb helt förlorar inflytandet över den lokala lönesättningen kan nämnas SIF-klubben på Alfa Laval Thermal i Lund. Bolagets tillämpning av 1994 års centralt fastställda lönekriterier medförde att klubben tog avstånd från hela systemet för arbetsvärdering och lönesättning (Huzzard 2000 s. 304f). Även SIF-klubben vid Volvo Umeverken drabbades av bakslag vid denna tid genom att man misslyckades med att uppnå en koppling mellan löne- och kompetensutveckling i de lokala avtalen (ibid. s. 264, 267). Med tanke på att industritjänstemännen *alltid* haft individuella löner ger detta en tydlig bild av svårigheterna med individualiserad lönesättning. Bland industrins tjänstemän är traditionen stark att inte jämföra och diskutera löner kollegor emellan; många önskar förhandla *själva* trots att de endast i begränsad utsträckning kan åberopa vad andra tjänar (Bruhn 1999 s. 296). Med ökande individuella löneandelar och ett ökat ansvar för den enskilde att förhandla själv avtar troligen på sikt behovet av facklig organisering. Å andra sidan växer behovet av fackföreningen som en *serviceorganisation* som t.ex. förser den enskilde med lönestatistik eller råd och tips om hur en framgångsrik förhandling bedrivs (se vidare avsnitt 8.3.7). Individualiserad lönesättning kan således äga rum på olika sätt: genom att *fackföreningen* förhandlar om individuella löner eller genom att den enskilde *individen* med eller utan fackets hjälp förhandlar om sin egen lön.

Enligt en studie gjord av Arbetslivsinstitutet och LO är endast 16 procent av metallarbetarna på ABB positiva till individuella löner (Nilsson 2000 s. 35, 65). De flesta anser att kriterierna för lönesättningen är oklara och att det finns risk att lönerna sätts godtyckligt. Medan den individuella lönesättningen alltså har svag legitimitet bland medlemmarna förespråkar de fackliga företrädarna systemet. Här tycks råda djup oenighet mellan facket och dess medlemmar. Endast 11 procent av metallarbetarna i de elva undersökta bolagen har helt öppna löner; 34 procent uppger att de har hemliga löner och inte vet vad andra har i lön; ytterligare 53 procent har hemliga löner men som redovisas arbetskamraterna emellan (ibid. s. 42, 73). Denna utveckling tyder på att tjänstemannakulturen smittat av sig på Metall. En liknande undersökning bland ABBs metallarbetare 1994 gav ungefär samma resultat, men med den skillnaden att idag är det fler som tycker att cheferna kan motivera lönesättningen på ett bra sätt (avser 1999). Variationerna mellan olika ABB-bolag är dock mycket stora. Det understryker vikten av att den individuella delen handhas av kunniga chefer som kan förklara för individen varför lönen har en viss storlek. Om lönesamtalen inte sköts på ett bra sätt hjälper det inte om kriterierna för lönesättningen är tydliga på ett allmänt plan. Varje led i processen – allifrån

utarbetande av kriterier till individuella lönesamtal – måste således fungera för att individuella lönesystem inte skall upplevas som något negativt. Det bör dock nämnas att den med subjektiva kriterier bedömda lönedelen på ABB uppgick till högst 10 procent av metallarbetarnas totala lön.

Även den intervjuundersökning som gjordes 1993 för denna bok avslöjar att kriterierna för lönedifferentiering kan framstå som mycket oklara för medlemmarna. Så var det särskilt på den ena av de båda metallarbetsplatser som ingick i undersökningen, närmare bestämt det utlandsägda dataföretagets fabrik i Stockholmsregionen. Ogenomskådliga lokala lönesystem kan rimligen inte fylla något syfte; tvärtom väcker de otillfredsställelse och missnöje hos de berörda. Ett minimikrav – och inte bara ur medlemmarnas synvinkel – bör således vara att lönesystemet är *genomskådligt* och rymmer *klara* och *väl motiverade* kriterier för löneskillnader och löneutveckling. Ännu bättre är det naturligtvis om medlemmarna informeras och får ha ett ord med i laget redan från början så att framtagningsprocessen inte blir en angelägenhet enbart för arbetsgivaren, alternativt facket i förhandlingar med arbetsgivaren. Medlemsopinionen kan t.ex. fångas upp genom referensgrupper eller enkäter, som även redovisar medlemmarnas syn på löneskillnadernas *storlek*. Den allmänna meningen kan mycket väl vara att endast små skillnader bör tolereras.

Vid sidan om principiella uppfattningar om jämlikhet, jämställdhet mellan könen och undvikande av etnisk diskriminering kan det finnas andra anledningar att begränsa löneskillnaderna, t.ex. om lagarbete fungerar mindre tillfredsställande med ett ökat löneavstånd mellan lagmedlemmarna. Enligt forskningen riskerar subjektiva bedömningar av individerna inverka negativt på samarbetet inom grupperna, men i praktiken förefaller farhågorna inte ha besannats i någon större utsträckning (Nilsson 2000 s. 39f, 49ff). Växande löneskillnader kan bli särskilt problematiska om samtliga i gruppen lärt sig att utföra alla viktigare arbetsuppgifter, varav vissa kanske gått särskilda kurser medan andra lärt sig av varandra (*Dagens Arbete* nr 8 2000 s. 12). En hithörande fråga är vilken roll gruppens samlade prestation skall spela. Är det gruppen som bör bedömas eller individen? Eller skall de som vidarutbildar sig och tar på sig fler arbetsuppgifter premieras genom extra lönetillägg i enlighet med det fackliga konceptet om det ”goda arbetet”? Det ”goda arbetet” innebär att lönekarriär och utveckling i arbetet följs åt och strävan efter solidaritet omformulerats från löneutjämning till att alla skall ges samma möjlighet till kompetensutveckling. En annan fråga är om yrkesgrupper med en stark marknadsposition skall favoriseras lönemässigt för att undvika förlust av kompetens i verksamheten resp. för att underlätta önskvärda nyrekryteringar.

Det finns här inga på förhand givna svar, men ökad information och delaktighet i de beslut som tas ligger i varje fall i *löntagarnas* intresse. Beroende på de konkreta

omständigheterna kan medlemmarnas uppfattningar naturligtvis variera mellan olika arbetsplatser. Med en alltmer *decentraliserad* lönebildning borde det vara rimligt att låta sådana divergenser i medlemsopinionen komma till uttryck på det lokala planet.

Alla problem är dock inte lösta därmed. Även om medlemmarna kan påverka lönesystemets utformning och är nöjda med dess konstruktion är det till syvende og sist den praktiska tillämpningen som är avgörande. I synnerhet gäller det om subjektiva kriterier ingår; det är då chefens *upplevelse* av individen som avgör storleken på denna del av lönen. Bortsett från rent *personliga* preferenser finns här en risk att diskriminerande normer och praktiker drabbar hela *grupper*. En undersökning av Civilingenjörsförbundets medlemmar på ABB visar att kvinnliga ingenjörer i genomsnitt har 14 procent lägre lön än sina manliga kollegor. Ingenjörer med namn som antyder utländsk härkomst nådde bara upp till 92 procent av medellönen.[54] En SACO-studie av löneökningarnas fördelning under senare år påvisar att akademiker som fyllt 55 år får väsentligt mindre löneökningar än de som är under 40 år. Att de äldres kunskaper, erfarenheter och insatser inte premieras inom t.ex. kommuner och landsting kan minska lusten att stanna kvar; dessutom kan följden bli att många yngre hoppar av när de får klart för sig att de inte har någon löneutveckling att se fram emot (SACO pressmeddelande 26/10 2000).

En studie av nya individorienterade lönemodeller inom Kommunals område understryker vikten av ”en framtagningsprocess med bred medverkan på lokal (arbetsplats-) nivå”, bl.a. för att de anställda själva har bäst kännedom om ”rätt” arbetskrav och prestationer och att ”värdering av arbete och lönekriterier är en viktig del i arbetet med att utveckla verksamheten och arbetets organisering” (Fürst 1998 s. 50f). För Kommunals kvinnor har syftet med utarbetandet av individuella lönemodeller inte i första hand varit att öka löneskillnaderna mellan olika individer, utan att uppvärdera arbete och arbetsinsatser (ibid. s. 49). Det påminner om målet med den betydligt mer centralstyrda ”solidariska lönepolitiken”, som under flera decennier åstadkom en bred medlemsuppslutning bakom främst LO-förbundens fackliga politik.

Avtalsförhandlingarnas decentralisering innebär emellertid en extra svårighet för förbund som Kommunal genom att man har avsevärt mindre erfarenhet av *arbetsplats*förhandlingar att falla tillbaka på än industrifack som t.ex. Metall. Inom verkstadsindustrin har förhandlingarna praktiskt taget alltid haft en framträdande roll på såväl lokal som central nivå. Detta hänger bl.a. samman med den långa tra-

54. Undersökningen, som gjordes av CF för att studera 1999 års slutliga löneutfall, omfattade drygt 3 000 medlemmar vid olika ABB-företag i bl.a. Karlskrona, Växjö, Västerås och Ludvika. Källa: CF Pressmeddelande 13/10-2000.

ditionen av *prestationslöner*, framför allt ackordssatta löner som länge hade mycket stor utbredning. Enligt en omfattande enkätundersökning bland Kommunals medlemmar efterlyser nästan varannan medlem mer prestationsinriktade löner. Bland de yngre (under 35 år) rör det sig om en klar majoritet (Wallenberg 2000 s. 12f). Däremot avvisar sex av tio medlemmar ett större inslag av *individuell* lönesättning inom den egna yrkesgruppen, men bland de yngre väger det tämligen jämnt (ibid. s. 13f). Mest överraskande är kanske att nästan varannan yngre medlem skulle föredra att *själv* förhandla med närmaste chefen och lämna facket utanför (ibid. s. 4ff). Vad gäller lönesättningen har medlemmarna generellt större förtroende för arbetskamraterna och närmaste chefen än för de fackliga företrädarna. Allt detta tyder på att den fackliga organisationen inte lyckats leva upp till medlemmarnas krav på löner som upplevs som rättvisa i förhållande till andras löner inom och utom arbetsplatsen. Många är missnöjda både med lönens storlek och dess utveckling (ibid. s. 14f). Även arbetsgivarsidan förefaller ha försummat den lokala lönebildningen. Ca 70 procent av medlemmarna uppger att chefen inte brukar ha lönesamtal med dem inför löneförhandlingarna (ibid. s. 17).

Med en mer individualiserad lönesättning inom LO-området håller arbetares och tjänstemäns lönesystem på att bli allt mer lika varandra. I förlängningen ligger gemensamma avtal för arbetare och tjänstemän. Det förhandlingssamarbete som inom industrin går under beteckningen *Facken inom industrin* skulle på lokal nivå kunna utmynna i *medarbetaravtal* som omfattar samtliga kategorier anställda och därmed också samtliga fackmedlemmar på en arbetsplats. Ett sådant scenario aktualiserar sammanslagningar mellan fackförbund på tvärs av hävdvunna skiljelinjer, inom verkstadsindustrin närmast Metall, SIF och CF. P-O Bergström, som från LOs sida deltog i den ovan redovisade ABB-studien, uttrycker i en debattartikel oro för vad en individualisering av lönerna kan komma att betyda för Metalls framtida styrka på arbetsplatserna (*Dagens Arbete/Metallarbetaren* nr 9 2000). Tjänstemannafackens inriktning på *individens* löne- och kompetensutveckling istället för på förändringar av *arbetsorganisationen* utpekas som en orsak till att de ofta har ”starka och kompetenta förbundskontor men en svag ställning på arbetsplatsen”. Bergström menar att med låga minimilöner och ett relativt tunt innehåll i SIFs riksavtal får de redan starka individerna störst möjlighet att hävda sina krav vid den lokala tillämpningen. Frågan är om Metall och andra arbetarfack kommer att förlora sin relativt starka ställning på arbetsplatsnivå när en växande del av lönen blir en hemlig angelägenhet mellan chefen och den enskilde individen.

8.3.7 IT-branschen och facket

Under de senaste decennierna kan en allmän trend urskiljas mot en alltmer decentraliserad och individualiserad lönebildning, även om avtalsförhandlingarna på förbundsnivå fortfarande spelar en viktig roll och variationerna är stora mellan olika branscher och yrkesgrupper när det gäller hur långt utvecklingen gått i individualiserande riktning. Som framgått kan nya lönesystem utformas på olika sätt och introduceras *med* eller *utan* de anställdas aktiva medverkan. Oavsett avtalens utformning, inkl. graden av individualisering, är huvudregeln fortfarande att medlemsföretagen i SAF och andra arbetsgivarorganisationer är *bundna* av kollektivavtalen inom branschen ifråga. Hos vissa SAF-förbund inom tjänstesektorn – Flygarbetsgivarna, Mediearbetsgivarna, Sveriges Handelsarbetsgivare och Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund – saknar dock relativt många medlemsföretag kollektivavtal (Kjellberg 2000d). Det gäller framför allt mindre företag med få eller inga fackmedlemmar, men även en del andra. Hos Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund är andelen utan kollektivavtal så hög som ca 30 procent hos såväl företagen som hos deras anställda. Alla de nämnda arbetsgivarförbunden har s.k. *inkopplingsklausuler* i avtalen med sina motparter. Om facket gör en framställan om ”inkoppling” blir företaget bundet av det inom branschen gällande kollektivavtalet, i vissa branscher efter förhandlingar.

Rent allmänt är nya företag av typen IT-företag, cd rom-producenter, kommersiella radio- och TV-bolag, revisionsbyråer m.fl. överrepresenterade bland företagen utan kollektivavtal. Många av dem kännetecknas av platta organisationer, låg facklig anslutning samt stort inslag av unga medarbetare och frilansare. Som framgått av den i avsnitt 8.1.3 omtalade undersökningen av drygt 300 nya medie- och Internetföretag saknar mer än vartannat företag fackmedlemmar och endast vart femte har kollektivavtal (avser 1997; Sandberg 1998 s. 32f, 53). Enligt en Temostudie av 300 Internetföretag, Web-byråer, IT-konsulter, datakonsultföretag m.fl., genomförd maj–juni 2000, har sju av tio företag inga kollektivavtal (Modig 2000 s. 12). Hos de äldre företagen (startade före 1980), liksom hos de största (mer än 200 anställda), är kollektivavtal betydligt vanligare än i övriga. Andelen *anställda* som omfattas av kollektivavtal är följaktligen klart högre än andelen *företag* med sådana avtal: 62 resp. 31 procent.[55] Det är ändå avsevärt mindre än den genomsnittliga kollektivavtalstäckningen inom privat sektor – ca 90 procent av alla

55. Enligt kompletterande uppgifter från Arne Modig, Temo har 93 företag med i genomsnitt 590 anställda kollektivavtal, vilket ger 54 870 anställda med kollektivavtal. De 300 undersökta företagen har i genomsnitt 296 anställda, dvs totalt 88 800 anställda. Det bör observeras att företag med 1–10 anställda inte tagits med i undersökningen. För datakonsultföretagen har gränsen satts vid minst 21 anställda. Här skiljer sig denna undersökning starkt från den som Sandberg genomförde 1997 av multimedie-och Internetföretag. Den typiska storleken då var 7 anställda, men några stora företag drog upp genomsnittsstorleken till 20 anställda (Sandberg 1998 s. 15f, 30, 39).

anställda (Kjellberg 2000d). Det föreligger inga uppgifter om hur många fackanslutna det finns i de undersökta IT-företagen. Däremot rapporteras fackligt förtroendevalda i minst vart femte företag, huvudsakligen bland de större.[56]

Almega-gruppen, som innefattar en stor del av de SAF-anslutna tjänsteföretagen, har under senare år börjat erbjuda *serviceavtal* till företag som inte önskar bli bundna av kollektivavtal. Ett problem i många nystartade IT-företag är bristande kunskaper om lagar och avtal, inte minst om arbetstidslagarna (övertid, semester, föräldraledighet m.m.). Särskilt för dessa företag kan serviceavtal med Almega fylla en avlastande funktion. Inom Almega Tjänsteförbunden finns bl.a. *IT-företagens Arbetsgivarorganisation* ITA, som organiserar 525 IT-företag (varav 100 har serviceavtal) med totalt ca 44 000 anställda, varav 6 000 i företagen med serviceavtal.[57] Från 1/1 2001 blir ITA ett eget SAF-förbund under namnet *Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation, ITA*. Telekomföretagen överförs till det nya förbundet, som till en början omfattar ca 600 IT- och telekomföretag med drygt 70 000 anställda. Bland telekomföretagen märks Telia-gruppen med drygt 20 företag och Teracom. Fackliga motparter är SEKO, SIF, CF och Jusek. Exempel på IT-företag med fullt medlemskap i ITA – och således också kollektivavtal – är Bull, Cap Gemini, Cell Network, Dell Computer, Frontec, Hogia, Scribona, Solectron, TietoEnator och WM-data. Serviceavtal har bl.a. Adcore, Icon MediaLab, IFS och Intentia.[58] ITA tillämpar inte inkopplingsklausuler. Istället är *samtliga* företag med reguljärt medlemskap bundna av branschens kollektivavtal. Omvänt finns inte ett enda kollektivavtal hos företagen med servicemedlemskap. Ett treårigt löneavtal, omfattande ca 30 000 anställda, ingicks 1998 mellan ITA, SIF och CF. Det saknar individuella minimigarantier och är inriktat på lokal lönebildning, men är ändå inte ett rent lokalt lönebildningsavtal i stil med det som 1997 träffades med Jusek (Jurist- och ekonomförbundet). Om de lokala parterna inte kan enas utgår nämligen en garanterad löneökning på 2,5 procent per år (*Almega Verksamheten 1998* s. 12). Målet för det nya ITA är att lönesättningen skall vara helt individuell och att lönen (inkl. övertidsersättning) sätts i dialog med chefen (Göran Trogen i LO-tidningen nr 29 2000).

---

56. De 61 företagen där fackligt förtroendevalda velat använda betald arbetstid till fackligt arbete har i genomsnitt 645 anställda, dvs. sammanlagt 39 345 anställda eller 44 procent av samtliga anställda i de undersökta företagen.

57. Avser augusti 2000. Antalet företag blir lägre om dotterbolagen inte räknas som separata företag. Talet 525 rymmer således ett 50-tal bolag inom TietoEnator, ett 20-tal inom Hogia, 15 inom WM-data och 10 Frontec-företag. Se *Detta är ITA* Juni 2000. De i texten ovan återgivna uppgifterna, som avser augusti 2000, har erhållits från Gösta Eberstein, ITA.

58. Listan på företag med serviceavtal har tagits fram genom att kombinera uppgifter om att de är eller varit representerade i ITAs styrelse eller strategigrupp med det faktum att de saknas i förteckningen över företag med fullt medlemskap i ITA. Se *Detta är ITA* och Almega Verksamhetsberättelser.

En hel del framgångsrika IT-företag har avstått från att teckna kollektivavtal trots att de nått en avsevärd storlek. Hit hör Framfab och Spray förutom de ovan nämnda Adcore, Icon MediaLab, IFS och Intentia. Även om det finns en del fackmedlemmar också i dessa företag har de inte framträtt öppet och bildat arbetsplatsklubbar eller valt fackombud som kan företräda dem gentemot arbetsgivaren. Orsakerna till det låga fackliga intresset är bl.a. att företagens pensionslösningar kan framstå som mer attraktiva än kollektivavtalens och att många nya IT-företag erbjuder de anställda förmånliga optionsprogram, bonuslöner och vinstdelning. Även löneutvecklingen för IT-anställda har under senare år varit bättre än i andra branscher.[59] Stora variationer förekommer dock mellan olika IT-företag. Detta gäller även löneformen (Giertz & Blomgren 2000 s. 55f, 59f, 65ff). Vissa IT-konsultföretag tillämpar individuell bonus kopplad till debitering, dvs. individuell resultatlön som varierar med hur mycket konsulten kan tjäna in till IT-företaget från företaget där uppdraget utförs. I andra fall rör det sig om bonus på konsultgruppsnivå, t.ex. en avdelning eller enhet som är egen juridisk person, eller baseras den rörliga delen av lönen på företagets resultat i dess helhet.

Inom SAF har en diskussion inletts om framväxten av en ”*kollektivavtalslös sektor*” (Kjellberg 2000d). I en forskarrapport till SAF framförs idén att personalen i företag utan kollektivavtal skall kunna utse representanter som i företagsinterna förhandlingar tar upp eventuella tvister med arbetsgivaren. På Framfab i Göteborg har en grupp anställda bildat en intresseförening, ”Framtidsfolket”, för att diskutera olika problem som de anställda ställs inför (övertid, utbrändhet, fördelning av bonus och kompetensutveckling mellan olika anställda) och för att kunna föra personalens talan gentemot arbetsgivaren (*Akademiker* nr 5 1999). Däremot avser man inte att ta upp lönefrågor. Om denna förening utgör ett embryo till en framtida fackklubb eller till ett företagsråd i linje med förslagen i forskarrapporten återstår att se. Hur det än förhåller sig med detta föreligger här uppenbarligen ett behov av ett forum som företräder de anställda gentemot arbetsgivaren i såväl fördelnings/rättvisefrågor (bonus och kompetensutveckling) som arbetsvillkor (övertid) och hälsa/arbetsmiljö.

En undersökning bland nyutexaminerade som Jusek gjorde våren 2000 visar att systemvetarna, som till tre fjärdedelar finns inom IT-branschen (här inkl. telekomföretag), i större utsträckning än övriga medlemsgrupper (jurister, civilekonomer,

59. Mellan 1:a kvartalet 1999 och samma kvartal 2000 steg IT-branschens löner med 6,9 procent enligt ”IT-konsultindex” att jämföra med genomsnittet för tjänstemän inom privat sektor som var 4,5 procent. Även under 1998 steg ”dataspecialisternas” löner snabbare än genomsnittet för privattjänstemän, men däremot inte 1996–97 (källa: SCB). Ur ett mer långsiktigt perspektiv är datakonsulternas löneutveckling inte lika förmånlig. Under perioden 1970–95 utvecklades datakonsulternas löner långsammare än industriarbetarnas (*Arbetsmarknadens frontlinje* s. 84ff).

personalvetare och samhällsvetare) anser det viktigt med goda möjligheter till vidareutbildning (Jusek 2000 s. 5, 11). Däremot upplevs övertiden inte som någon särskilt angelägen fråga trots att åtta av tio jobbar övertid. Det hänger sannolikt samman med att övertidsuttaget är mindre än bland andra grupper och att ersättning oftare betalas ut än inom t.ex. rättsväsendet och vid advokatbyråer (ibid. s. 4, 10f). Det förekommer också individuella kontrakt där övertidsersättningen bakats in i lönen och inarbetad tid tas ut i form av ledighet. Arbetarskyddsstyrelsens statistik bekräftar att IT-yrkena långtifrån tillhör de mest utsatta vad gäller stress och andra psykiska påfrestningar. Läkare och lärare är betydligt hårdare drabbade.[60] Medan större delen av dataspecialisterna (70 procent) känner sig oberörda av trötthet eller spänning efter arbetsdagens slut gäller det endast hälften så många av lärarna.[61] Likaså har ”dataspecialisterna” undgått den tystnadens kultur som brett ut sig på många arbetsplatser under 1990-talet (Aronsson & Gustafsson 1999 s. 195, 197ff). Få drar sig för att framföra kritiska synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor eller tycker sig riskera att få sin ställning försämrad till följd av kritik. Jämfört med bl.a. läkare och lärare anser man sig också betydligt oftare få gehör för sina synpunkter. Vidare är risken liten att mötas av ovilja från chefer och arbetskamrater om man framför kritiska synpunkter. En tänkbar orsak är att IT-sektorn, till skillnad från vård, skola och omsorg, under 90-talet *inte* drabbats av omfattande nedskärningar, utan tvärtom expanderat kraftigt (ibid. s 201ff). Förutom att de anställda inte hamnat i samma defensiva och osäkra position som där nedskärningarna varit stora, har man undgått ökad arbetsbelastning på grund av att allt färre skall svara för arbetet.

Som följd av IT-branschens stora rekryteringsbehov även under åren med massarbetslöshet har personer inom datayrken fått en stark *individuell* marknadsposition, med större möjligheter än de flesta andra yrkesgrupper att förbättra sina arbets- och anställningsvillkor genom att byta arbetsgivare. Det gäller inte bara lönen och diverse ekonomiska förmåner, utan minst lika mycket sådant som intressanta arbetsuppgifter, god social miljö, inflytande över arbetet m.m.[62] Vidare är det

60. Av ”dataspecialister” samt ”systemerare och programmerare” har 7 procent haft besvär under de senaste 12 månaderna till följd av stress och psykiska påfrestningar jämfört med 24 procent av läkarna och 20 procent av grundskollärarna. Se *Arbetsorsakade besvär 1999* s 54.

61. Avser 1997. Även förändringen under 1990-talet var avsevärt mer negativ för lärarna än för dataspecialiserna, som i själva verket visar samma värde 1991 och 1997 (70 procent oberörda). Andelen oberörda av trötthet och spänningar minskade mellan 1991 och 1997 bland lärarna från 52 till 34 procent. Motsvarande andelar bland sjuksköterskor var 59–43, städare 55–40, transportförare 64–47 och metallarbetare 65–56. Med trötta avses här de som känner sig kroppsligt trötta efter arbetet flera dagar i veckan samt trötta och håglösa varje vecka. De ”spända” har flera dagar under veckan svårt att koppla av tankarna från arbetet på sin fritid och på kvällen när de skall sova. Varje vecka känner de sig också trötta och håglösa, kroppsligt trötta och har svårt att sova eftersom tankar på arbetet håller dem vakna. Se Bejerot & Aronsson 2000 s. 227ff.

lätt att få fast anställning; hela 94 procent av datakonsulterna har fasta jobb.[63] Samtidigt underlättas arbetsbyten av att branschen till stor del är koncentrerad till storstadsområdena, där det följaktligen finns gott om IT-företag att välja mellan.[64] Under sådana omständigheter frodas lätt en klara sig själv-mentalitet som håller tillbaka facklig organisering och aktivitet. Vidare saknas fackliga traditioner i de nya Internetföretagen, till skillnad från i de äldre datakonsultföretagen, som i allmänhet också är avsevärt större än de nystartade företagen. Även personalens ålderssammansättning skiljer sig åt: i de yngsta företagen är de anställda inte sällan mycket unga, även om skillnaderna inte skall överdrivas (jfr. Giertz & Blomgren 2000 s. 55). De äldre företagen har oftare än de yngre fackklubbar och därmed också facklig verksamhet och fackliga resultat att visa upp direkt på arbetsplatsen. Framför allt i nya Internetföretag med ett stort inslag av ungdomar utan högskoleutbildning är fackanslutningen låg, medan de akademiskt utbildade grupperna inom branschen (civilingenjörer, systemvetare m.fl) ofta varit fackmedlemmar redan under utbildningstiden.[65] Till attraktionskraften hos SACO-förbund som CF och Jusek bidrar sannolikt att de på en och samma gång är fackliga organisationer och *professionsföreningar*, dvs föreningar som lägger stor vikt vid utbildnings- och yrkesfrågor. Enligt Juseks beräkningar organiserar man ca 70 procent av alla nyutexaminerade systemvetare på arbetsmarknaden (inkl. offentlig sektor). Inom IT- och databranschen (inkl. telekomföretag) har Jusek en organisationsgrad på 60 procent bland sina medlemsgrupper (avser nyutexaminerade).

---

62. De tre sist uppräknade faktorerna är i nämnd ordning de viktigaste för att nyutexaminerade systemvetare inte skall byta arbetsplats. För enbart IT-branschen (samtliga Juseks medlemsgrupper i denna bransch) anger 87 procent intressanta arbetsuppgifter, 74 procent bra social miljö och 65 procent möjlighet till vidareutbildning som "mycket viktigt" för att stanna kvar på jobbet. Endast 19 procent anger hög lön. Se Jusek 2000 s. 11 resp. Juseks undersökning *Unga akademiker i IT-branschen*.

63. AKU Grundtabeller 1999 s. 20. *IT-branschen i Sverige* (s. 135) anger att hela 96 procent inom datakonsult/dataservice-verksamhet hade fast anställning 1999.

64. Enligt tabell 54 finns 58 procent av IT-branschens anställda i storstadsområdena. Av Juseks undersökning *Unga akademiker i IT-branschen* framgår att 74 procent av de nyutexaminerade akademikerna inom Jusek-området arbetar i de tre storstadsområdena. Enligt *IT-branschen i Sverige* (s. 136) finns 47 procent av de sysselsatta inom datakonsult/dataserviceverksamhet i Stockholms län. Inkl. telekom, elektronikindustri och handel med IT-varor blir andelen 44 procent i Stockholms län. Därpå följer Västra Götalands län (13 procent), Skåne län (8 procent) och Östergötlands län (6 procent).

65. Hos IT-företagen som deltog i Temo-undersökningen sommaren 2000 hade i genomsnitt 59 procent av de anställda akademisk utbildning, men spridningen var stor: i en tredjedel av företagen hade minst 80 procent akademisk utbildning, medan det i en dryg femtedel av företagen rörde sig om mindre än 40 procent. Se Modig 2000 s. 11. Vidare är andelen med akademisk utbildning högre i de större företagen än i de mindre: 65 procent i företag med mer än 80 anställda, 59 procent i intervallet 41–80 anställda samt 53 procent i företag med högst 40 anställda (kompletterande uppgifter från Arne Modig, Temo). Däremot finns inget samband mellan företagens storlek och personalens ålderssammansättning. Varannan anställd (49–51 procent) är högst 30 år i företagen med upp till 80 anställda, 44 procent i dem med 81–200 anställda och 46 procent i företagen med minst 201 anställda. Observera att de allra minsta företagen inte är medtagna i denna studie. Enligt *IT-branschen i Sverige* (s. 133) hade 62 procent av de anställda i datakonsult/dataserviceföretagen eftergymnasial utbildning.

Om telekombranschen exkluderas samtidigt som fältet vidgas utöver Jusek-grupperna blir andelen fackligt anslutna bland unga akademiker klart lägre eller 53 procent (kvartal 1–3 år 2000; se kategorin ”högre tjänstemän” 16–29 år i tabell 54). Som framgår är skillnaderna i facklig anslutning förhållandevis begränsade mellan olika åldersgrupper hos akademikerna.[66] Bland ”övriga anställda” är differensen mellan den yngsta och äldsta åldersgruppen dock hela 20 procentenheter.

Andelen fackanslutna är i genomsnitt 58 procent inom IT-branschen, vilket är lågt efter svenska förhållanden, om än inte uppseendeväckande lågt.[67] Å andra sidan är det klart högre än vad den totala organisationsgraden når upp till i de flesta andra länder (se tabell 1 i kapitel 2).

Branschen följer det för Sverige numera typiska mönstret att kvinnornas fackanslutning är högre än männens, samtidigt som den är kraftigt mansdominerad. Bland anställda är männen mer än dubbelt så många som kvinnorna. Denna snedfördelning är särskilt stor bland de akademiskt utbildade. De yngre åldersgrupperna (16–29 år) svarar för 31 procent av IT-branschens anställda[68], vilket kan synas överraskande litet, men har sin förklaring i den höga andelen akademiker inom branschen; drygt varannan anställd utgörs av ”högre tjänstemän”.

66. Det gäller särskilt bland manliga högre tjänstemän: 16–29 år 54 procent fackanslutna, 30–44 år 61 procent samt 45–64 år 52 procent (16–64 år 57 procent).

67. Organisationsgraden inom IT-sektorn var 1999 för privatanställda 57 procent, vilket kan jämföras med 67 procent inom privata servicenäringar och 70 procent inom privat sektor totalt.

68. Avser kvartal 1–3 år 2000. Hos den växande gruppen IT-anställda utan akademisk utbildning svarar 16–29-åringarna för 36 procent av de anställda.

Tabell 54. Facklig organisationsgrad inom IT-branschen 1999–2000 (privat sektor)

	1999:1	1999:2	2000	----------2000----------		
Kategori	16–64 år	16–64 år	16–64 år	16–29 år	30–44 år	45–65 år
Högre tjänstemän	53,7	53,1	58,0	52,6	60,6	57,9
(antal anställda)	(37 700)	(38 100)	(40 000)	(10 200)	(21 700)	(8 100)
Övriga anställda	60,5	60,0	58,1	48,5	61,1	68,4
(antal anställda)	(31 000)	(31 200)	(37 900)	(13 800)	(15 900)	(8 200)
Samtliga anställda	56,7	56,2	58,1	50,2	60,8	63,2
(antal anställda)	(68 700*)	(69 300)	(77 800)	(24 000)	(37 600)	(16 300)
därav män	53,4	52,8	57,0	49,1	60,7	60,1
(antal anställda)	(48 300*)	(48 700)	(54 900)	(16 700)	(26 100)	(12 100)
därav kvinnor	64,6	64,3	60,6	52,8	61,3	72,1
(antal anställda)	(20 400*)	(20 600)	(22 900)	(7 300)	(11 500)	(4 200)
Storstad	46,1	46,0	48,8	38,7	50,1	60,0
(antal anställda)	(38 800)	(40 300)	(45 200)	(13 600)	(22 000)	(9 700)
Ej storstad	70,5	70,4	70,9	65,3	75,9	68,0
(antal anställda)	(29 900)	(29 100)	(32 600)	(10 400)	(15 600)	(6 600)

* Enligt *AKU Grundtabeller 1999* Tabell 3B är antalet anställda med SNI-kod 72 något högre eller 69 300, varav 48 700 män och 20 600 kvinnor. Det beror på att de offentliganställda är medtagna i Grundtabellerna.
Anm. 1999:1 med gamla länsvikter, vilket ger jämförbarhet bakåt i tiden; 1999:2 och 2000 (kvartal 1–3) med nya länsvikter. Avser anställda inom privat sektor med SNI-koden 72, dvs. data- och IT-konsulter, utveckling av programvara, databehandling, databasverksamhet, underhåll och reparation av datorer och datautrustning m.m. samt datasäkerhetskonsulter m.m. Däremot ingår inte telekom (SNI 642) eller skapandet av hemsidor på Internet (tillhör SNI 74841 grafisk formgivning och service) och inte heller e-handelsföretag (ingår i SNI 5261 postorderhandel). Gruppen ”övriga anställda” innefattar arbetare, låg- och mellantjänstemän samt ”övriga tjänstemän”.
Källa: specialkörningar AKU

Mellan 1993 och 1999 *ökade* organisationsgraden bland IT-anställda akademiker med tre procentenheter, medan den *sjönk* med nästan tre enheter hos övriga personalkategorier.[69] Uppgången bland akademikerna var dock helt koncentrerad till områdena utanför storstäderna (från 63 till 67 procent), medan anslutningen var oförändrat 44 procent i storstadsregionerna.[70] De mest spektakulära förändringarna 1993–99 var den explosionsartade ökningen av antalet anställda inom bran-

69. Bland IT-anställda akademiker inom privat sektor steg organisationsgraden 1993–99 från 51 till 54 procent (45 procent 1990), medan den sjönk från 63 till 60,5 procent bland övriga IT-anställda (54 procent 1990). För hela gruppen IT-anställda sjönk fackanslutningen från 59 till 57 procent mellan 1993 och 1999, vilket dels beror på akademikernas ökade sysselsättningsandel, dels på den sjunkande organisationsgraden hos gruppen ”övriga IT-anställda”. Före 1993 följer de IT-anställda utvecklingen på arbetsmarknaden i stort med en fallande organisationsgrad mot 1980-talets slut och en stigande under 90-talets början: från 60 procent fackanslutna 1987 till 51 procent 1990 och 59 procent 1993. Alla tal med gamla länsvikter.

70. För övriga grupper kan konstateras en nedgång från 54 till 49 procent i storstäderna och en uppgång från 72 till 74 procent i resten av riket. Utvecklingen i storstäderna väger dock tyngst då nästan sex av tio IT-anställda var verksamma här 1999 (1993 drygt varannan).

schen (drygt två och en halv gånger) och akademikernas snabbt växande sysselsättningsandel eller från mindre än var tredje anställd 1993 till mer än varannan 1999.

En jämförelse mellan 1999 och de tre första kvartalen år 2000 visar en fortsatt snabb sysselsättningsökning inom IT-branschen, men för första gången sjönk nu andelen akademiker något (från 55 till 51 procent). Däremot ökade nu den genomsnittliga organisationsgraden med två procentenheter eller från 56 till 58 procent (med SCBs nya länsvikter; se tabell 54). Liksom tidigare går utvecklingen starkt isär mellan olika grupper av IT-anställda. Särskild anmärkningsvärd är akademikernas starkt ökande fackanslutning: från 53 till 58 procent, i storstadsområdena från 44 till 52 procent. Bland manliga akademiker i åldern 30–44 år är uppgången inte mindre än 15 procentenheter i storstäderna (från 38 till 53 procent). Däremot fortsätter tillbakagången hos den växande gruppen icke-akademiker, som minskade med två enheter (från 60 till 58 procent) och i storstäderna med ännu mer (från 49 till 45 procent). Som synes har akademikerna i storstäderna under loppet av mindre än ett år ”gått om” icke-akademikerna i facklig anslutning. På riksplanet är organisationsgraden numera densamma för båda grupperna eller 58 procent (tabell 54). Även mellan könen har en utjämning skett genom att männens organisationsgrad 1999–2000 steg med fyra enheter medan kvinnornas *sjönk* med tre (tabell 54). Ur ett längre perspektiv uppvisar dock männen störst facklig instabilitet inom IT-sektorn.[71]

Flera omständigheter verkar hämmande på startandet av fackklubbar i de nya IT-företagen. Till bristande fackliga traditioner och låg eller relativt låg organisationsgrad kommer att bildandet av klubbar ses med oblida ögon av vissa, men långtifrån alla, företagsledningar (*Akademiker* nr 5 1999). Mot bakgrund av den begränsade fackanslutningen är behovet av fackligt samarbete och gemensamt uppträdande troligen större än i andra branscher, men det motverkas av uppsplittringen på olika centralorganisationer och förbund, bl.a. Mediafacket/Grafiska fackförbundet (LO)[72], SIF (TCO) samt Jusek och CF (SACO). Än så länge förekommer inga arbetsplatsklubbar på tvärs av centralorganisationerna. Däremot fungerar CFs klubbar och i vissa fall arbetsplatsbaserade SACO-föreningar som samlingsplats för samtliga SACO-medlemmar oberoende av vilket förbund de tillhör.

Utan lokala klubbar eller föreningar med aktivitet på arbetsplatsen blir facket närmast en serviceinrättning som *utifrån* förser den enskilde medlemmen med råd och tips (bl.a. om rekommenderade ingångslöner), lönestatistik som underlag för

71. 61 procent anslutna män 1987, 52 procent 1990, 58 procent 1993, 53 procent 1999 och 57 procent 2000. Motsvarande tal för kvinnor är 58 procent 1987, 50 procent 1990, 61 procent 1993, 64–65 procent 1999 och 61 procent 2000.

72. Hösten 2000 startar dock GF/Mediafacket och Svenska Journalistförbundet en gemensam utåtriktad verksanhet i Stockholm för att nå dem som arbetar med nya medier inom IT-sektorn (*TCO-tidningen* nr 8 2000).

lönesamtal med chefen, annan information, förhandlingshjälp m.m. Med andra ord en hel del av värde för individen, men ändå otillräckligt för att facket skall kunna fungera som ett från företaget fristående forum på arbetsplatsen, där olika angelägenheter kan tas upp till diskussion och önskemål om förändringar formuleras och föras vidare. Så länge villkoren i de nya IT-företagen är förhållandevis gynnsamma upplevs behovet av ett sådant gemensamt forum för de anställda troligen inte som särskilt stort. Även den relativt stora rörligheten i branschen bidrar säkerligen till den på många håll ljumma inställningen. Mediafackets hemsida www.mummel.com är ett försök att skapa en mötesplats *på tvärs* av de olika företagen, en facklig motsvarighet till IT-arbetsgivarnas www.zedir.se. Förutom som komplement till existerande fackklubbar kan detta virtuella forum kanske också fungera som ett substitut på vissa klubblösa IT-arbetsplatser. Ortsföreningar för olika IT-yrken är en annan möjlig lokal organisationsform (jfr. avsnitt 6.3.3 ovan).

Vikten av arbetsplatsbaserade organisationsformer understryks av att de fackliga organisationerna fått en Internet-baserad konkurrent när det gäller serviceutbudet *utanför* arbetsplatserna. Maj 2000 lanserades karriärnätverket *www.yesitworks.com*, som erbjuder ”medlemmarna” inom IT, telekom och nya media ett allmän chatrum, speciella chatrum för t.ex. webdesigners, jobbförmedling m.m. Därtill kommer karriärrådgivning via telefon, e-post eller chat, där det går att ställa frågor om bl.a. lagstiftning och vidareutbildning. I ett pressmeddelande 18/5 2000 försäkras att *Yesitworks* kan ”driva upp lönerna, eftersom de personliga rådgivarna ständigt står på medlemmarnas sida.” Genom sin roll som *community* (”större grupp”), där ”alla kommunicerar med alla” är *Yesitworks* tänkt att skapa ”långsiktiga relationer mellan människor” och bidra till att de som arbetar inom IT kan stärka sin position på arbetsmarknaden. För att fördjupa de personliga relationerna anordnas också tillställningar och evenemang *utanför* Internet. Redan av *Yesitworks'* beskrivning av sig själv framstår det som något av en hybrid. Å ena sidan framhålls att en *community* gör arbetstagaren starkare och att medellönen i framgångsbranscherna kan öka bara genom att ”de som jobbar i branschen går samman”. Men samtidigt är *Yesitworks* ett företag som ägs av fyra svenska riskkapitalbolag med investeringar i bl.a. IT/Internetbranschen. Risken för intressekollisioner förefaller uppenbar. Att man arbetar på flera plan framgår av att *Yesitworks* nyligen har startat en rådgivning åt arbetsgivarna inom branschen enligt en ”ny HR-modell” för att ”ge medlemmarna bättre arbetsplatser” (pressmeddelande 30/10 2000).

Fr.o.m. hösten 2000 utsträcker sig *Yesitworks* till övriga nordiska länder, från 2001 även till Storbritannien, Tyskland och Nederländerna. Målet är 100 000 medlemmar år 2001 och etablering i hela Europa under loppet av några år. Således en snabb omvandling till ett transnationellt företag.

Det finns ingenting som säger att IT-branschen för all framtid kommer att skilja sig markant från andra delar av arbetsmarknaden i fackligt avseende, i varje fall inte från andra privata servicenäringar. Fallande börskurser på IT-aktier har redan gjort personalens aktieoptioner betydligt mindre värdefulla och därmed växlat över intresset till lönens utveckling. Från USA, fortfarande den ledande IT-nationen, rapporteras år 2000 en första våg av uppsägningar inom branschen. Även om mer omfattande personalreduktioner länge var ovanliga i Sverige angav drygt vartannat IT-företag i Temo-studien sommaren 2000 att man under det senaste året tvingats säga upp anställda; endast vart tionde företag har dock minskat *antalet* anställda under samma period (Modig 2000 s. 10, 13). Sedan dess har flera e-handelsföretag och Internetkonsulter drabbats av betydande ekonomiska svårigheter åtföljda av relativt omfattande uppsägningar. Att möjlighet till s.k. avtalsturlista saknas i de kollektivavtalslösa företagen kan komma att öka deras intresse av att ha en motpart att förhandla med. Alternativet är en strikt tillämpning av LAS, dvs. utan den flexibilitet som förhandlingar och avtal öppnar för. Förväntningarna om *framtida* vinster har hittills varit höga inom IT-branschen, men i takt med att dessa inte infrias kan en ökad utslagning av företag förväntas ske. Sannolikt blir de unga bolagen också mer kostnadsmedvetna med ökade rationaliseringar och en mindre positiv löneutveckling som konsekvens.[73] En anledning till att många IT-anställda föredrar premiepensionssystem framför kollektivavtalens ITP-pension är för övrigt att de inte räknar med att i längden kunna behålla sin nuvarande höga lön. Vidare kommer ålderssammansättningen hos de anställda av naturliga skäl att förändras. Slutligen förutspås att IT, e-handel etc. i växande utsträckning integreras i övriga näringar. Många av skillnaderna mellan de nya Internetkonsulterna och de äldre datakonsultföretagen håller redan på att försvinna. Allt detta talar för att IT-sektorn allt mindre kommer att avvika från det i Sverige gängse fackliga mönstret. Å andra sidan sjunker sedan flera år tillbaka den genomsnittliga organisationsgraden i Sverige och allt fler yrkesgrupper förlitar sig på individuell marknadsstyrka snarare än kollektiv. Vilka följder för det fackliga organiserandet detta får på längre sikt är ännu för tidigt att ha någon mening om. IT-sektorns *akademiker* förefaller dock gå emot strömmen i det avseendet att fackanslutningen sedan 1993 *gått upp* med hela åtta procentenheter.[74]

73. Jämför Schön 2000 (s. 522ff), som drar paralleller med tidigare tillväxt- och omvandlingsfaser i svensk ekonomisk historia.

74. Från 51 till 54 procent 1993–99 (med gamla länsvikter) och från 53 till 58 procent 1999–2000 (nya länsvikter).

8.4 Facket inför nya utmaningar

Mer än varannan löntagare har i dagens Sverige ett tjänstemannayrke.[75] Mindre än var femte är industriarbetare.[76] Inte sällan framhålls att vi är på väg in i, eller redan befinner oss i ett ”tjänstesamhälle”, ”post-industriellt samhälle”, ”post-fordistiskt samhälle”, ”post-modernt samhälle”, ”kunskapssamhälle” eller ”informationssamhälle” (se t.ex. Kumar 1995). Flera gånger har fackföreningarna, framför allt av amerikanska ekonomer och samhällsvetare, förklarats sakna framtid i det nya samhället. Sådana förutsägelser är ingalunda något nytt fenomen. Enligt ekonomen John Kenneth Galbraith förorsakas fackföreningarnas svårigheter av nya företagsledningsstrategier som skapar lojalitet hos de anställda, förändringar av löntagarnas sammansättning (framför allt en ökande andel tjänstemän) samt hög sysselsättningsnivå (underlättar arbetsbyten; se Galbraith 1967). Ekonomen Mancur Olson (1971) hävdar att utrymmet för ett individualistiskt förhållningssätt ökat (se avsnitt 5.11 om ”gratispassageraren”). Perspektivet hos både Galbraith och Olson kännetecknas av en stark USA-centrering, varvid den aktuella utvecklingen i detta land projiceras fram i tiden och tillskrivs allmän giltighet. De amerikanska fackföreningarna började nämligen förlora terräng redan före mitten av 1950-talet (Kjellberg 1983). Och det faktum att nedgången fortsatt kan synas ge de båda ekonomerna rätt i sina förutsägelser. Men dessa passar inte alls in på Sverige, som vid denna tid tvärtom var mitt inne i en facklig tillväxt som skulle hålla i sig under åtskilliga decennier och som i hög grad berörde just *tjänstemännen* samt arbetarna inom de *privata servicenäringarna* (handelsanställda m.fl).

8.4.1 Globalisering och decentralisering

Nyare teoribildningar betonar att den nationalstatliga scenen förlorat i betydelse till förmån för såväl det *globala* som det *lokala*. Båda tendenserna är lätta att urskilja för Sveriges del. Å ena sidan har de transnationella företagens ställning stärkts och finansmarknaderna internationaliserats, å den andra har avtalsförhandlingarna decentraliserats och tyngdpunkten inom industrial relations-systemet alltmer förskjutits till arbetsplatsnivå. Även företagen har decentraliserats, vilket dock inte minskat betydelsen av den centrala koncernnivån, snarare tvärtom. Den moderna informationstekniken underlättar inte bara bibehållandet, utan också *förstärkandet*

75. Tjänstemännen utgör 53 procent av löntagarna enligt AKU 1999. Bland heltidsanställda svarar de för så mycket som 57,5 procent. Hos kvinnorna är tjänstemannayrkenas dominans ännu mer framträdande: 57 procent tjänstemän, bland heltidsarbetande hela 68 procent. Omvänt är tjänstemannaandelen lägre hos manliga löntagare eller 49 procent, hos heltidsanställda 51 procent.

76. Inkl. arbetare inom jord- och skogsbruk, gruvor, elproduktion och byggnadsverksamhet. AKU 1999.

av koncernledningarnas centrala kontroll i de ”globaliserade” företagen. Motsvarande balans eller samspel mellan centralisering och decentralisering har ännu inte uppnåtts på fackligt håll sedan den traditionella svenska kombinationen av central och lokal facklig styrka delvis gått förlorad. Decentraliseringen har här skett på bekostnad av centralorganisationernas, framför allt LOs, men delvis också fackförbundens inflytande.[77] Med finansmarknadernas och näringslivets internationalisering har manöverutrymmet för nationalstaternas ekonomiska politik krympt, vilket tenderat minska de fackliga organisationernas samhällspolitiska roll (jfr. Neergaard 2000 s. 167f).

Denna utveckling har inte kunnat kompenseras genom ökad facklig styrka på det *internationella* planet. För det första begränsas de svenska fackföreningarnas internationella inflytande i praktiken till EU-länderna, där ”Europafacket” (ETUC) är verksamt på politisk EU-nivå, vartill kommer fackliga branschsammanslutningar inom EU och de ”europeiska företagsråden” (EWS) – se Kjellberg 2000f. De senare fungerar som löntagarnas informationsorgan i europeiska bolag. Även om det europeiska fackliga samarbetet långtifrån saknar betydelse kan fackföreningarna knappast mäta sig med marknadskrafterna och storföretagen när det gäller att stärka sin position på den internationella arenan. För Sverige accentueras detta av ett internationellt sett närmast unikt beroende av transnationella storföretag. Flera av dem har under senare år antingen flyttat sina huvudkontor utomlands och/eller förvärvats av utländska bolag (Kjellberg 2000d). I flera fall har företagens internationalisering medfört ett påtagligt minskat fackligt inflytande, som då Pharmacia blev ett amerikanskt företag och flyttade huvudkontoret till USA eller då skogsbolaget Stora slogs ihop med finländska Enso. I det senare fallet placerades huvudkontoret i Finland, varvid de fackliga organisationerna miste sin representation i företagets styrelse. Dessa fall illustrerar hur en del av den *lokala* nivån – om man kan räkna företagens ledning och styrelser dit – genom fusioner och internationalisering kommer allt längre bort från de svenska löntagarna och deras organisationer. Å andra sidan skulle man av avtalsförhandlingarnas decentralisering under 1990-talet kunnat förvänta sig en förstärkning av det lokala facket, men som vi sett i avsnitt 8.3, har fackföreningarna i flera viktiga avseenden haft svårt att göra sig gällande på arbetsplatsnivån. Här har den höga arbetslösheten troligen spelat en avgörande roll. Även företagens internationalisering har i vissa fall medfört påtagliga svårigheter att bedriva klubbarbetet på ett framgångsrikt sätt. Inom SIFs Stockholmsavdelning gäller detta särskilt klubbarna i de utlandsägda företagen, vilket gör att man från klubbhåll efterlyser mer stöd från central facklig nivå för att kunna ”matcha” de globala företagen (Hemström 1999 s. 24f).

77. En ny form av fackligt samarbete på tvärs av centralorganisationerna har dock växt fram på industrins område genom *Facken inom industrin*, som består av CF, SIF och fem LO-förbund.

Vid det nya seklets början står de fackliga organisationerna inför den dubbla utmaningen att flytta fram positionerna både lokalt och globalt. Den snabbt sjunkande arbetslösheten kan förväntas ge fackföreningarna ökad styrka på arbetsplatserna, men utan en radikal förnyelse av de fackliga arbetsformerna och ett ökat medlemsengagemang kan det bli svårt att erövra initiativet när det gäller arbetsmiljö, arbetsorganisation, kompetensutveckling och andra arbetsplatsrelaterade frågor. I de transnationella företagen framstår det vidare som alltmer nödvändigt med ett intensifierat fackligt samarbete på det *internationella* planet och då inte bara för ett ökat inflytande på koncernnivå, utan också på *lokal* nivå. Här kan det bli aktuellt med allt från branschsamarbete och koncernfacklig samverkan till nätverkssamarbete över nationsgränserna direkt mellan arbetsplatsklubbarna, bl.a. med hjälp av IT (Lindberg 1999 s. 178, 180f, 316f). Även om viljan finns är det dock inte alltid helt lätt att skapa direktkontakter mellan klubbarna i olika länder. Kravet att uttrycka sig i skrift på främmande språk, t.ex. vid användandet av e-post, kan utgöra ett hinder, i varje fall inom LO-förbunden där den fackliga kulturen på lokal nivå kännetecknas av att man *talar* med kollegor och medlemmar samt av kontakter per telefon, dvs. en talspråkskultur (Andersson 1999/2000 s. 16ff). Därtill kommer bristande kunskaper om hur man arbetar fackligt i andra länder och om vilka lagar m.m. som gäller där. En annan svårighet är den fackliga specialiseringen, som innebär att det ofta är ett fåtal personer som sköter de internationella kontakterna.

8.4.2 Ett förändrat politiskt-ideologiskt klimat

Nationalstaternas försvagade ställning har på ett politiskt-ideologiskt plan ackompanjerats av den nyliberala ideologins frammarsch och politiska genombrott, med början i USA under Reagans presidentperiod och i Storbritannien under regeringen Thatcher. Det var i de anglosaxiska länderna, dvs där välfärdsstaten redan var svagast, som den nya ideologikritiken från höger var mest framgångsrik och de faktiska nedskärningarna mest omfattande (Lindberg 1999 s. 167). I Sverige bidrog SAFs framgångsrika kampanj mot löntagarfonder till att vända ”vänstervinden” och göra slut på den socialdemokratiska ”hegemonin”. Det uppstod ett nytt ideologiskt-politiskt klimat där sådant som solidaritet, välfärdssamhälle och förlitande på politiskt agerande för att lösa samhälleliga problem (nedsättande betecknat som ”social ingenjörskonst”) tonades ned till förmån för ökat inflytande för marknadskrafterna och den enskildes – inkl. företagens – frihet att agera utan statlig inblandning. Dominerande ideologi blev ett slags *ekonomism* som innebär att själva den ekonomiska tillväxten blir det allt annat överskuggande samhälleliga målet och att den i princip oreglerade mark-

naden betraktas som bästa medlet att uppnå detta mål (ibid. s. 23, 152f, 263ff). Med de kommunistiska staternas sammanbrott har dessutom mer eller mindre alla former av socialistiska visioner lagts i malpåse. Från att tilldela staten en mycket reducerad roll i samhällsutvecklingen tycks steget sedan inte långt till att medborgarna överhuvudtaget betraktar politiskt deltagande och engagemang som mindre angeläget. Inom samhällsvetenskapen kan ”post-modernister” och ”informationssamhällets” teoretiker finna stöd för sina teser i det minskade förtroende som politiken alltmer ges som samhällsomdanande kraft (Kumar 1995 s. 134ff, 158ff).

I rapporten *Demokrati utan partier?* (Petersson 2000) anges ett antal tecken på att de politiska partierna i Sverige befinner sig i kris: sjunkande medlemsantal (särskilt de ”vanliga” partimedlemmarna blir allt mer sällsynta), färre engagerade i lokalt partiarbete, stigande misstroende från väljarnas sida samt minskande valdeltagande. Partierna tillhör de institutioner i samhället som åtnjuter allra lägst förtroende enligt SOM-institutets årliga mätningar (Holmberg & Weibull 2000 s. 28). Även andra politiska institutioner som ingår i undersökningen – regering, riksdag, kommunstyrelserna, Europaparlamentet och EU-kommissionen – har en negativ ”förtroendebalans”, vilket innebär att det är fler som uppger ett ganska litet/mycket litet förtroende än ett ganska stort/mycket stort. Statsvetare talar om politikermisstro och misstro mot politiska institutioner, men menar ändå inte att det rör sig om en allvarlig ”legitimitetskris” för själva det politiska systemet (Möller 2000 s. 21 samt kapitel 3 och 10).

De fackliga organisationerna, som här också räknas till den politiska sfären, uppvisar även de en negativ balans: 39 procent av de tillfrågade har litet förtroende (-39), 21 procent uppger stort förtroende (+21), vilket summerat blir -18. Hela 40 procent svarar att de varken har stort eller litet förtroende. Framför allt ungdomar (15–29 år), utländska medborgare och kvinnor är mindre negativa än sina komplementgrupper (medelålders/äldre, svenska medborgare resp. män; ibid. s. 39). Det visar sig att de fackliga organisationerna och den nuvarande regeringen har samma negativa balansmått (-18), vilket inte är helt oväntat med tanke på att dessa båda institutioner bedöms på nästan exakt samma sätt utifrån de tillfrågades klassificering av sig själva som ”vänster” resp. ”höger” (ibid. s. 41). Hos de som betecknar sig själva som ”vänster” har såväl de fackliga organisationerna som regeringen ett positivt balansmått (omkring +8), medan de som säger sig vara ”höger” har en starkt negativ värdering (omkring -40). Som man kan förvänta sig finns även ett samband med partisympatierna. I båda fallen överväger positiva värden enbart hos de *socialdemokratiska* sympatisörerna, även om regeringen är populärare än fackföreningarna (+22 resp. +12). Vänsterpartister och miljöpartister är något mer negativt inställda till regeringen än till de fackliga organisationerna, men liksom hos borger-

liga sympatisörer råder negativa balansmått i båda avseendena. Detta tyder på att de fackliga organisationerna av många identifieras med LO och att det ”fackligt-politiska samarbetet” mellan LO och socialdemokratin här närmast fungerar som en belastning. Om *fackmedlemmarna* (istället för medborgarna i allmänhet) hade ombetts att ange graden av förtroende för den ”fackförening” alternativt det ”fackförbund” som de *själva* tillhör, istället för ”de fackliga organisationerna” som formuleringen lyder, hade bedömningen sannolikt blivit positivare och detta inte bara som följd av att frågan då ställts till enbart fackmedlemmar. För det första kan t.ex. en moderatsympatisör med medlemskap i låt oss säga ett SACO-förbund förväntas vara mindre negativ om LO och dess förbund kopplas bort från bedömningen. För det andra rör det sig då om en institution som man är medlem av och som således ligger *närmare* den tillfrågade än ”de fackliga organisationerna” i allmänhet (jfr. Möller 2000 s. 38ff). Dessutom exkluderar ”fackförening/fackförbund” den högsta fackliga nivån – centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Ett sådant resonemang stärks av Holmberg & Peterssons slutsats att ”institutioner som ligger längst bort åtnjuter lägst förtroende, institutioner som ligger närmast har högst tilltro” (s. 40). I förlängningen kan man vänta sig att fackföreningen/fackklubben på den egna *arbetsplatsen* visas ett ännu större förtroende än resp. fackförbund. Av den i kapitel 5 redovisade intervjuundersökningen framgår också att såväl medlemmarna som icke-medlemmarna har en mer negativ/diffus bild av fackföreningen i sin *helhet* (dvs inkl. högre nivåer) än när det gäller den fackliga organisationen på den egna *arbetsplatsen* (se avsnitt 5.10 och 6.1).

8.4.3 Facket, individen och kollektivet

För ungdomarnas del förefaller *närhetsprincipen* delvis vara försatt ur spel. Enligt UngdomsBarometern 1999 har de unga (16–25 år) större tilltro till facket som problemlösare på arbetsplatsen *innan* de har ett jobb än när de väl fått det.[78] Ungdomar i åldern 16–19 år betonar således i större utsträckning fackets roll som motpart till arbetsgivaren ifråga om löner, arbetsmiljö och andra arbetsförhållanden, medan de som fyllt 20 år lägger större vikt vid trygghetsskäl[79] för att bli medlemmar. Likaså uppger arbetssökande ungdomar i högre grad än fast anställda att de avser att vända sig till det lokala facket om de har ett jobb och arbetssituationen är dålig. De som redan befinner sig på en arbetsplats är istället mer benägna att agera direkt tillsammans med sina arbetskamrater eller gå till den närmaste chefen. Endast var

78. Avser november/december 1998; se *UngdomsBarometern 1999* s. 74 och 95ff samt Karlberg 2000.

79. Det i särklass vanligaste svaret på frågan *Varför är du medlem eller kan du tänka dig att bli medlem?* är ”För att gardera mig mot eventuell arbetslöshet och få rätt till a-kassa.”

femte anser det bäst att den lokala fackklubben tar hand om frågan. Intervjuer med förvärvsarbetande SIF-medlemmar 1999 visar att i *samtliga* åldersgrupper är det vanligare att tala med arbetskamraterna och/eller med chefen än med fackföreningen (fackklubben eller SIFs ombudsmän) när man vill förbättra förhållandena på arbetsplatsen (Karlberg 2000). Minst varannan medlem som fyllt 36 år kontaktade dock facket mot drygt var femte bland de som var yngre än 30 år.

En del av förklaringen kan vara att med höjd utbildningsnivå följer en ökad tilltro till egna resurser och initiativ, vilket förstärks av en avtagande tro på auktoriteter (Bruhn 1999 s. 29). Å andra sidan tenderar även anspråken på delaktighet och inflytande att tillta med ökad kompetens. För många är det naturligt att först på *egen hand* eller *tillsammans med arbetskamraterna* försöka lösa de problem som dyker upp på arbetsplatsen, men om man inte får gehör hos chefen är man beredd att *söka hjälp från någon annan*, t.ex. genom att ta upp en diskussion i en större grupp för att få ökad tyngd bakom kraven (jfr ibid. s 137).

Här framträder ändå en bild av unga fackmedlemmar som tvekar att vända sig till sin fackförening. Likväl tillhör de unga (15–29 år) de grupper som enligt SOM-undersökningarna har *minst* negativ inställning till de fackliga organisationerna (balansmått -6 jämfört med -22/23 i åldrarna 30–64 år) och detta trots att en relativt stor del av dem är studerande och således befinner sig *utanför* arbetsmarknaden. Eller är det just därför att många unga inte har någon personlig erfarenhet av facket som de har en relativt positiv inställning? Mycket tyder på att de traditionella fackliga arbetsformerna inte särskilt väl förmår kanalisera behoven hos dagens unga fackmedlemmar. Som vi såg i avsnitt 8.1.2 anser en överväldigande majoritet av Industrifackets unga medlemmar att de endast lite eller inte alls kan påverka fackföreningen, samtidigt som åtskilliga önskar att de kunde det. Såväl UngdomsBarometern 1999 som SIF-undersökningen från år 2000 framhäver betydelsen av *individuellt* handlande (tala med närmaste chefen), men också av *gemensamt* agerande (tillsammans med arbetskamraterna). I båda fallen rör det sig om handlande i det lilla formatet och på det informella planet. Och det är just här som de traditionella fackliga arbetsformerna kommer till korta. I kapitel 6 diskuterades behovet av informella arbetsgrupper, nätverk och andra alternativa, eller kompletterande, fackliga organisationsformer samt att det kan vara lika viktigt att uppmuntra och understödja medlemmarnas egna initiativ som att agera å deras vägnar (se avsnitt 6.3). Vikten av att stärka *individerna* understryks av den ”tystnadens kultur” som brett ut sig på många arbetsplatser under 1990-talets omorganisationer och nedskärningar (jfr. avsnitt 8.3.4 ovan).

Det behöver således inte finnas någon motsättning mellan kollektiv och *individuell* styrka, tvärtom. Sett ur ett historiskt och internationellt perspektiv förutsätter

facklig organisering att individerna vågar stå för sitt medlemskap och att de fackligt aktiva inte drar sig för att framträda. Omvänt kan facklig närvaro bidra till att höja känslan av trygghet på arbetsplatsen och mer allmänt stärka individerna. Ett visst mått av självtillit är ju en förutsättning för såväl individuellt handlande som deltagande i kollektiva aktioner. Men av olika anledningar kan individer och grupper sakna förmåga att agera på egen hand även om fackföreningen aktivt uppmuntrar dem till detta. Fackligt agerande å medlemmarnas *vägnar* kan därför ha en funktion att fylla när individen, eller arbetskamraterna som grupp, tvekar att framföra sina önskemål till överordnade eller när den enskilde riskerar att komma i kläm. Dessutom kan fackliga initiativ vara nödvändiga i mer övergripande frågor, som rör hela arbetsplatsen eller företaget/förvaltningen.

Oberoende av nivån för fackföreningens handlande är det naturligtvis av största vikt att kommunikationen mellan representerade och representanter fungerar. Flera studier visar här på allvarliga brister och det gäller inte ”bara” ungdomars, kvinnors och invandrares möjligheter att göra sin röst hörd. Både 1987 och 1997 års medborgarundersökningar tyder på att utsikterna att påverka det lokala fackets agerande är starkt begränsade.[80] I avsnitt 8.3.6 ovan konstaterades liknande resultat i Läkarförbundets och Vårdförbundets medlemsundersökningar. En positivare bild av möjligheterna att påverka arbetsplatsfacket framkom vid den intervjuundersökning som företogs 1993 för denna bok, men den berörde å andra sidan uteslutande fackmedlemmar på större arbetsplatser där det fanns *fackklubbar* (se avsnitt 6.1, speciellt fotnoten). Närmare var femte medlem menade likväl att chanserna till påverkan var dåliga eller mycket dåliga. Inte minst i Stor-Stockholm, där intervjuerna gjordes, är den ökande andelen klubblösa arbetsplatser ett växande problem genom att det medför ett ökat avstånd mellan medlemmar och fackförening (se kapitel 4 och tabell 26).

En väl fungerande fackförening förutsätter påverkan i flera led. För det första att medlemmarna – enskilt och kollektivt – kan göra sin röst hörd inom fackföreningen. För det andra att fackföreningen, tillsammans med medlemmarna eller å deras vägnar, förmår påverka förhållandena på arbetsplatsen. Hur väl detta faller ut är naturligtvis av stor betydelse för såväl den enskildes som olika gruppers benägenhet att kontakta facket. Enligt en SIFO-undersökning 1999 uppger fyra av tio löntagare att de inte kan påräkna hjälp från fackligt håll för att komma tillrätta med missförhållanden på jobbet som de inte själva kan ändra på.[81] Stora skillnader förekommer dock mellan medlemmarna i LO, TCO och SACO, där de senare är mest

80. På frågan *Vilka möjligheter anser Du att Du har att påverka det lokala fackets agerande i olika frågor?* blev medelvärdet bland anställda både 1987 och 1997 endast 3,3 på skalan 0–10. Se *Demokrati och medborgarskap* s. 29, 32.

pessimistiska.[82] Enligt Samhällsbarometern 2000 tror en majoritet av fackmedlemmarna, särskilt SACOs medlemmar, att facket i framtiden kommer att få en svagare ställning.[83] Medborgarundersökningarna tyder på att fackföreningarnas inflytandemöjligheter på arbetsplatsnivå minskat mellan 1987 och 1997.[84] Det överensstämmer med slutsatsen i avsnitt 8.3 ovan om att de fackliga organisationernas ställning på arbetsplatserna försvagats under 1990-talet.

Likaså bedömer löntagarna 1997 det som betydligt svårare än tio år tidigare att byta arbetsgivare om man skulle vilja. Även chanserna att byta till andra arbetsuppgifter hos nuvarande arbetsgivaren anses små, vilket också var fallet 1987. Däremot värderas de egna möjligheterna att påverka arbetsmiljön, arbetets uppläggning och tidsmässiga förläggning som större 1997 än 1987 (*Demokrati och medborgarskap* s. 29ff), men skillnaderna är stora mellan olika löntagargrupper, vilket bekräftas av LOs studie *Röster om facket och jobbet* (1999 del 3). Även förändringarna sedan närmast föregående ”Röster”-undersökning skiljer sig starkt åt mellan olika grupper. Som framgick i avsnitt 6.3 avtog andelen med hårt styrda arbeten påtagligt i bl.a. Metall och Handels mellan 1993 och 1998, medan den ökade något i Kommunal och SEKO och allra mest i Lärarförbundet (TCO). Under tioårsperioden 1988–98 minskade andelen med en hårt styrd arbetssituation bland TCOs och SACOs kvinnor samt hos LOs män; för övriga grupper noteras små förändringar (*Röster* ibid. s. 37f). Det bör observeras att det här rör sig om *genomsnitt* för större grupper, vilket döljer den ökade risk för tudelning av bl.a. metallarbetarnas arbetsmarknad som vi iakttog i avsnitten 8.3.2 och 8.3.5.

I TCO-rapporten *De styrda och de fria* talas om en ”*tudelad tjänstesektor*”. ”De styrda” utgörs av massproducerande relativt lågutbildade tjänstemän som är hårt styrda och kontrollerade i sitt arbete, medan ”de fria” är en kunskapsintensiv grupp av välutbildade och självständiga personer. Höga kvantitetskrav ställs på den hårt

---

81. Frågan, som endast ställdes till anställda, löd: *När du inte själv kan ändra på något som du anser vara fel på jobbet, kan facket då hjälpa dig eller kan inte facket hjälpa dig?* Telefonintervjuer december 1999. Källa: ”Kan du få hjälp av facket med din arbetssituation?” Sifo Research & Consulting 1999, projektnummer 3296510.

82. ”Facket kan inte hjälpa mig” ansåg 30 procent av LO-medlemmarna, 37 procent av TCO-medlemmarna och hela 54 procent av SACOs medlemmar. Omvänt var 59 procent av medlemmarna i LO av den meningen att ”Facket kan hjälpa mig”. Samma svar gav 44 procent av TCO-medlemmarna och 36 procent av SACO-medlemmarna. Övriga svar faller inom kategorin ”Tveksam, vet ej”. Å andra sidan uppgav TCO- och SACO-medlemmarna i högre grad än LO-medlemmarna att de själva dagligen kan påverka hur arbetet skall utföras.

83. ”Facket kommer att få en svagare ställning” ansåg 59 procent av LO-medlemmarna, 74 procent av TCO-medlemmarna och 85 procent av SACO-medlemmarna när de våren 2000 ställdes inför frågan *Vilken framtid tror du att facket har?* Källa: Samhällsbarometern 2000, Sifo Research & Consulting AB 1999, projektnummer 3805300.

84. På frågan *Vilka möjligheter anser Du att facket har att påverka förhållandena på Din arbetsplats?* var medelvärdet bland anställda 4,6 1987 och 4,1 1997 (på en skala 0–10), vilket anges som en statistiskt säkerställd minskning. Ibid. s 29.

styrda gruppen, som ofta har att lösa enkla kundproblem och transaktioner. Som exempel kan nämnas anställda vid callcenters och resebyråer samt kundtjänst- och kassapersonal. Till de fria yrkesgrupperna räknas bl.a. bankernas kontorschefer, försäkringsbolagens skadereglerare och fältmän samt resande säljare. Ofta har de en stark individuell förhandlingsposition, till skillnad från de styrda som är lågt värderade och lätt utbytbara. Medan de fria tjänstemännen betonar individens betydelse och frihet samt lägger stor vikt vid att arbetet är utvecklande, stimulerande och fritt/flexibelt, ställer de styrda betydligt lägre krav i dessa avseenden. De prioriterar istället gemenskapen med arbetskamraterna. Även arbetstiderna anses som en viktig fråga då man arbetar utifrån ett ”tidskontrakt”, till skillnad från de frias ”resultatkontrakt” där arbetstid och fritid lätt flyter samman. Tudelningen i styrda och fria har även en könsdimension. De styrda är ofta kvinnor, medan männen är överrepresenterade bland de fria.

Att motverka arbetsmarknadens uppdelning i strikt åtskilda segment är en angelägen uppgift för de fackliga organisationerna om de skall lyckas tillvarata *alla* medlemsgruppers intressen och bidra till att förhindra ökade klyftor i samhället. Det kan nämnas att TCO-förbunden FTF (Försäkringstjänstemannaförbundet), Finansförbundet och HTF (Handelstjänstemannaförbundet) vart och ett rymmer såväl ”styrda” som ”fria” tjänstemän. Detsamma gäller SIF där yngre välutbildade män med självständiga befattningar ökar sin andel på bekostnad av yngre kvinnor med underordnade rutinarbeten (Bruhn 1999 s. 286). Vid 1990-talets början svarade gruppen kontorister och sekreterare för så mycket som var tionde förvärvsarbetande i Sverige; redan vid decenniets mitt hade vart fjärde jobb rationaliserats bort genom att arbetsuppgifterna med teknikens hjälp flyttats över till handläggare och chefer.[85]

Men även där chanserna till utveckling i arbetet förefaller goda kan ”snål bemanning” och nya sätt att organisera arbetet ge upphov till allvarliga problem. Som vi sett tenderar det höjda tempot i arbetslivet också att medföra brist på tid för kompetensutveckling och för fackligt arbete (se även avsnitt 6.3.1 och 8.3.4). Att jobba i arbetslag har blivit allt vanligare, men därav följer inte bara möjligheter till bredare och mer varierande arbetsuppgifter. Om lönen är beroende av den *gemensamma* prestationen, samtidigt som bemanningen är snål, kan gruppens tryck på den enskilde individen börja likna de ständigt ökade prestationskraven från arbetsledningens sida i traditionella arbetsorganisationer.[86] Det accentueras av att arbetslagen själva har det omedelbara arbetsledaransvaret i moderna företag. I äldre tiders

85. År 1990 fanns ca 457 000 personer anställda inom yrkesgrupperna ”redovisningsarbete”, ”sekreterar- och maskinskrivningsarbete” samt ”övrigt administrativt, kameralt och kontorstekniskt arbete”. Sex år senare hade antalet minskat med 25 procent eller 115 000 personer. Störst var nedgången inom de båda förstnämnda grupperna, eller sammanlagt 30 procent. Källa: *Kontoristers och sekreterares situation på arbetsmarknaden 1990–1997* s. 8.

individbaserade ackordssystem sökte arbetarkollektivet avhålla de enskilda individerna från att driva upp arbetstakten för att på kort sikt öka sina personliga inkomster, något kollektivet ville undvika eftersom företagen då i allmänhet sänkte ackordet. Risken för att ett ”arbetarkollektiv” med omvända förtecken skall uppstå i form av moderna arbetslag skall å andra sidan inte överdrivas. Den ökade handlingsfrihet och flexibilitet som lagarbete ger såväl individen som gruppen kan resultera i effektiviseringar i lagets egen regi, samtidigt som man söker undvika att arbetstempot stiger alltför mycket.[87] Dessutom är ökad arbetstakt inte enda sättet att få upp lönen då moderna produktionssystem, om de fungerar väl, innefattar lönetrappor knutna till individens kompetensutveckling och beredskap att bredda sina arbetsuppgifter. Detta gäller främst på arbetarsidan. Lag- och projektarbete i tjänstemannamiljö bygger ofta på specialistkompetenser, inte på att alla gruppmedlemmar lär sig behärska allt (Bruhn 1999 s. 292).

De anställdas ökade ansvarstagandet för produktionen har medfört att parternas roller blivit mer oklara på ”golvet”, men det innebär inte att facket blivit överflödigt på denna nivå. Tvärtom borde fler uppgifter än någonsin stå på den fackliga dagordningen, t.ex. att verka för tillräcklig bemanning så att stress och utslagning undviks och kompetensutveckling hinns med; vidare att attraktiva arbetsplatser skapas och att alla ges chansen till utvecklande arbeten med koppling till rättvisa lönesystem. Ytterligare en uppgift är att söka hindra att det inom arbetslagen uppstår situationer där enskilda individer kommer i kläm. Här kan det således bli fråga om att försvara individen mot kollektivet. Besvärliga situationer kan dock uppstå när hela grupper riskerar att slås ut. Ett exempel är Volvos Torslandafabrik, där Metallklubben inte lyckades förhindra att en relativt stor grupp arbetare, varav många var invandrare, inte betraktades som tillräckligt kvalificerade för att delta i den nya arbetsorganisation som infördes vid banorna 1993/94 (Ahlstrand 2000 s. 74ff, 113, 116f, 130f).

Bäst vore naturligtvis att *förebygga* att vissa individer och grupper hamnar i en väsentligt sämre situation än andra, i varje fall om man vill leva upp till de jämlikhets- och solidaritetsvärderingar som traditionellt präglat en stor del av den fackliga rörelsen i Sverige. Om utvecklingen inte skall leda till en *tudelad* arbetsmarknad och ett tudelat samhälle av vinnare och förlorare krävs krafttag från bl.a. de fackliga organisationernas sida, samt troligen också ett ökat samarbete mellan LO-, TCO-

86. Det kan ta sig uttryck i att gruppmedlemmarna stöter ut den som inte hänger med resp. att man undviker att rekrytera den som man befarar skall dra ned resultatet. Vilka konsekvenser detta kan få för invandrare belyses i Kjellberg 2000a s. 61f. Om grupptrycket för att nå produktionsmålen se även Bruhn 1999 s. 292, 305.

87. I Metalls utvärdering av ”Det goda arbetet” rapporteras att stressen ökat på arbetsplatserna, men att utvecklingen är något bättre där arbete i grupp är infört. Se Metall 1999a.

och SACO-facken. Den strikta uppdelningen i arbetarfack, akademikerfack och övriga tjänstemannafack gör att Sverige har den efter klassgränser tydligast skiktade fackliga rörelsen i världen. Samtidigt håller gränserna på att suddas ut mellan arbetare och tjänstemän samt mellan de grupper som TCO resp. SACO organiserar. Det är emellertid också möjligt att utvecklingen går mot ökade klyftor mellan olika medlemsgrupper *inom* de tre centralorganisationerna, eller mellan fackmedlemmar och de som resonerar att de klarar sig utan fackligt medlemskap. I båda fallen ställs de fackliga organisationerna inför stora utmaningar.

Inte sällan hävdas att en ökad *differentiering* av arbetskraften i det ”post-industriella” eller ”komplexa” samhället vållar problem för de fackliga organisationerna genom att, tillsammans med värderingsförändringar, medverka till en ökad *individualisering* (Zoll 1996, Bruhn 1999 s. 239ff). Nästa led i resonemanget är att sammanhållningen inom grupper och samhällsklasser var starkare i gårdagens samhälle, som odiskutabelt utmärktes av tydliga gränser mellan grupperna och förhållandevis homogena livsvillkor inom dem (Bruhn 1999 s. 241). Utvecklingen kan illustreras genom att jämföra villkoren i ett traditionellt svenskt brukssamhälle med en modern storstad; i den senare är den sociala kontrollen mindre och utbudet av livsstilar större än i brukssamhället. Å andra sidan skulle man kunna hävda att löntagarnas differentiering *avtar* med otydligare gränser mellan arbetare och tjänstemän och med en allmänt höjd utbildningsnivå. Med den tayloristiska arbetsdelningens tillbakagång till förmån för lagarbete integreras olika arbetsuppgifter i varandra så att den tidigare strikt specialiserade löpande bands-arbetaren ersätts av en mångsidigare och därmed också mer flexibel medarbetare. Klyftan mellan yrkesarbetare och ”okvalificerade” arbetare överbryggas delvis med detta, samtidigt som möjligheterna till individuell utveckling ökar; som vi sett riskerar dock de arbetare som inte anses passa in i nya organisationsformer att bli offer för en utsorteringsprocess. Redan det gamla brukssamhället kännetecknades av en hierarkisk ordning av arbetare, dvs. en starkt differentierad arbetsstyrka, om än med möjligheter för individen att avancera inom hierarkin. I jämförelse härmed framstår dagens industriarbetare som avsevärt mindre differentierade, vartill kommer att den tidigare skarpa skiljelinjen mellan kontor och verkstad håller på att suddas ut. Det hänger samman med att gränserna mellan tillverknings- och tjänsteinnehållet blir allt mindre tydliga. Detsamma gäller industri- i förhållande till tjänstenäringar samt privat visavi offentlig sektor. Slutligen håller gränsen mellan anställda och egenföretagare på att bli mindre distinkt t.o.m. inom en så traditionell bransch som skogsbruket där f.d. skogsarbetare idag anlitas som enskilda entreprenörer av de stora bolagen.

En flerfaldig uppluckring av sociala gränser kan således urskiljas inom dagens arbetsliv med följd att den sociala differentieringen *minskar* i detta avseende. Slut-

resultatet kan ändå bli en ökad individualisering och en ökad individuell frihet genom att gränserna mellan olika grupper blivit mindre skarpa. Med mer oklara gränser försvagas också grunden för sammanhållning inom var och en av grupperna. I förlängningen kan det möjligen leda till en vi-känsla inom ett bredare löntagarkollektiv – och förbundssammanslagningar på tvärs av LO, TCO och SACO – men fortsatt stora skillnader i utbildning, arbetsvillkor, inkomst, status m.m. lägger ännu stora hinder i vägen.

Den bild som här målats upp utesluter inte att utvecklingen i andra avseenden går mot *ökad* social differentiering. Hit hör tendenserna till en *tudelning* av löntagarna i ”vinnare” och ”förlorare”, där vinnarna har fasta jobb, utvecklande arbeten och goda möjligheter till vidareutbildning, medan förlorarna får nöja sig med tidsbegränsade anställningar och inga eller små möjligheter till utveckling i arbetet med ökad risk att sorteras bort vid omorganisationer (se avsnitt 8.3.2 och 8.3.5). Uppdelningen i ”styrda” och ”fria” inom tjänstesektorn har berörts ovan. Vi har också observerat att skillnaderna inte bara går mellan olika löntagargrupper, utan också *rakt igenom* dem, t.ex. metallarbetarna på en och samma arbetsplats (avsnitt 8.3.1 och 8.3.5 samt ovan). En sådan utveckling hotar att splittra upp medlemmarna inom samma fackförbund i kategorier med helt olika villkor.

Vidare kan man i ett större perspektiv tala om en differentieringsprocess när det gäller antalet branscher, kompetensområden och yrken, vilket också minskar möjligheten för gemensam upplevelse och värdering av de problem som finns inom arbetslivet (Bruhn 1999 s. 287ff, 304). Å andra sidan utgör starka yrkesidentiteter eller *professioner* en källa för sammanhållning, särskilt bland högutbildade.

Slutligen har löntagargruppen i sin helhet blivit mer *heterogen*, eller om man så vill mer *differentierad*, genom akademikernas och andra tjänstemäns ökande andel. Det har medverkat till att undergräva LOs tidigare dominerande ställning och gjort avtalsförhandlingarna mer komplicerade och därmed påskyndat deras decentralisering (Kjellberg 1998). Däremot har det inte medfört en mer heterogen medlemssammansättning inom själva LO av den enkla orsaken att dessa grupper faller *utanför* organisationens rekryteringsområde; å andra sidan har LO blivit en mer heterogen organisation genom ökande andel kvinnor, invandrare och offentliganställda. Den fortsatta förekomsten av *separata* fackföreningar och centralorganisationer för vardera arbetare, akademiker och övriga tjänstemän gör emellertid att var och en av dem förblivit relativt *homogen* i socialt avseende, vilket säkerligen underlättat den interna sammanhållningen och medlemsrekryteringen. Tillsammans med den utbyggda fackliga arbetsplatsorganisationen utgör detta en av de viktigaste förklaringarna till den internationellt sett mycket höga svenska organisationsgraden. Båda organisationsprinciperna kan hämta stöd i den norske sociologen Sverre Lys-

gaards teori om arbetarkollektivet (Lysgaard 1985). En av grunderna för gemenskap mellan löntagare är att ha ett likartat yrke eller samma status – den s.k. *likhetsprincipen*. Enligt *närhetsprincipen* tenderar samhörighet utvecklas hos dem som befinner sig nära varandra, t.ex. inom samma arbetsgrupp eller arbetsplats, förutsatt att problemsituationen upplevs som gemensam. Likhetsprincipen uppfylls bäst av LO och SACO-förbunden genom deras sociala homogenitet och i SACOs fall även den yrkesvisa organiseringen, medan de vertikalt organiserade TCO-förbunden har en betydligt mer heterogen sammansättning (se ovan om tudelningen i ”styrda” och ”fria” bland HTFs, FTFs och Finansförbundets medlemmar). TCO rymmer dock även tämligen homogena yrkesförbund för lärare, poliser m.fl. Arbetsplatsorganisationen är bäst utvecklad hos LO- och TCO-förbunden samt hos SACOs största förbund, CF. I avsnitt 6.3.3 diskuterades svårigheten att tillfredsställa olika medlemsgruppers intressen i stora heterogena och vertikalt organiserade förbund som SIF. Problemet accentueras av att de olika grupperna i allmänhet saknar egna kanaler för att formulera sina krav och att heterogeniteten går ända ned på arbetsplatsnivå. De många yrkesidentiteterna medför även kommunikationssvårigheter mellan förbundsledningen och medlemmarna (Huzzard 2000 s. 323, 350ff, 356). Man kan också uttrycka det som att SIFs differentierade *medlemssammansättning* inte tillåts komma till uttryck i en differentierad *organisationsstruktur*. Förbundssammanslagningar mellan vertikala TCO-förbund kan förväntas skärpa sådana problem såvida inte olika yrkesgruppers representation och möjligheter att komma till tals får en genomtänkt lösning. Även om mycket talar för framtida sammanslagningar mellan arbetar- och tjänstemannafack riskerar man att genom ökad heterogenitet förlora i social sammanhållning och identitet.

För att sammanfatta: en *minskad* differentiering i betydelsen oklarare gränser mellan olika grupper (arbetare/tjänstemän etc.) likaväl som en *ökad* (tudelningstendenser m.m.) kan försvaga sammanhållningen inom olika grupper och därmed påverka individens benägenhet att gå med i en fackförening. Särskilt påtagligt blir det naturligtvis om båda processerna förekommer samtidigt. För det andra kan man tala om en *ömsesidig* påverkan mellan sociala och organisatoriska faktorer, eftersom det fackliga organisationsmönstret i sin tur påverkar graden av social sammanhållning. Man kan här jämföra det vertikalt organiserade SIFs heterogena medlemssammansättning med Vård- och Läkarförbunden, som av sina medlemmar framför allt värdesätts för att de stärker yrkessammanhållningen (bland sjuksköterskor resp. läkare; se avsnitt 8.3.6). Samma undersökningar visar emellertid att en enhetlig medlemskår långtifrån är någon garanti för en fungerande kommunikation mellan fackförbund och medlemmar.

8.4.4 Från reaktivt fack med passiva medlemmar till proaktivt medlemsnära fack

För att fullfölja de uppgifter som dagens fackföreningar står inför på arbetsplatserna fordras ett ”medlemsnära” och ”medskapande” fack, där de vanliga medlemmarna deltar på ett eller annat sätt. Häri ligger en *dubbel* utmaning. För det första har arbetsuppgifterna vidgats till fler frågor än de traditionellt fackliga, vilka i sig genomgår en förändring när de fogas in i ett nytt sammanhang – t.ex. lönesättning kopplad till kompetensutveckling. För det andra aktualiseras nya fackliga arbetsformer om medlemmarnas passivitet skall brytas. Men ingrodda uppfattningar om vad facket är och vad som hör till dess verksamhetsområde förändras inte i en handvändning. Inte bara den fackliga kulturen behöver förändras, utan också medlemmarnas (och icke-medlemmarnas) bild av hur facklig verksamhet bedrivs och vad den handlar om. Facklig förnyelse kan därför beskrivas som en *process* som successivt bryter med traditionella föreställningar samtidigt som nya sätt att arbeta växer fram. Sociologen Margareta Oudhuis menar att den hierarkiska fackliga organisationsstrukturen och den specialisering som förekommer på samtliga nivåer förklarar en del av svårigheterna att bryta medlemmarnas passivitet och att tillsammans med dem utarbeta nya målformuleringar och strategier (Oudhuis 1998 s. 255ff, 260ff; se även kapitel 6 ovan om den tayloristiska arbetsdelningen inom facket). Om både förtroendevalda och medlemmar förväntar sig att från närmast högre nivå bli serverade saker och ting motverkas egna initiativ och ansvar. Med höjd utbildningsnivå hos medlemmarna och de ökade kraven på just initiativ och ansvar i dagens arbetsliv riskerar de fackliga organisationerna, om de inte förnyar sig, att akterseglas och reduceras till en sorts försäkringsinrättningar.

Även den traditionella partsrollen med tonvikt på förhandlingar och andra kontakter med arbetsgivaren kan lägga hinder i vägen. En studie av SIFs Stockholmsavdelning 1998 visar hur särskilt klubbordförandenas tidsanvändning styrs av *företagens* initiativ, omorganisationer, personalminskningar, nedläggningar, ihopslagningar, avknoppningar samt VD- och chefsbyten (Hemström 1999 s. 6ff, 10, 27). Därtill kommer ägarbyten med en ökad andel utlandsägda företag i vilka kännedomen om svensk arbetsrätt är begränsad, där nya kulturer kommer in i företagen och det fackliga klimatet ofta blir mycket hårdare. Också det koncernfackliga arbetet upptar mycket av klubbordförandenas tid. Övrig tid går åt till förhandlingar om löner och allmänna arbetsvillkor, varvid övertidsfrågorna fått ökad prioritet hos flera klubbar (ibid. s 10). Klubbarnas verksamhet kan beskrivas som övervägande *reaktiv*: man har att reagera på ett ständigt flöde av ”akuta händelser” skapade av företagsledningen. Klubbarbetet försvåras av att man ofta kommer in i ett *sent*

skede av ett händelseförlopp eller en beslutsprocess. En slutsats i rapporten är att samarbete med företaget i ett tidigt skede skulle förbättra situationen (ibid. s. 13). Vidare framhålls att ”vad som står klart och tydligt i intervjuerna är att klubbarna inte arbetar planmässigt, inte sätter upp mål eller prioriterar sin verksamhet, utan arbetar oplanerat” (ibid. s 27). Det överensstämmer delvis med Oudhuis' studie av LO och Träindustriarbetareförbundets avdelning i Borås där den fackliga verksamheten på arbetsplatserna styrs av ”att man vant sig vid att bli tillsagd vad man skall göra från högre fackliga nivåer respektive att reagera på arbetsgivarens propåer i stället för att dra upp riktlinjer för egna strategier” (Oudhuis 1998 s. 266). Skillnaden ligger i att för SIF-klubbarna är det *företagens* propåer, inte det som kommer från avdelningen eller förbundet som styr verksamheten (Hemström 1999 s. 27, 29). Istället önskas *mer* stöd från förbundsnivån för att utveckla arbetet med bransch- och yrkesfrågorna och för att stärka det internationella fackliga samarbetet (ibid. s. 24f). I nuläget förefaller t.ex. Stockholmsavdelningens klubbar sakna grepp om kompetensutvecklingen i företagen, särskilt för att hantera omställningssituationer (ibid. s. 18f, 28f). Uppfattningarna om vad som menas med kompetensutveckling och hur denna skall kopplas till lönens utveckling varierar både på den fackliga sidan och hos företagen. Man önskar därför från klubbarnas sida att SIF skall klargöra vad förbundet ”menar och vill med planerad kompetensutveckling för alla medlemmar” (ibid. s 30). Det tyder på att man varken på lokal eller central nivå inte har någon klar föreställning om hur man skall hantera frågan.

De fackligt förtroendevalda – särskilt klubbordförandena – tyngs av en växande arbetsbelastning som följd av de ständiga förändringarna i de alltmer slimmade företagen och hinner därför knappast med att planera den fackliga verksamheten (ibid. s 8ff, 27f). Förutom ökat stöd utifrån talar det för en *ökad* specialisering av klubbarbetet. Av flera skäl är det angeläget att avlasta klubbordförandena och delegera arbetsuppgifter till andra personer samt att dra in fler i det fackliga arbetet, t.ex. genom tillfälliga arbets- och projektgrupper (se avsnitt 6.3.1).

Hur bransch- och yrkesfrågorna samt det internationella fackliga samarbetet kan hanteras diskuteras i avsnitt 6.3.3 resp. 8.4.1. Om man vill öka medlemmarnas delaktighet är det i båda fallen inte bara önskvärt, utan troligen också nödvändigt, att verksamheten bedrivs under så lite hierarkiska och byråkratiska former som möjligt. Bildandet av nätverk kan vara en lämplig framgångsväg för såväl bransch- och yrkesfrågorna som internationellt fackligt samarbete inom koncerner. De transnationella storföretagens starkt centralistiska ledningsfunktioner försvårar löntagarnas inflytande som ”måste gå igenom flera representativa led” (Bruhn 1999 s. 294f). Därmed försvåras även medlemmarnas inflytande inom *facket*. Med direktkontakter mellan de fackliga arbetsplatsorganisationerna på tvärs av nations-

gränserna kan man delvis komma runt detta problem genom att frågorna flyttas några steg närmare medlemmarnas närmiljö samtidigt som den lokala kunskapsuppbyggnaden underlättas.

För att vinna medlemmarnas förtroende/engagemang och få de oorganiserade intresserade av facket framstår just *närmiljön* på arbetsplatsen som en strategisk arena. Inte minst kvinnor lägger ofta stor vikt vid den nära gemenskapen i familjen, på arbetsplatsen etc. (ibid. s 186). Vad Bruhn betecknar som den ”privat inriktade instrumentelle *materialisten*” lever i det ”lilla perspektivet” och ser till sin och den närliggande gruppens trygghet och välbefinnande, vilket inte hindrar att det större organiserade kollektivet också uppfattas som en trygghetsfaktor (ibid. s. 197, 201f). Även för den ”privata postmaterialisten” betyder den nära omgivningen mycket; det handlar om ”här och nu”, den personliga utvecklingen för individen och personerna i dennes omedelbara omgivning (ibid. s 209ff, 312, 317ff).

Här föreligger en skillnad i förhållande till de ”*sociala* postmaterialisterna”, som intar en mer principiell-ideologisk hållning tämligen oberoende av omgivningen och den aktuella situationen (ibid. 204ff, 317). Sammanhållningen inom det större löntagarkollektivet betonas främst av ”den socialt inriktade principielle materialisten”, som i övrigt mer ser till trygghetsvärden än till ”frihetsvärden” som självförverkligande i arbetet etc. (ibid. s. 192ff). Den i kapitel 5 redovisade intervjuundersökningen tyder på att *principiella* ställningstaganden i dagens samhälle inte tycks spela någon större roll för inställningen till fackligt medlemskap, varken för medlemmar eller icke-medlemmar. Det är inte heller de fackliga organisationerna på *central* nivå som främst har medlemmarnas förtroende, vilket också avspeglas i SOM-undersökningarna (se avsnitt 8.4.2). Istället är det *arbetsplatsfacket* och dess resultat och misslyckanden som framför allt räknas. Men även här kan ett avstånd mellan fackrepresentanter och medlemmar lätt uppstå som följd av traditionella fackliga arbetsformer. Med ökade krav på (kompetens)utveckling i arbetet och på mer direkta inflytandeformer, inte minst från de ungas sida, fordras att arbetsplatsfacket utsträcker sin verksamhet till individernas sociala närmiljö, bl.a. arbetslagen. Ett resultat av en tätare kommunikation med medlemmarna kan bli ett mer *proaktivt* fack, dvs. ett medlemsnära framtidsinriktat fack som kännetecknas av initiativkraft och som får styrka av medlemmarnas aktiva uppslutning och medverkan. Man får heller inte glömma att medlemmarna utgör en av det lokala fackets viktigaste *kunskapskällor*, vilket gör det än viktigare med en ömsesidig dialog (Huzzard 2000 s. 194f, 309, 316, 327, 372).

För att nå maximal styrka fordras ett samspel mellan *samtliga* fackliga nivåer, alltifrån fackrepresentanterna i arbetslagen över facklubbarna och den regionala organisationen till fackförbunden centralt och respektive centralorganisation. Där-

till kommer horisontell samverkan mellan fackklubbar inom samma (internationella) koncern, bransch eller region, bl.a. för att lära av varandra. Likaså mellan de olika centralorganisationerna och deras fackförbund ända ned till arbetsplatsnivå; här kan nämnas *Facken inom industrin* samt den planerade gemensamma klubben på Ericssons nya fabrik i Mölndal. Även det internationella fackliga samarbetet mellan arbetsplatser inom samma företag eller koncern aktualiserar samverkan på tvärs av centralorganisationerna i Sverige och utomlands. Ofta finns det ingen direkt motsvarighet till det egna facket i andra länder, bl.a. saknas på många håll den i Sverige strikta uppdelningen i arbetar- och tjänstemannafack. Vid Saab Aerospace i Linköping har Metall- och SIF-klubbarna således funnit det praktiskt med en nära samverkan vid alla fackliga kontakter inom den internationella allians som företaget tillhör (Andersson 1999/2000 s. 19f).

Med avtalsförhandlingarnas decentralisering, arbetsplatsfrågornas ökade betydelse och kraven om medlemsnära fack intar *arbetsplatsfacket* en strategiskt central roll i det fackliga organisationsbygget. Ur det perspektivet är det oroande att 1990-talets oförmånliga ekonomiska konjunktur och företagsamhetens tilltagande internationalisering försvagat facket ute på arbetsplatserna. Massarbetslösheten har medfört att mycket av det lokala fackets uppmärksamhet ägnats åt personalminskningar och åtgärder för att skapa ny sysselsättning, medan arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna blivit eftersatta områden. Med minskad personalomsättning och låg sjukfrånvaro har inte heller företagen haft samma incitament som under den fulla sysselsättningens dagar att skapa arbetsmiljöer och arbetsorganisationer anpassade till människors behov. IT-företagen är delvis ett undantag, men branschen kännetecknas också av ”full sysselsättning”. Kombinationen av ökad konkurrens (i offentlig sektor besparingskrav) och en klar förskjutning av styrkeförhållandena i företag och förvaltningar till arbetsgivarnas förmån har tvärtom resulterat i snål bemanning, hög ”sjuknärvaro”[88], ökad stress, en stigande andel tidsbegränsade anställningar och andra ”lösa” förbindelser, ett växande antal ”tysta” individer på vissa arbetsplatser samt minskad tid för facklig verksamhet.

Samtidigt som de fackliga organisationerna hamnat i en defensiv position ute på arbetsplatserna har kraven på utvecklande arbeten och personlig utveckling stigit med nya generationers inträde på arbetsmarknaden. Med uteblivna eller bristande resultat på bl.a. dessa områden har många löntagare ifrågasatt nyttan av fackligt medlemskap. Inte minst bland de unga är det vanligt med en kritiskt prövande

88. Framför allt anställda inom vård, skola och omsorg utmärks av en hög sjuk*närvaro* enligt en undersökning 1997 (Aronsson & Gustafsson & Dallner 1999 s. 32ff, 40f). Det förhållandet av dessa grupper till stor del finns inom offentliga verksamheter som drabbats av stora personalnedskärningar under 1990-talet tyder på att det finns ett samband mellan snål bemanning och att man inte gärna är hemma från jobbet även om man är sjuk.

inställning. Många upplever det dessutom som svårt att påverka det lokala facket. Allt detta understryker behovet av att arbetsplatsfacket decentraliseras och finner nya arbetsformer för att nå ut till de enskilda medlemmarna, arbetslagen och yrkesgrupperna. Då bör förutsättningarna öka för att gemensamt kunna lägga grunden för ett mer offensivt fackligt agerande, särskilt sedan situationen på arbetsmarknaden blivit allt bättre.

Men detta är knappast tillräckligt med tanke på att inte endast den ekonomiska konjunkturen, utan också den *ideologisk-politiska* i hög grad inverkar på sociala rörelsers framgång eller misslyckanden. Den fackliga idédebatten och idéutvecklingen har därför en viktig roll att spela, t.ex. om hur framtidens arbetsplatser skall utformas och hur man skapar solidariska relationer mellan människor inom arbetsliv och samhälle. Solidaritetstanken har alltid intagit en framträdande plats hos den svenska fackföreningsrörelsen och inte enbart inom LO-sfären. Att förbättra de sämst ställda akademikergruppernas villkor utgjorde det kanske viktigaste incitamentet när SACO-förbundens föregångare grundades (se avsnitt 8.3.3). Även om de ekonomiska frågorna oftast varit dominerande har fackföreningarna alltid räknats som *idéburna* organisationer. Frågan är vilken identitet de fackliga organisationerna skall ha i framtiden: arbetsplats- och/eller yrkesbaserade organisationer som bygger på aktiva medlemmar eller individuellt inriktade servicebyråer som konkurrerar med rent kommersiella tjänsteföretag? Eller lobbyorganisationer à la SAF med politisk opinionsbildning som en av de viktigaste uppgifterna? Skall framtidens fack i sig förena alla dessa egenskaper eller är det nödvändigt att göra ett val eller en prioritering?[89] Allt detta gör det angeläget med en djupgående diskussion om målsättningarna för den fackliga verksamheten och vilka de grundläggande utgångspunkterna skall vara. Utan klara *visioner* om vad man vill åstadkomma kan de fackliga organisationerna knappast överleva som en framtidsinriktad social rörelse. Som framhållits flera gånger saknas inte fackliga arbetsuppgifter i det moderna arbetslivet. Från att ursprungligen ha sysslat huvudsakligen med löner, arbetstider och den fysiska arbetsmiljön har det fackliga fältet vidgats till att omfatta människans hela situation inom arbetslivet.

89. I *Tre scenarier for fremtidens fagbevægelse* hävdas att fackföreningsrörelsen måste göra ett val mellan tre tänkbara framtidsscenarier: (1) ”den professionelle fagbevægelse”, (2) ”den sociale fagbevægelse”, och (3) ”den personlige fagbevægelse”.

9

Avslutning

Sverige, Finland och Danmark ligger i täten för en grupp länder med internationellt sett hög facklig organisationsgrad, medan Norge klart släpar efter. En nära till hands liggande förklaring till denna olikhet är att de tre förstnämnda länderna, till skillnad från Norge, har behållit systemet med fackliga a-kassor, så att fackligt medlemskap framstår som mer attraktivt i dessa länder.[1] Även Belgien har emellertid fackliga a-kassor och en organisationsgrad som är förhållandevis hög, men likväl ligger långt under svensk-finländsk-dansk nivå, vilket antyder att en uttömmande förklaring är mer sammansatt än så.

Ett gemensamt drag hos de fackliga organisationerna i *samtliga* nordiska länder och Belgien är att de *på en och samma gång* är centraliserade och decentraliserade. Detta skiljer dem från fackföreningarna i de flesta kontinentaleuropeiska länder samt i Storbritannien, Australien, USA och Japan. Genom starka centralorganisationer och fackförbund har kompromissartade uppgörelser ingåtts med arbetsgivarna med följd att en fragmentarisk utbredning av de fackliga organisationerna undvikits. En utbyggd arbetsplatsorganisation har gjort att fackföreningarna – trots centraliseringen – fått en mer medlemsnära karaktär än i många andra länder. Båda dessa förhållanden har utan tvekan främjat en hög och stabil grad av facklig anslutning.

Brittiska och amerikanska fackföreningar kännetecknas också av ett decentralistiskt drag, men där saknas i stor utsträckning det centralistiska eller koordinerande elementet, vilket medför en mycket ojämn facklig utbredning med avseende på företag, branscher och – i USA – även regioner. Som följd av att amerikanska löneförhandlingar på det hela taget förs utan medverkan av arbetsgivarorganisationer och att det helt saknas tradition av branschavtal är lönerna väsentligt lägre på oorganiserade arbetsplatser än där det finns fackföreningar. Det betyder att arbetsgivarna har ett s.k. selektivt incitament att motverka facklig organisering. I Sverige har arbetsgivarnas höga organisationsgrad, tillsammans med principen att samtliga

1. För en diskussion om de fackliga a-kassornas betydelse för organisationsgraden se avsnitt 2.1 och 7.3 ovan samt Kjellberg 1983 kapitel 6, Rothstein 1992, Western 1999 kapitel 4 och Ebbinghaus & Visser 1999.

medlemsföretag (med några få undantag) tillämpar avtalen för alla sina anställda, medfört att kollektivavtalen täcker så mycket som 90 procent av alla privatanställda löntagare (inkl. de som arbetar under ”hängavtal” hos oorganiserade arbetsgivare). Istället för att fungera som ett konkurrensmedel mellan företagen har lönerna blivit konkurrensneutrala, vilket för övrigt var en av de ledande tankarna när arbetsgivarna tidigt under 1900-talet gick in för riksavtal.

Redan av jämförelsen mellan Sverige och Storbritannien/USA framgår att de olikartade institutionella förhållandena på arbetsmarknaden i hög grad påverkar den enskilde löntagarens och arbetsgivarens handlingsmöjligheter och ställningstaganden. Det är sådant snarare än förändringar av den socio-ekonomiska strukturen eller ekonomiska konjunkturrörelser som förklarar internationella skillnader i facklig anslutning. Förutom graden av centralisering eller decentralisering och förekomsten eller frånvaron av fackliga a-kassor är en rad andra faktorer av betydelse för det fackliga organiserandet, bl.a. olika aktörers relativa styrka och val av strategi, liksom det ideologisk-politiska klimatet i samhället i stort. Resultatet kan bli att antingen samarbete eller konfrontation dominerar partsrelationerna. Beroende på vilken roll avtal och lagstiftning spelar kan man tala om självreglering (partsreglering) eller statsreglering på arbetsmarknaden.

De flesta av de här uppräknade dimensionerna bildar tillsammans sammanhängande mönster av *industrial relations*. Genom historiska processer har bestämda mönster av samarbete/konflikt och institutionella förhållanden utvecklats mellan fackföreningar, arbetsgivare och stater. Som framgår av kapitel 2 är det olikheterna mellan dessa nationella industrial relations-*system* snarare än ett antal separata orsaksfaktorer som förklarar varför den fackliga organisationsgraden är väsentligt högre i vissa länder än i andra (se även Ebbinghaus & Visser 1999). Det hindrar inte att man kan urskilja ett antal *enskilda* orsaksfaktorer, bara man är medveten om att de inte kan ses isolerade från varandra. För det första påverkar de varandra på olika sätt och i olika grad. Minst lika viktigt är att *kombinationen* av flera faktorer ofta tillför något extra, vilket radikalt kan förändra betydelsen av enskilda faktorer. Som exempel kan nämnas att ekonomiska konjunkturnedgångar vanligen åtföljs av sjunkande organisationsgrad, men i länder med fackliga a-kassor blir effekten normalt den motsatta. Vidare kan konstateras att såväl centraliserade som decentraliserade industrial relations-system tenderar motverka en hög organisationsgrad, medan en kombination av centralisering och decentralisering ger helt andra möjligheter ur fackligt synvinkel. Detta hänger samman med att frågan om facklig anslutning berör förhållanden både på mikro- och makronivå: dels villkoren för individer och grupper på de enskilda arbetsplatserna (”mikronivå”), dels hur industrial relations utvecklas på högre nivåer (”makronivå”). Samt sist, men inte minst, *samspelet* mellan de olika nivåerna.

9.1 Industrial relations-systemets beståndsdelar

I nedanstående översikt över komponenterna i olika industrial relations-system syftar den första punkten framför allt på arbetsplatsnivån och här intar *individer*, *grupper* och *kollektiv* en framträdande plats vid sidan av arbetsgivare och fackföreningar. Individerna uppträder i egenskap av anställda, fackmedlemmar (eller icke-medlemmar) och tillsammans med arbetskamrater och kollegor som medlemmar av grupper och kollektiv. De *centrala aktörerna* inom arbetslivet berörs i punkt 2–4, i tur och ordning de fackliga organisationerna, arbetsgivarna och deras organisationer samt staten. I fokus för punkt 5–7 står olika former av *partsrelationer* inkl. vilka strategier parterna tillämpar gentemot varandra. Punkt 8, slutligen, tar upp *institutionalisering* av industrial relations genom parts- resp. statsreglering.

Det betyder att industrial relations-systemet avser relationer mellan anställda, arbetsgivare, fackföreningar och stater i följande avseenden:

(1) förhållandet anställd-fackförening-arbetsgivare. Hit hör en rad sociala relationer och organisatoriska förhållanden:

(a) förhållandet individ–grupp–kollektiv–facklig organisation, bl.a:

• grad av *individualisering* resp. av *kollektiv intressegemenskap* och hur det kommer till uttryck i sådant som direktanslutning till a-kassa, facklig organisering eller deltagande i kollektiv mobilisering

• *förhållandet mellan individ (resp. grupp) och fackförening*: informellt och ”medlemsnära” (direktdemokrati) eller formellt i flera steg (representativ demokrati) eller en kombination av bådadera (se även punkt 2 nedan)

(b) *förhållandet anställd–arbetsgivare*, bl.a. anställnings- och arbetsvillkor (lönesystem, arbetsorganisation m.m.), grad av patriarkaliska relationer, direkt/indirekt participation (direkta former för kommunikation och inflytande resp. via facklig organisation) – jfr. olika varianter av Human Resource Management (HRM) och andra personalpolitiska strategier. På ett analytiskt plan kan förhållandet anställd–arbetsgivare betecknas som en konfliktfylld utbytesrelation där den anställde ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande mot ersättning i form av lön. Den inbyggda intressekonflikten berör såväl arbetsgivarens förfoganderätt över arbetskraften (arbetstid, arbetsintensitet, arbetsmiljö m.m.) som lönens storlek och form.

(c) *förhållandet fackliga organisationer–arbetsgivare*: se vidare punkt 5–8 nedan

(d) *relationerna mellan olika löntagarkategorier* såsom arbetare–tjänstemän–akademiker, män–kvinnor, fast/tillfälligt anställda, olika etniska grupper etc. samt hur detta avspeglas i fackliga och personalpolitiska strategier resp. påverkas av dessa

(2) *de fackliga organisationernas uppbyggnad och karaktär*, bl.a. centralisering/decentralisering, vertikal/horisontell integration (se avsnitt 2.3.3), ideologisk-

politisk orientering samt ev. koppling till a-kassa. Hit hör också de fackliga organisationernas sociala sammansättning och relationer till varandra, t.ex. i form av gränsdragningskonflikter, förhandlingssamarbete och förbundssammanslagningar

(3) *arbetsgivarna och deras organisationer*: struktur, orientering, organisationsformer, förhållandet till politiska partier m.m.

(4) *staten som aktör inom arbetslivet*, bl.a. som offentlig arbetsgivare, genom deltagande i trepartsöverläggningar, ”inkomstpolitik”, arbetsmarknadspolitik, lagstiftning eller hot om lagstiftning för att uppnå samhällsekonomiska eller andra mål (se även punkt 8b nedan). Av intresse är bl.a. regeringens färg och ev. kopplingar till arbetsmarknadens organisationer

(5) *konflikt- resp. samarbetsrelationer* mellan fack och arbetsgivare på lokal nivå; på central nivå tillkommer även staten

(6) olika aktörers (inkl. statens) *strategier*, som i sin tur är beroende av bl.a. deras orientering/mål, det ideologiskt-politiska klimatet samt styrkeförhållandena på arbetsmarknaden och i samhället

(7) *styrkeförhållandena* mellan parterna lokalt och centralt. Av betydelse är bl.a. organisatoriska maktresurser, ekonomisk styrka, kollektiv mobiliseringsförmåga, den ekonomiska och politiska konjunkturen, företagens internationalisering och statens uppträdande

(8) grad resp. form av *institutionalisering*: ”självreglering” (partsreglering) kontra statsreglering resp. trepartsreglering. Hit hör:

(a) *kollektivavtalssystemet*, bl.a. antal nivåer, täckningsgrad, centralisering/decentralisering och ev. bestämmelser om closed shop i avtalen

(b) det *arbetsrättsliga systemet*:

• arbetsrättslig *lagstiftning* om företagsråd (works councils) för att representera de anställda på arbetsplatserna samt om förenings- och förhandlingsrätt, omröstningsregler för att anta eller förkasta avtalsförslag, konfliktregler, medbestämmande, anställningsskydd, arbetsmiljö, jämställdhet m.m.

• tillhörande *administrationsorgan*, t.ex. arbetsdomstol (som i Sverige är ett trepartsorgan), skiljedomstol, medlingsinstitut eller amerikanska ”National Labor Relations Board”, samt inte minst hur dessa organ konkret *tillämpar* lagstiftningen.

Flera av ovanstående punkter går in i varandra eller innehåller faktorer som påverkar varandra. Redan av beteckningen industrial relations framgår att arbetslivet rymmer en mångfald relationer. Dessa är inte bara sammanvävda med varandra, utan har också i allmänhet varit relativt oförändrade under längre tidsperioder. Man kan därför tala om institutionaliserade mönster av arbetslivsrelationer eller om nationella industrial relations-system. Naturligtvis sker ständigt förändringar,

men med termen ”system” markeras att det ändå är fråga om institutioner och relationer som i väsentliga avseenden förblir relativt stabila och som ofta har rötter långt tillbaka i tiden. För det andra bildar de olika elementen eller aspekterna tillsammans tämligen distinkta mönster som skiljer sig från land till land. Man kan således tala om det svenska industrial relations-systemet eller den ”svenska modellen” eller vilken term man nu föredrar att använda. För att kunna precisera de nationella särdragen hos olika industrial relations-system är det naturligtvis nödvändigt med internationella jämförelser. Men även för att närmare förstå t.ex. det svenska industrial relations-systemets egenskaper och funktionssätt kan det vara fruktbart att studera hur *andra* system fungerar med hänsyn till exempelvis facklig anslutning eller lönebildning.

Å andra sidan får systembegreppet eller motsvarande begrepp inte överbetonas då betydande *förändringar* ibland kan äga rum under en kort tidsrymd, t.ex. när en politisk konjunktur avlöser en annan samtidigt som betydelsefulla aktörer lägger om kursen. Ur ett längre historiskt perspektiv kan det t.o.m. vara fråga om strategiska helomvändningar och beröra så grundläggande dimensioner hos industrial relations-systemet som centralisering vis-à-vis decentralisering, parts- eller statsreglering, avtal kontra lagstiftning, samarbete eller konfrontation samt kollektivavtal eller individuella avtal. Fackliga centralorganisationer kan byta politisk-ideologisk orientering som när katolska CFTC i 1960-talets Frankrike omvandlades till socialistiska CFDT. Dessutom medför framväxten av nya branscher, förändrade krav på utbildning, nya värderingsmönster m.m. ständiga förändringar av det fackliga landskapet och ifrågasättande av etablerade fackliga kulturer och arbetssätt.

9.2 Industrial relations: internationell konvergens eller divergens?

Vid internationella jämförelser är det inte minst av intresse att undersöka vad som händer när olika industrial relations-system *förändras*, antingen förändringstrycket kommer inifrån eller genom yttre påverkan. Här uppkommer också frågan om det sker en internationell konvergens eller divergens av industrial relations. Trots en fortgående internationell integration i ekonomiskt och politiskt avseende (transnationella företag, finansmarknadernas internationalisering, EU) och att liknande produktionskoncept (”mager” produktion m.m.) tillämpas över hela världen är det få tecken som tyder på att utvecklingen går mot konvergens mellan olika industrial relations-system. Bland annat har kollektivavtalens täckningsgrad utvecklats olika i olika länder eller grupper av länder. Detsamma gäller den fackliga anslutningen. Här förefaller det riktigare att tala om internationell *divergens* än om konvergens.

Visserligen har organisationsgraden sjunkit i många länder under de senaste decennierna, men inte överallt. I Finland har den tvärtom stigit. Likaså har Sverige och Danmark en fortsatt mycket hög fackanslutning, även om en viss nedgång skett i Sverige efter 1993. Samtidigt har avståndet ökat mellan länderna med högst fackanslutning (minst 75 procent i Sverige, Finland och Danmark) och de med lägst (högst 20 procent), dvs Frankrike, USA och Spanien. Ingen av de tre ledande ekonomierna – USA, Japan och Tyskland – har numera en organisationsgrad som överstiger 30 procent. Det är dock inte detsamma som att en konvergens ägt rum mellan de tre länderna, snarare rör det sig om en *parallell* rörelse nedåt.

En jämförelse mellan Kanada och USA erbjuder särskilda möjligheter när det gäller frågan om konvergerande/divergerande industrial relations-system. Amerikanska företag och även amerikanska fackföreningar har sedan länge en stark position i Kanada. Vidare har skillnader i konkurrensvillkoren mellan de båda länderna avsevärt reducerats genom en serie frihandelsavtal med början 1989. Inom arbetslagstiftningen tjänade 1935 års amerikanska lag om förenings- och förhandlingsrätt som förebild för den kanadensiska motsvarigheten. Ändå kan man knappast tala om konvergens mellan amerikanska och kanadensiska industrial relations. Det visar sig redan i tillämpningen av de nämnda lagarna. Förutom att vissa betydelsefulla detaljer i själva lagarna skiljer sig åt, går lagtillämpningen isär till följd av det olikartade klimatet på arbetsmarknaden och i samhället. I både Kanada och USA har organisationsgraden sjunkit under 1990-talet, men avståndet mellan de båda länderna har inte krympt. Inom den privata sektorn, som direkt berörs av den ekonomiska integrationen och av att konkurrensvillkoren genom frihandelsavtalen blivit mer lika, har skillnaderna i facklig anslutning mellan Kanada och USA *ökat* sedan 1989 (se kapitel 7). Så sent som vid 1970-talets mitt var nivån *densamma*.

9.3 Fallande organisationsgrad, men olika orsaksmönster

Allra störst tillbakagång har de fackliga organisationerna fått vidkännas i Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike, men orsakssammanhangen är, som framgår i kapitel 7, långtifrån identiska. Även olikheterna mellan dessa länders industrial relations-system är fortsatt stora. Och förändringarna går inte alltid i samma riktning. Den långtgående decentraliseringen av avtalsystemet i Storbritannien och Australien (genom branschavtalens avveckling resp. skiljedomssystemets avreglering) saknar motsvarighet i Nederländerna och Österrike. Nederländerna och Storbritannien framträder i detta avseende alltmer som två extremfall. Medan holländska industrial relations fortsatt är starkt centraliserade har den decentralistiska slagsidan på brittiskt håll ytterligare förstärkts. Resultatet har dock blivit likartat: en fallande organisationsgrad.

Utvecklingen i Australien illustrerar tydligt hur fackliga organisationer kan drabbas av bakslag när tyngdpunkten relativt snabbt förskjuts inom ett sedan länge etablerat industrial relations-system. Skiljedomstolarnas framträdande roll i avtalssystemet innebar en hög grad av centralisering, som markerades av det begränsade utrymme som lämnades åt den fackliga arbetsplatsorganisationen. När skiljedomstolarnas roll reducerades och avtalssystemet decentraliserades förlorade fackföreningarna viktiga stödjepunkter som inte kunde kompenseras genom lokal facklig styrka. Det australiska fallet illustrerar samtidigt hur det kan vara svårare att bygga upp nya institutioner (ett aktivt arbetsplatsfack och lokala partsrelationer) än att riva ned gamla (det centraliserade avtals- och skiljedomssystemet).

Ett gemensamt drag för alla de fem länderna (Australien, Italien, Nederländerna, Storbritannien och Österrike) är att den fackliga arbetsplatsorganisationen befinner sig i en mycket problematisk situation. I Australien och Nederländerna var den redan tidigare svag eller närmast icke-existerande, medan en betydande försvagning skett i Storbritannien, bl.a. genom att stödet från branschnivån mer eller mindre upphört. I Italien och Österrike har det lokala handlingsutrymmet beskurits genom en starkt centralistisk facklig strategi där samhällsekonomiska mål prioriterats framför arbetsplatsrelaterade frågor. Följaktligen har inte medlemmarna i något av dessa länder haft särskilt mycket att hämta från facket ute på arbetsplatserna. I Italien drabbades fackföreningarna av en ”representationskris” (minskat förtroende från medlemmarnas sida) och i Storbritannien av ett ”representationsgap” genom att en stigande andel arbetsplatser saknar både kollektivavtal och fackliga representanter.

9.4 Variationer i facklig anslutning inom och mellan länder

Liksom i andra decentralistiska industrial relations-system (USA och Japan) är den fackliga organiseringen *ojämnt* utbredd i Storbritannien, vilket ytterligare förstärkts av att fler arbetsgivare än tidigare nu har en negativ inställning till fackföreningar. Så är det även i Japan, medan USA sedan länge har ett stort inslag av fackföreningsfientliga arbetsgivare. I Storbritannien har vidare de mindre arbetsplatsernas sysselsättningsandel ökat, även inom industrin. Samtidigt har klyftan mellan större och mindre arbetsplatser vidgats när det gäller facklig anslutning. Japan utgör härvidlag ett extremfall genom att det nästan helt saknas fackmedlemmar i företag som har mindre än 100 anställda. Däremot är nästan sex av tio organiserade i företagen med minst 1 000 anställda. Här kan man verkligen tala om en segmenterad arbetsmarknad.

Kontrasten är stor till Sverige, där den kombinerade centraliseringen och decentraliseringen på flera sätt främjat en hög anslutning. Bl.a. har föreningsrätten sedan

länge erkänts i centrala principöverenskommelser, de första redan 1905 och 1906. För det andra spelar branschavtalen en viktig roll och omfattar med få undantag samtliga medlemsföretag i resp. arbetsgivarorganisation. I synnerhet Verkstadsföreningen var dock länge skeptisk till att bevilja de mindre företagen medlemskap, men gjorde under 1950-talets arbetskraftsbrist en helomvändning. Nu fann man det tvärtom angeläget att få med de mindre verkstäderna för att genom en ”centraliserad kartellpolitik” förhindra att lönen användes som konkurrensmedel om arbetskraften (Lundqvist 2000 s. 82, 110ff). Genom att allt fler företag anslöt sig fördubblades SAF-förbundens täckningsgrad inom industrin mellan 1940 och 1980, närmare bestämt från 40 till 80 procent av de industrianställda (Kuuse 1986 s. 152). Detta medverkade till att höja den fackliga organisationsgraden väsentligt i de mindre och medelstora företagen samtidigt som föreningsrättstvister blev allt mer sällsynta.

I länder med stora skillnader i facklig anslutning mellan branscher, sektorer, små/stora företag, arbetare/tjänstemän, kön, heltid/deltid etc. får förändringar av arbetskraftens sammansättning naturligtvis större konsekvenser än där anslutningen är mer jämn som i Sverige. Ofta är dessa länder identiska med dem där organisationsgraden redan är låg eller fallande och där fackföreningarna således befinner sig i en utsatt position. Sysselsättningsmässiga förskjutningar kan därför förstärka fackliga nedgångar ganska avsevärt, medan länderna med hög och jämn fackanslutning endast berörs i mindre utsträckning. Häri ligger en av orsakerna till den ökade divergensen i facklig anslutning mellan länderna med högst resp. lägst organisationsgrad.

I bl.a. Sverige förefaller de fackliga a-kassorna fylla en viktig rekryteringsfunktion när det gäller grupper med en svag position på arbetsmarknaden och för dem hos vilka andra incitament för medlemskap inte är särskilt framträdande. Det gäller t.ex. stora grupper inom de privata servicenäringarna, på små arbetsplatser, deltidsanställda, kvinnor etc. – kategorier som överlappar varandra en hel del. I många länder är dessa grupper endast i liten utsträckning, eller nästan inte alls, fackligt organiserade. Redan en nordisk jämförelse antyder att förekomsten av a-kassor här kan betyda mycket. Inom handelsbranschen tillhör två tredjedelar en fackförening i Sverige jämfört med endast var fjärde anställd i Norge (som till skillnad från Sverige saknar fackliga a-kassor). Naturligtvis är a-kassorna bara en av flera faktorer som avgör i vilken utsträckning en löntagargrupp är fackligt organiserad. I Australien och Japan har fackföreningarna varit nästan helt inriktade på de fast anställda. Då de österrikiska kvinnorna starkt missgynnats av den fackliga lönepolitiken har de i stor utsträckning avstått från medlemskap. På de mindre arbetsplatserna är arbetsgivarnas inställning till fackföreningar en känslig fråga i praktiskt taget alla

länder, vilket kan få stora konsekvenser för individens ställningstagande. Och här är vi tillbaka på frågan om arbetsgivarnas organisering och avtalssystemets utseende. Apropå jämförelsen med Norge är de norska arbetsgivarnas organisationsgrad väsentligt lägre än de svenskas, vilket tillsammans med frånvaron av fackliga a-kassor bidrar till den lägre fackanslutningen i vårt västra grannland.

9.5 Samma förändring, men olika konsekvenser

En jämförelse mellan Sverige och Storbritannien illustrerar hur en och samma förändring – en ekonomisk konjunkturnedgång – kan få helt olika konsekvenser. Först kan det vara idé att erinra om att ekonomiska konjunkturrörelser, trots att de i hög grad är internationella fenomen, inte slår igenom med samma kraft samtidigt och överallt. Bl.a. Finland, Danmark och Storbritannien drabbades av massarbetslöshet långt före Sverige, som först vid 1990-talets början tvingades ge upp den fulla sysselsättningens politik. Redan under 1980-talet medverkade den djupa lågkonjunkturen i Storbritannien till att slå ut ett stort antal företag i branscher där organisationsgraden var relativt hög. Dessa strukturförändringar förstärkte den allmänna fackliga nedgången i landet under detta decennium. Att de branschmässiga förändringarna långtifrån svarade för hela nedgången framgår bl.a. av att organisationsgraden föll kraftigt även *inom* den för brittiska förhållanden välorganiserade tillverkningsindustrin.

Samtidigt slog de fackliga organisationerna nya medlemsrekord i Sverige med 85 procent av löntagarna anslutna vid mitten av 1980-talet, varefter organisationsgraden började falla på den alltmer ”överhettade” svenska arbetsmarknaden. När Sverige vid 1990-talets början drabbades av massarbetslöshet *steg* organisationsgraden till skillnad från i Storbritannien, vilket bl.a. får ses mot bakgrund av de fackliga a-kassorna och att det är fackföreningarna som är arbetsgivarens motpart vid LAS- och MBL-förhandlingar. Inget av detta har någon brittisk motsvarighet.

Rent allmänt försvagas fackliga organisationer under arbetslöshetstider, men effekterna blev extra stora i 1980-talets Storbritannien genom att branschavtalen samtidigt avvecklades. Följden blev en ökad andel avtalslösa arbetsplatser, en mer fragmentarisk facklig närvaro och att shop stewards nu på många håll utlämnades åt de lokala arbetsgivarnas välvilja. Den djupa lågkonjunkturen vid 1980-talets början medverkade även till att den nya konservativa regeringens konfrontationsstrategi vis-à-vis fackföreningarna fick så stort genomslag som den fick. Det förändrade klimatet på arbetsmarknaden och i samhället tog sig inte bara uttryck i ett stort antal lagar som på olika sätt reglerade den fackliga verksamheten, utan så småningom också i en ökad andel fackföreningsfientliga arbetsgivare. En del av proble-

men går tillbaka på de brittiska fackföreningarna själva, men slog igenom på allvar först när den yttre miljön förändrades. Shop stewards ofta ensidiga inriktning på lönefrågor och relativa isolering från högre fackliga nivåer bidrog till att de hamnade i en starkt defensiv position när det ekonomiska, politiska och ideologiska klimatet hårdnade. Deras smala repertoar vållade problem när den hastigt stigande arbetslösheten vid 1980-talets början plötsligt omöjliggjorde all militant lönekamp, samtidigt som bl.a. arbetsmiljö- och skyddsfrågorna sedan länge försummats. Med kraftigt försvagade fackföreningar sjönk även löntagarnas vilja att ansluta sig.

I Sverige var facken tillräckligt starka under den djupa lågkonjunkturen vid 1990-talets början för att medlemskap skulle framstå som attraktivt även för en del av dem som under den föregående högkonjunkturen ansåg att de klarade sig bra på egen hand. Den genomsnittliga organisationsgraden steg fram till 1993 trots att industrisysselsättningen gick ned kraftigt och andelen tidsbegränsat anställda ökade. Struktureffekterna dämpades i Sverige av en branschmässigt betydligt jämnare facklig anslutning än i Storbritannien. Som exempel kan nämnas att endast omkring var tionde brittisk handelsanställd tillhör en fackförening jämfört med två av tre handelsanställda i Sverige.

Av denna kortfattade genomgång av hur den fackliga anslutningen påverkades när en djup lågkonjunktur drabbade Storbritannien resp. Sverige framgår att i båda fallen samspelade flera faktorer med varandra, men på olika sätt, varför utfallet inte helt oväntat gick starkt isär.

9.6 Tilltagande facklig instabilitet i Sverige

Vid 1990-talets början inträffade det kraftigaste ekonomiska konjunkturomslaget på mycket länge i Sverige. Från en ”överhettad” arbetsmarknad gick Sverige in i den djupaste lågkonjunkturen sedan 1930-talet. Några år senare började arbetslösheten ånyo sjunka, men endast successivt. Även om de fackliga organisationerna i Sverige inte alls utsatts för sådana medlemsras som i flera andra länder kännetecknas de senaste decennierna av en klart ökad *instabilitet* i facklig anslutning. De kraftiga ekonomiska konjunkturväxlingarna är en av flera bidragande faktorer.

Under perioden 1987–90 inträffade något för svenska förhållanden dittills nytt. För första gången på åtskilliga decennier *sjönk* nu den genomsnittliga organisationsgraden markant – med fyra procentenheter. Frågan var om Sverige skulle ansluta sig till ett internationellt mönster av facklig nedgång och stagnation. I storstadsområdena var den fackliga tillbakagången betydligt större hos vissa löntagargrupper.

Genom specialbearbetningar av AKU (Arbetskraftsundersökningarna) har det varit möjligt att fastställa hos vilka grupper den fackliga anslutningen minskade mest. Inom privat sektor sjönk organisationsgraden hos åldersgruppen 16–29 år med så mycket som ca 10 procentenheter i storstadsområdena 1987–91 och i Stor-Stockholm ännu mer; även hos åldersgruppen 30–44 år skedde en klar tillbakagång i Stor-Stockholm. Den minskade fackliga anslutningen 1987–91 berörde således främst *privatanställda yngre löntagare i storstadsområdena*, särskilt i Stor-Stockholm.

Efter 1991 inträffade en facklig återhämtning, mest iögonfallande hos just de löntagargrupper vilkas organisationsgrad sjönk kraftigast 1987–91. Under 1980-talets slut och 1990-talets första hälft kännetecknades de yngre löntagarna – i synnerhet inom privata näringar i storstadsområdena – av betydligt starkare *fluktuationer* i facklig anslutning än de äldre.

En klar olikhet mellan könen framträder. Medan de fackliga organisationerna i storstadsområdena helt återvann sin ställning hos privatanställda *kvinnor* i olika åldersgrupper, nådde organisationsgraden inte upp till 1987 års nivå hos storstädernas *manliga* löntagare inom privat sektor. De unga privatanställda arbetarkvinnorna i Stor-Stockholm (16–29 år) uppvisade den i särklass kraftigaste fackliga expansionen under 1990-talets början (ca 20 procentenheter 1990–94). I och för sig är det inte så märkligt med tanke på den ytterst låga organisationsgraden i initialskedet (30 procent 1990/91). Det är också värt att notera att 1995 var inte ens varannan inom denna grupp fackligt ansluten; 1999 hade denna andel sjunkit till drygt var tredje.

Utmärkande för *storstadsområdena* är att organisationsgraden föll under *hela 1980-talet* hos tre av fyra grupper privatanställda löntagare: manliga arbetare och tjänstemän samt kvinnliga tjänstemän (hos manliga arbetare dessutom under 1970-talets andra hälft). Däremot steg den något hos kvinnliga arbetare under 80-talets första hälft. Det betyder att hos merparten av storstädernas privatanställda löntagare förebådas den utveckling som i övriga landet sätter in först mot 1980-talets slut. Svängningarnas större utslag i storstäderna visar sig dels i att den fackliga nedgången här var långvarigast och djupast, dels i att den efterföljande uppgången varit starkast i denna regiontyp.

Utifrån specialbearbetningar av ULF (Undersökningar av levnadsförhållanden) kan organisationsgradens förändringar studeras ur ett längre tidsperspektiv. Det visar sig att den klart lägre andelen fackligt anslutna privatanställda arbetare i storstadsområdena jämfört med landet i övrigt är ett förhållandevis nytt fenomen. Mellan Stor-Stockholm och områdena utanför storstäderna skedde en tredubbling av klyftan i facklig anslutning 1975–90/91 (till ca 20 procentenheter). Närmare bestämt är det den utomordentligt starka fackliga expansionen hos arbetare i de *pri-*

vata servicenäringarna utanför storstadsområdena – i kombination med den uteblivna uppgången i storstäderna – snarare än förändringar i arbetskraftens sammansättning som förklarar uppkomsten av en geografisk klyfta bland privatanställda arbetare. Servicenäringarna ökade inte sin sysselsättningsandel av den privata sektorn mer i storstäderna än i övriga landet under perioden 1975–90/91 i sin helhet. Redan vid 1970-talets mitt sysselsatte servicenäringarna i storstäderna 44 procent av de privatanställda arbetarna jämfört med 26 procent utanför storstäderna. Hos privatanställda tjänstemän har en klyfta i facklig anslutning mellan storstadsområdena och övriga riket funnits under hela perioden. Bland både tjänstemän och arbetare har klyftan varit i särklass störst inom privata servicenäringar och främst i yngre åldersgrupper.

Organisationsgradens förändringar rymmer både lång- och kortsiktiga rörelser. De kortsiktiga fluktuationerna var, som framgått, fram till 1990-talets mitt starkast hos privatanställda arbetare och tjänstemän i storstadsområdena, i synnerhet inom servicenäringarna och i Stor-Stockholm. Störst har svängningarna i regel varit hos de yngre åldersgrupperna (16–29 år).

Ur ett längre tidsperspektiv utmärktes vissa löntagargrupper fram till en bit in på 1990-talet av en *mer eller mindre konstant facklig tillväxt*, närmare bestämt: (1) offentliganställda arbetare, i synnerhet kommunalanställda, såväl i storstadsområdena som i övriga landet, samt (2) arbetare i privata servicenäringar utanför storstäderna. Genom att kvinnorna utgör en avsevärd del av dessa grupper finns här en koppling till de betydande fackliga framgångarna hos *kvinnliga* arbetare. Den mer eller mindre oavbrutna uppgången i facklig anslutning hos kvinnliga arbetare är en av de mest framträdande förändringarna under perioden 1975–95. Den är av generell karaktär i den meningen att i stort sett alla åldersgrupper, sektorer och regioner omfattas, om än inte i lika stor utsträckning.

Däremot kännetecknas framför allt privatanställda *manliga* arbetare i storstadsområdena av en *långsiktig facklig tillbakagång*, särskilt i åldersgrupperna 16–29 och 30–44 år. Närmare bestämt berör nedgången framför allt storstädernas privata servicenäringar. För privatanställda manliga *tjänstemän* är det korrektare att tala om *långsiktig facklig stagnation* i dessa regioner.

I det långa tidsperspektivet skiljer sig således könen åt genom att den fackliga anslutningen stagnerat eller sjunkit hos betydelsefulla manliga löntagargrupper, samtidigt som den stigit kraftigt inom för arbetarkvinnor typiska branscher såsom privat service och offentlig vård.

Men även organisationsgradens kortsiktiga svängningar rymmer en könsaspekt. Vid en könsuppdelning visar sig de kortsiktiga svängningarna *till viss del* vara en statistisk synvilla, åtminstone på arbetarsidan. Vad som vid första anblicken fram-

stod som två *kortsiktiga vågrörelser* (1987–91 resp. 1991–95) hos storstädernas privatanställda arbetare upplöses delvis i två *långa vågor*, en för manliga och en för kvinnliga arbetare. Nedgången 1987–91 hos de manliga arbetarna ingår i en mer långsiktig facklig tillbakagång på hela 11 procentenheter 1975–90/91, medan den efterföljande uppgången under 1990-talet är relativt begränsad. Omvänt utmärks storstädernas privatanställda kvinnliga arbetare av en långsiktig facklig expansion, om än inte lika markant som utanför storstadsområdena. Vid en närmare granskning upplöses således det som först framstod som *kortsiktiga* svängningar till stor del i två *långsiktiga*, motriktade rörelser. Därvid svarade de manliga arbetarnas starka fackliga tillbakagång under 1980-talet slut för huvuddelen av den nedåtgående trend som då kännetecknade storstädernas privata näringar. Den föregicks av en klar tillbakagång hos de manliga arbetarna i storstäderna – huvudsakligen inom servicesektorn – redan tidigare under 80-talet. Omvänt dominerar kvinnornas starka fackliga framryckning den fackliga uppgången under 1990-talets början.

Hos de privatanställda tjänstemännen i storstadsområdena har däremot de periodiska svängningarna större tyngd. I ett längre tidsperspektiv kan man tala om en långsiktig stagnation i andelen fackanslutna *manliga* privatanställda tjänstemän i storstäderna. Men till skillnad från hos de manliga arbetarna rör det sig inte om en långsiktigt fallande organisationsgrad, utan istället om svängningar kring en relativt konstant låg nivå. Bland storstädernas *kvinnliga* privattjänstemän är de periodiska svängningarna däremot kombinerade med en på lång sikt uppåtgående trend.

De senaste tjugo åren kan med hänsyn till förändringarna i facklig anslutning delas upp i fem perioder:

(1) en expansionsfas under andra hälften av 1970-talet med stigande organisationsgrad hos praktiskt taget samtliga löntagargrupper och regiontyper men med undantag för privatanställda arbetare i storstäderna,

(2) en fortsatt facklig expansion till och med 1986 för i första hand arbetare utanför storstäderna, samt för kvinnliga arbetare i storstäderna, men nu kombinerat med facklig tillbakagång för tre av fyra privatanställda löntagargrupper i storstadsregionerna (se ovan),

(3) en nära nog allmän riksomfattande facklig nedgång 1987–91, starkast i storstäderna och hos tidsbegränsat anställda,

(4) under 1990-talets början en ny uppgångsfas, ånyo tydligast i storstäderna och bland löntagare utan fast anställning,

(5) samt slutligen efter 1993/94 ännu en nedgångsperiod.

Under de fyra första perioderna avvek storstäderna från övriga landet vad gäller förändringens riktning (minskning/stagnation för vissa grupper istället för ökning)

eller storlek (längre och starkare nedgång under 1980-talet, större uppgång under 90-talet). Det kan tolkas som att fackligt medlemskap i storstäderna mer än i övriga landet utsattes för omprövning. Men även utanför storstäderna har andelen fackanslutna sedan 1980-talets mitt visat en fluktuerande tendens. I båda regiontyperna är det framför allt ungdomsgrupperna som utmärks av en växande instabilitet i facklig anslutning.

Utvecklingen sedan 1993/94 förstärker intrycket av en tilltagande facklig *instabilitet*. Men flera markanta förändringar har inträffat i själva instabilitetsmönstret. Fram till 1993–94 utvecklades kvinnornas organisationsgrad betydligt mer positivt än männens. Därefter har nedgången varit ungefär lika stor hos båda könen. Detta är påtaglig förändring jämfört med tidigare. Perioden 1987–99 i sin *helhet* visar dock ett positivt netto för kvinnorna, om än marginellt, medan männens organisationsgrad sjönk med 4 enheter. Vid årsskiftet 1999/2000 tillhörde 83 procent av de kvinnliga löntagarna en fackförening mot 78 procent av de manliga.

För det andra berör den fackliga tillbakagången inte bara den *privata* sektorn. Bland arbetarna är nedgången sedan 1993 minst lika stor inom offentlig som inom privat sektor, särskilt bland manliga arbetare. Hos tjänstemännen har anslutningen däremot minskat mest hos privatanställda, framför allt bland kvinnorna. Vid en jämförelse mellan arbetare och tjänstemän uppvisar de kvinnliga arbetarna den största nettoökningen under 1990-talet i sin helhet: +4 procentenheter inom privat sektor och +5 inom offentlig sektor.

För det tredje är organisationsgradens svängningar inte längre störst i storstädernas privata servicenäringarna. Sedan 1993/94 har detta mönster rubbats på flera sätt. Nu är det främst löntagarna inom *industrin* som berörs av den fackliga tillbakagången i storstäderna. Däremot kännetecknas de industrianställda utanför storstäderna av en stabilt mycket hög organisationsgrad, ca 88–89 procent under hela perioden 1987–99. Vidare är nedgången inom privat service numera något mindre i storstäderna än i *övriga landet*.

Jämfört med 1980-talets slut kännetecknas den senaste fackliga nedgången således av en betydligt större *bredd* vad gäller kön, bransch/sektor och i geografiskt avseende. Liksom tidigare är förändringarna störst hos den *yngsta åldersgruppen*. Efter 1993 har en tillbakagång på hela 16 procentenheter inträffat bland 16–24-åringar. Lika stor är nettominskningen för perioden 1987–99 i sin helhet. Två tredjedelar fackanslutna ungdomar 1987 hade 1999 krympt ihop till mindre än varannan. Det är den mest markanta förändringen av organisationsgraden de senaste femton åren.

Allra starkast är nedgången hos de unga *kvinnorna* (ca 20 enheter sedan 1993). Det innebär en radikal förändring med tanke på den nettoökning som ägde rum

just bland de unga kvinnorna under sexårsperioden 1987–93. Samtidigt har klyftan mellan yngre och äldre kvinnor vidgats avsevärt. Medan kvinnorna i åldern 45–64 år ökat sin organisationsgrad med 4 enheter under perioden 1987–99 i sin helhet, har andelen fackligt anslutna unga kvinnor gått ned med inte mindre än 18 enheter.

För det andra har nedgången bland de unga varit lika stor inom *offentlig* som inom privat sektor om vi ser på perioden 1987–99 i sin helhet. Om toppåret 1993 istället tas som utgångspunkt blir nedgången nästan dubbelt så stor hos offentligsom bland privatanställda (-21 resp. -13 enheter). Å andra sidan är fackanslutningen bland privatanställda ungdomar nu nere på endast 45 procent.

Utvecklingen sedan 1990-talets mitt innebär att de fackliga organisationerna nu står inför minst lika stora problem när det gäller att rekrytera de unga inom *offentlig* sektor som inom privat. Vidare utgör de unga *kvinnorna* i fackligt avseende numera en lika instabil grupp som de unga männen. Slutligen utgör den starkt ökade andelen unga med *tidsbegränsad* anställning ett problem för de fackliga organisationerna. Ökningen får ses mot bakgrund de ungas svaga position på 1990-talets arbetsmarknad, då ungdomsarbetslösheten ständigt var ungefär dubbelt så hög som den genomsnittliga.

9.7 Arbetslöshetens betydelse för organisationsgraden

En närmare granskning av arbetslöshetens och organisationsgradens utveckling visar att arbetslöshetens *förändringar* år från år är av begränsad betydelse för organisationsgraden, i synnerhet under 1980-talets högkonjunktur. För det första kan den kraftiga nedgången i organisationsgraden under perioden 1987–90 knappast alls tillskrivas *sjunkande* arbetslöshetstal. Allt tyder istället på att den *extremt låga* arbetslöshetsnivån (i Stor-Stockholm oförändrat ca 1 procent) var betydligt viktigare än de tämligen marginella årliga förändringarna av arbetslösheten. För det andra existerar inget proportionellt samband mellan organisationsgradens och arbetslöshetens förändringar vid en uppdelning av löntagarna efter kön, region och arbetare/tjänstemän. Avgörande för fackanslutningens uppgång vid 1990-talets början var istället att arbetslösheten inom loppet av några få år steg till en efter svenska förhållanden mycket hög *nivå* efter att i utgångsläget på vissa håll varit *extremt låg* (i storstäderna, särskilt i Stor-Stockholm) i kombination med en i utgångsläget likaledes påfallande låg organisationsgrad hos unga löntagare inom privat sektor i storstadsområden, i synnerhet inom privata servicenäringar.

Efter att ha uppnått en maximinivå på 18 procent 1993 började ungdomsarbetslösheten sjunka och var 1999 nere på 10 procent (se tabell 3:14 i tabellbilagan).

Den genomsnittliga arbetslösheten som 1993 var 8 procent understeg först 1999 6 procent (tabell 3:13). Parallellt med detta började också organisationsgraden sjunka, men arbetslöshets*nivån* var som synes fortfarande hög. En hög arbetslöshet behöver dock inte alltid främja fackliga organisering i länder med fackliga a-kassor. Den efter svenska förhållanden extremt höga och långvariga arbetslösheten under 1990-talet medförde att de fackliga organisationerna tvingades på defensiven och fick svårt att tillvarata medlemmarnas intressen i en rad avseenden. Särskilt drabbades grupper som rent allmänt har en svag position på arbetsmarknaden: ungdomar, kvinnor och invandrare. Ungdomarna missgynnades dessutom av regeln i LAS om sist in – först ut. Den hälft av 16–24-åringarna som har tidsbegränsade anställningar omfattas inte ens av anställningsskyddet. Samtidigt vill medlemmarna få valuta för fackavgiften. Därför är det inte helt oväntat att andelen fackanslutna sjunkit betydligt mer bland *ungdomar* än bland medelålders och äldre. För det andra har de *utlandsfödda* löntagarnas organisationsgrad minskat mer än de infödda svenskarnas. Slutligen har *kvinnornas* fackanslutning sedan 1993 utvecklats avsevärt mer negativt än tidigare.

Även om det ännu är långt till en segmenterad arbetsmarknad av japansk eller amerikansk modell kan man i dagens Sverige urskilja en tendens till *tudelning* av arbetskraften i en kärna av fast anställda med relativt goda utvecklingsmöjligheter, och en grupp av tillfälligt anställda som växer eller krymper allt efter företagets behov och som ofta saknar möjlighet att utvecklas i arbetet. Att motverka arbetsmarknadens uppdelning i strikt åtskilda segment bör vara en angelägen uppgift för de fackliga organisationerna om de skall lyckas tillvarata *alla* medlemsgruppers intressen och bidra till att förhindra ökade klyftor i samhället.

9.8 Starkt ökad direktanslutning till a-kassorna

Ännu en indikator på att fackligt medlemskap hos vissa grupper inte betraktas som lika självklart som tidigare är den sedan 1980-talets mitt dramatiskt ökande andelen direktanslutna till vissa a-kassor. Till en början berördes enbart den privata sektorn. Allra mest utbredd är direktanslutningen i storstadsområdena, dvs de regioner där den fackliga organisationsgraden kännetecknats av störst instabilitet. I Stor-Stockholm är direktanslutningen av betydande omfattning inom SIF- och HTF-områdena, och sedan 1990-talets början också inom flera LO-förbunds rekryteringsområden.

Mycket tyder på att den under åren 1987–90 *sjunkande* organisationsgraden och *stigande* direktanslutningen båda var ett utslag av *samma tendens* till klara-sig-självmentalitet under högkonjunktåren. För detta talar också att de båda fenomenen

hade störst genomslagskraft inom samma löntagargrupper, dvs privatanställda i storstäderna, särskilt i Stor-Stockholm och i yngre åldrar. Ännu hade dock direktanslutningen inte nått någon större spridning bland arbetarna.

Även under 1990-talets början var det framför allt unga privatanställda löntagare i storstäderna som stod för de största förändringarna. Skillnaden var dels att nu steg både den fackliga organisationsgraden och direktanslutningen till a-kassorna, dels att även arbetarna nu omfattades av den accelererande direktanslutningen. Det finns anledning anta att den dramatiskt försämrade ekonomiska konjunkturen framkallade de brant stigande kurvorna vad gäller både organisationsgraden och direktanslutningen. Avgörande var sannolikt den otrygghetskänsla som följde på stigande arbetslöshet, inte minst bland de unga, som var den värst drabbade gruppen. En viss könsskillnad förekommer: medan den fackliga organisationsgraden steg mest hos kvinnorna var direktanslutningens uppgång lika stor hos män som kvinnor.

Den massarbetslöshet som rådde under större delen av 1990-talet åtföljdes av en fortsatt ökad direktanslutning till a-kassorna på en allt bredare front. Som vi sett började den fackliga organisationsgraden gå ned redan från 1993/94 och nu tämligen allmänt med avseende på kön, sektor och region. Slutsatsen är att direktanslutning till en a-kassa för allt bredare grupper framstod som ett alternativ till fackligt medlemskap. Vid årsskiftet 1999/2000 var direktanslutningen uppe i 30 procent hos HTFs a-kassa, 19 procent hos SIFs a-kassa och 13 procent hos akademikerkassan AEA (14 procent november 2000). Hos Handels a-kassa var 17 procent enskilt anslutna, i Stockholmsområdet hela 25 procent. Metalls a-kassa inom Stockholmsregionen låg ännu högre, nästan 30 procent.

9.9 En situationsbunden inställning till fackligt medlemskap

Förändringarna av den fackliga organisationsgraden och direktanslutningen till a-kassorna tyder på en mer *prövande inställning till fackligt medlemskap* än tidigare. Av intervjuundersökningen framgår att medlemmarna inte i någon större utsträckning tillhör en facklig organisation av principiella skäl och än mindre för att någon tvingar dem till det. Istället är det viktigaste skälet att man förväntar sig att få något i *utbyte*, vilket dock långt ifrån enbart rör sig om strikt materiella förbättringar. Känslan av trygghet värderas också högt, vilket delvis kan bero på att intervjuerna genomfördes under djup lågkonjunktur (1993). Nyttokravet innebär att den fackliga organisationen i olika avseenden måste kunna visa på *resultat* och vara lyhörd för medlemmarnas önskemål, i annat fall finns risken att en del överväger utträde. På arbetarsidan har frågan om det fackliga medlemskapets värde ofta aktualiserats

i samband med höjningar av en redan relativt hög fackavgift, särskilt som det numera är allmänt känt att man kan vara direktansluten till en facklig arbetslöshetskassa. Förhållandevis många medlemmar har någon gång övervägt att *lämna facket*. Men den prövande inställningen tar sig också uttryck i att åtskilliga oorganiserade övervägt att *gå med i facket*. Som framgår av den fackliga organisationsgradens utveckling under 1990-talets början omsatte också många sådana planer i konkret handling.

Nyttoskälens dominans när det gället varför man idag är med i facket skall inte tolkas som att det alltid rör sig om ett *individuellt kalkylerande* förhållningssätt. För det första uppger hela tre fjärdedelar av medlemmarna att fackföreningen främst bör tjäna *gemensamma* intressen – också om det skulle missgynna den intervjuade själv. Vidare anges ofta nyttoskälen i allmänna intresse- och trygghetstermer, varvid en viktig aspekt är medlemskapets *potentiella* värde, dvs att fackföreningen finns till hands om något händer som hotar försätta den enskilde eller kollektivet i en besvärlig situation, t.ex. uppsägningar. Häri ryms i sin tur en känslomässig aspekt (en trygghetskänsla) och en social dimension (att inte behöva stå ensam). För det tredje spelar *sociala relationer* på och utanför arbetsplatsen fortfarande stor roll för individens bedömning av fackligt medlemskap även om det inte framgår av svaren på frågan om varför man *idag är medlem* av en fackförening. Dagens fackmedlemmar vill som individer stå för sitt medlemskap (få hänvisar till vana eller tvång) och framställa det som baserat på ett självständigt ställningstagande.

De sociala faktorernas inverkan är ändå påfallande stor i samband med att individen går med i en fackförening. För varannan arbetare och tjänsteman var social påverkan, t.ex. samtal med arbetskamrater, fackrepresentanter eller föräldrar, avgörande när man gick med i den nuvarande fackföreningen. Vid byte av arbetsplats är det ofta utslagsgivande om de nya arbetskamraterna är med i facket eller inte samt förekomsten av fackliga representater och arbetsgivarens inställning. Många oorganiserade befinner sig på arbetsplatser med låg organisationsgrad, där fackklubb saknas, i småföretag med arbetsgivare som är negativa till facklig organisering etc. Det sociala sammanhanget är betydelsefullt också vid direktanslutning till a-kassa.

En jämförelse mellan olika åldersgrupper tyder emellertid på att påverkan från andra alltmer håller på att ge vika till förmån för uttalade nyttomotiv när man går med i en fackförening. En klar illustration till betydelsen av individuella nyttokalkyler i samband med övergången från hög- till lågkonjunktur är att samtliga i urvalet nya Handelsmedlemmar som 1991 anslöt sig till facket av *konjunkturskäl* dessförinnan stod utanför med motivet att de *klarade sig själva*. När den ekonomiska konjunkturen senare under 1990-talet återigen blev gynnsammare började fackan-

slutningen ånyo sjunka, medan direktanslutningen till a-kassorna fortsatte uppåt.

Att instabiliteten i facklig anslutning har ökat sedan 1980-talets mitt tyder på att det blivit vanligare med *situationsbundet* handlande efter individuella nyttokalkyler. Hit hör typen av anställningsform (många unga har tidsbegränsade anställningar), risken för arbetslöshet (som varierat kraftigt de senaste femton åren), möjligheterna att finna ett annat jobb på orten, arbetets och arbetsplatsens karaktär, etc. Ett exempel på att facket har svårt att vinna terräng inom nya expanderande branscher med många unga anställda är multimedie- och internetföretagen. Såväl fast som tidsbegränsat anställda kan ha situationsbundna motiv att avstå från fackligt medlemskap: fast anställda med en stark *individuell* marknadsposition för att de anser att de klarar sig bra själva, unga med tidsbegränsad anställning (endast 36 procent fackanslutna 1999) för att de har en *lös anknytning* till arbetsmarknaden och de enskilda arbetsplatserna. Därtill kommer de förändringar av *värderings- och handlingsmönstren* i samhället som har konsekvenser för inställningen till fackligt medlemskap. Hit hör det kritiskt prövande och villkorliga förhållningssätt till facket som tycks breda ut sig. Själva kombinationen av ekonomiska och värderingsmässiga förändringar ökar naturligtvis instabiliteten i facklig anslutning.

Bland icke-medlemmarna anger den stora majoriteten *bristande nytta* av fackligt medlemskap som huvudskäl till varför de idag står utanför facket. Här rör det sig huvudsakligen om bristande *egennytta* av fackligt medlemskap även om bilden är något mer komplex än så. Tre grupper icke-medlemmar kan urskiljas i detta sammanhang: (1) de som blivit besvikna på fackföreningen eller inte anser fackavgiftens storlek stå i proportion till nyttan, (2) de som inte anser sig behöva facket (klarar sig själva), samt (3) de som under andra omständigheter sannolikt varit fackmedlemmar men som i avsaknad av en (stark) fackförening på arbetsplatsen anser fackligt medlemskap vara meningslöst. Klara sig själv-motiv är vanligast bland tjänstemän, medan missnöje med fackavgiftens storlek nästan helt är koncentrerat till arbetarna, såväl manliga som kvinnliga. Övriga icke-medlemmar, som utgör en minoritet, hyser en principiell motvilja mot fackliga organisationer eller hänvisar till att de aldrig kontaktats av någon facklig företrädare eller att de fått otillräcklig information.

9.10 Den fackliga arbetsplatsorganisationens försvagade ställning under 1990-talet

Den fackliga arbetsplatsorganisationen kan sägas spela en nyckelroll för den fackliga anslutningen. För det första riktas medlemmarnas förväntningar på resultat främst mot arbetsplatsfacket. För det andra står detta medlemmarna närmast i soci-

alt avseende just genom att finnas ”på plats” och för de flesta utgöra fackföreningens ”ansikte”. Båda aspekterna innebär att arbetsplatsfacket hamnar i centrum för de informella samtal som förs arbetskamrater emellan om värdet av fackligt medlemskap. Även om det är sant att informella grupper och småskaliga gemenskaper i dagens samhälle mist mycket av sin tidigare betydelse kan en motsatt tendens också urskiljas inom arbetslivet. Genom den pågående decentraliseringen och avtayloriseringen av verksamheten (flexibla arbetsgrupper m.m.) tillmäts *informella* sociala relationer och improviserat agerande ökad vikt, låt vara inom ramen för företags och förvaltningars formella organisation. I förhållande till denna är fackföreningar att betrakta som *sekundärorganisationer*, vilket betyder att individen i egenskap av anställd redan är ”organiserad” och tillhör en arbetsgemenskap där arbetskamraterna är fackmedlemmar eller icke-fackmedlemmar. Det innebär att individen är indragen i informella processer redan innan han anmäler sig som fackmedlem eller eventuellt lämnar facket. I dagens arbetsliv är denna påverkan från andra, som framgått, mer av samtals- än av tvångskaraktär, men icke desto mindre *social*. För att nå dagens potentiella fackmedlemmar är det nödvändigt att anknyta till de allt mer betydelsefulla informella relationerna inom arbetslivet och lägga mindre vikt vid formalia och byråkratiska procedurer.

Den fackliga arbetsplatsorganisationens strategiska roll för den fackliga anslutningen gör det analytiskt – och praktiskt – fruktbart att arbeta med en två- eller trestegsmodell. Därvid betraktas förekomsten av en facklig organisation på arbetsplatsen mer eller mindre som en förutsättning för att fackligt medlemskap skall te sig attraktivt ur individens synvinkel. Analytiskt görs därför en åtskillnad mellan faktorer som påverkar om det överhuvudtaget förekommer en facklig organisation på arbetsplatsen (arbetsplatsstorlek, arbetsgivarens inställning, arbetsplatsfackets roll inom industrial relations-systemet m.m.) och omständigheter som påverkar individens motiv för fackligt medlemskap eller icke-medlemskap, varvid facklig organisation och verksamhet på arbetsplatsen antas vara av grundläggande betydelse.

Med avtalsförhandlingarnas decentralisering, arbetsplatsfrågornas ökade betydelse (kompetensutveckling m.m.) och kraven om medlemsnära fack blir arbetsplatsfacket viktigare än någonsin. Massarbetslösheten under 1990-talet medförde dock att det lokala facket fick ägna mycket tid åt personalminskningar och åtgärder för att skapa ny sysselsättning, medan arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna fick lägre prioritet. Minskad personalomsättning och låg sjukfrånvaro innebar att företagen inte hade samma incitament som under den fulla sysselsättningens dagar att skapa goda arbetsmiljöer och arbetsorganisationer anpassade till människors behov. Ökad konkurrens, och i offentlig sektor besparingskrav, har tillsammans med en klar förskjutning av styrkeförhållandena i företag och förvaltningar till

arbetsgivarnas fördel tvärtom resulterat i snål bemanning, hög ”sjuknärvaro”, ökad stress, en stigande andel tidsbegränsade anställningar och andra ”lösa förbindelser”, ett växande antal ”tysta” individer på vissa arbetsplatser samt minskad tid för facklig verksamhet (se kapitel 8 samt t.ex. Cox 2000). De allt mer slimmade organisationerna slår inte bara mot arbetsmiljön utan försvårar också skyddsombudens arbetssituation. Idag saknar fyra arbetsplatser av fem helt skyddsombud. Det gör att det potentiellt finns fler uppgifter än någonsin för arbetsplatsfacket, bl.a. att verka för fler fasta jobb och tillräcklig bemanning, så att stress och utslagning undviks samt att kompetensutveckling och fackligt arbete hinns med. Andra uppgifter är att åstadkomma attraktiva arbetsplatser och se till att alla ges chansen till utvecklande arbeten med koppling till rättvisa lönesystem.

Förutom 1990-talets djupa lågkonjunktur medverkade en rad faktorer till den ökade osäkerheten på arbetsplatserna och den defensiva position som facken hamnade i. Dit hör skärpt internationell konkurrens, nedskärningar och omorganiseringar inom den offentliga sektorn, nya produktionskoncept som ”mager” produktion och ”outsourcing” (att lägga ut på entreprenad) – bl.a. genom beställar-utförarmodell, etc. Därtill kommer att de transnationella bolagen stärkt sin ställning på löntagarnas, underleverantörernas och nationalstaternas bekostnad.

Samtidigt som de fackliga organisationerna mötte ökade svårigheter att driva arbetsplatsfrågorna har kraven på utvecklande arbeten och personlig utveckling stigit med nya generationers inträde på arbetsmarknaden. Med uteblivna eller bristande resultat på bl.a. dessa områden är det inte ovanligt att nyttan av fackligt medlemskap ifrågasätts. Det framgår t.ex. av Vårdförbundets och Läkarförbundets medlemsundersökningar. Många löntagare upplever det dessutom som svårt att påverka det lokala facket. Ett aktuellt problem är den ökande andelen klubblösa arbetsplatser inom bl.a. Metalls och SIF:s Stockholmsavdelningar, ett annat den oklara situation som uppstått genom att bemanningsföretagens anställda har dubbla uppsättningar arbetsgivare och arbetskamrater. Allt detta understryker behovet av att arbetsplatsfacket finner nya arbetsformer för att nå ut till de enskilda medlemmarna, arbetslagen och yrkesgrupperna.

9.11 Vägar till facklig förnyelse

En viktig utgångspunkt för förnyelse av de fackliga organisationerna är kvinnors erfarenheter. Kvinnliga arbetare och tjänstemän anser det svårare att påverka arbetsplatsfacket än deras manliga kolleger gör. Vidare tycks den fackliga organisationen ofta ha svårt att tillgodose de *enskilda* kvinnliga medlemmarnas behov och önskemål. Att facket inte är könsneutralt antyds också av den mycket höga andel

kvinnor som är missnöjda med facket bland dem som avsagt sig medlemskap. De fackliga organisationerna står inför den dubbla uppgiften att anpassa verksamheten till det stora antal arbetarkvinnor som anslutit sig under senare decennier och att söka återvinna förtroendet hos de manliga löntagargrupper som – särskilt i Stor-Stockholm – inte funnit något värde i fackligt medlemskap. Den växande fackliga instabiliteten hos unga människor påkallar också förändringar av den fackliga verksamheten.

Av intervjuundersökningen framgår att det av en *medlemsorienterad* facklig organisation krävs att den:

* *effektivt* tillgodoser medlemmarnas kollektiva och individuella intressen
* uppvisar resultat på *arbetsplatsen*; det som räknas är framför allt vad fackklubben uträttar, inte den fackliga organisationen på högre nivåer
* fungerar i ett *socialt* sammanhang, vilket kräver ett ömsesidigt informationsutbyte med medlemmarna och en öppenhet och lyhördhet för de önskemål som finns men inte alltid kommer fram.

Inte minst de båda första punkterna har fått ökad aktualitet mot bakgrund av de växande arbetsmiljöproblemen på många arbetsplatser, införandet av nya lönesystem m.m. Sedan den ekonomiska konjunkturen återigen vänt uppåt är det något av ett livsvillkor för de fackliga organisationerna att återerövra initiativet och mer offensivt tillvarata medlemmarnas intressen. Angående den tredje punkten antyder flera medlemsundersökningar att man på fackligt håll inte är tillräckligt medveten om de problem som medlemmarna är angelägna om att få hjälp med.

För att bryta mansdominansen inom de fackliga organisationerna och låta framför allt unga kvinnor göra sig gällande är könskvotering eller särskilda kvinnosatsningar en möjlighet, kvinnliga nätverk och ”tjejträffar” en annan. Nätverk, som är en i huvudsak informell och icke-hierarkisk organisationsform, kan – liksom arbetsgrupper för särskilda ändamål – också tjäna syftet att tillmötesgå *ungdomars* krav på förnyade former för facklig verksamhet. Ett medlemsnära fack som arbetar mer informellt behövs överhuvudtaget i dagens samhälle då medlemmarna ofta vill se snabba resultat och ha direkta kanaler till den fackliga organisationen. Andra exempel på informella organisationsformer är grupp- och yrkesträffar samt en mer decentraliserad och flexibel klubbverksamhet. På mindre arbetsplatser, där det fackliga arbetet ofta behöver förstärkas, kan det vara idé med regionala branschklubbar eller branschvisa nätverk för bl.a. yrkes- och kompetensutvecklingsfrågor. Det senare kan även vara aktuellt inom stora heterogena fackförbund som SIF, för att bättre tillfredsställa olika medlemsgruppers intressen.

Det förhållandet att den tayloristiska arbetsdelningen är på nedgång inom arbetslivet aktualiserar behovet att göra upp med tayloristiska drag även hos de fackliga organisationerna själva. Det understryks av att dagens medlemmar är mer välutbildade än tidigare och i ökande grad utför ett arbete som fordrar egna initiativ, ansvar, informations- och kunskapsinhämtning samt samverkan med andra. Inom den fackliga världen tar sig taylorismen främst uttryck i tendensen att facket uppfattas som en serviceinstitution som har att ”fixa” olika problem åt medlemmarna, vilka ges en tämligen passiv roll. Ibland liknas facket vid ett försäkringsbolag eller en myndighet med uppgift att se till att arbetsgivarna följer det arbetsrättsliga och avtalsmässiga regelverket. Det innebär att både verkställandet och problemlösandet tenderar bli en fråga för fackliga funktionärer och förtroendevalda. Som följd av den representativa organisationsmodellen gäller det även målformuleringen. Därmed riskerar medlemmarna hamna i ett kund- eller klientförhållande till en professionaliserad organisation som är relativt avskild från dem.

För att facket ska fungera som en *underifrån* målstyrd folkrörelse fordras att medlemmarna ges möjligheter att diskutera och på ett effektivt sätt föra sina önskemål samt helst även praktiskt medverka till deras realiserande, t.ex. genom tillfälliga arbetsgrupper som huvudsakligen består av vanliga medlemmar. Genom att medlemmarna uppmuntras att själva ta itu med problemen som de möter kan individers och gruppers självförtroende stärkas och en kunskapsutveckling komma igång. Fackets uppgift blir då mindre att ta hand om olika problem än att stödja medlemmarna att aktivt söka åstadkomma förändringar. Det ställer även krav på förbättrad facklig information (dubbelriktad vertikal men också horisontell). Vikten av att stärka individerna understryks av den ”tystnadens kultur” som har brett ut sig på många arbetsplatser under 1990-talets omorganisationer och nedskärningar. Det behöver således inte finnas någon motsättning mellan kollektiv och individuell styrka – tvärtom.

Med ett decentraliserat, medlemsnära och mer informellt fack ökar möjligheterna att tillfredsställa olika medlemsgruppers och individers behov, i synnerhet om medlemmarna deltar i såväl den fackliga målformuleringen som förverkligandet av målen. Därmed kan den fackliga organisationen också bli mer representativ med avseende på kvinnor, unga människor, invandrare, olika yrkesgrupper etc. För det andra är ett sådant arbetssätt en förutsättning för att förändra arbetsorganisationen underifrån och samtidigt få till stånd lönesystem som upplevs som rättvisa.

I de näraliggande frågorna blir fackets viktigaste uppgift att stödja medlemmarnas initiativförmåga, kunskapsuppbyggnad och självförtroende, medan tyngdpunkten i andra fall ligger på att företräda medlemmarna och bevaka deras intressen så effektivt som möjligt, t.ex. i koncernfackliga sammanhang och på ett sam-

hälleligt plan. Ett nyttoinriktat fack bör således både satsa på *deltagande* från medlemmarnas sida (direktdemokrati) – en sorts hjälp till självhjälp – och vara *serviceorienterat*, dvs agera *åt* medlemmarna (individuellt och kollektivt) och å deras vägnar (representativ demokrati)

Genom ett närmare samarbete mellan arbetar- och tjänstemannafacken – och på sikt sammanslagningar – skulle en rad fördelar ur facklig synvinkel kunna uppnås: undvika konkurrens om medlemmarna, underlätta det fackliga arbetet i småföretag, stärka den koncernfackliga verksamheten samt åstadkomma gemensamma avtal på olika nivåer. Sist men inte minst skulle det underlätta fackliga insatser för att förändra arbetsorganisationen och göra arbetsplatserna till lärande organisationer.

bilaga 1

Tabellbilaga

Jämförelse mellan AKU- och ULF-undersökningarna avseende facklig organisationsgrad

En begränsning hos AKU (Arbetskraftsundersökningarna) är att de inte tillåter en uppdelning på arbetare och tjänstemän förrän med början år 1990. En annan är att frågan om fackligt medlemskap inte ställdes i AKU före 1987. För att erhålla en längre tidsserie av andelen fackligt anslutna arbetare och tjänstemän har specialkörningar gjorts av ULF (Undersökningar av levnadsförhållanden) för åren 1975, 1980/81, 1986/87 (då den genomsnittliga organisationsgraden nådde ett maximum för att sedan börja falla), 1988/89 samt 1990/91. Den sistnämnda tvåårsperioden medger en jämförelse med AKU uppdelat på arbetare och tjänstemän.

I ett avseende är ULF underlägset AKU, nämligen vad gäller urvalets storlek. ULF 1975 omfattar 3 771 löntagare, 1980/81 4 032, 1986/87 3 432, 1988/89 3 608 samt 1990/91 7 147. Av dessa återfinns i storstadsområdena 965 (1975), 1 087 (1980/81), 890 (1986/87), 907 (1988/89) resp. 2 379. Det kan jämföras med AKU 1990/91 vilket rymmer 33 987 löntagare (varav 11 187 i storstadsregionerna). AKU på årsbasis innefattar för 1987 15 435 löntagare som tillfrågats om fackligt medlemskap (inom storstadsområden 5 838), 1988 17 424 (storstadsområden 6 256) samt 1989 17 441 (storstadsområden 6 268).

Fr.o.m. 1990 föreligger hos AKU en indelning av löntagarna i arbetare och tjänstemän. AKU-urvalets storlek uppgår för år 1990 till 17 404 löntagare (varav 8 838 arbetare och 8 566 tjänstemän) som tillfrågats om fackligt medlemskap. Motsvarande tal för 1991 är 16 583 (varav 8 441 arbetare och 8 142 tjänstemän). Fr.o.m. 1992 tillfrågas samtliga löntagare som ingår i AKU om facklig tillhörighet *varje kvartal* (tidigare endast vart åttonde), varför urvalsstorleken ökat betydligt. Således omfattar löntagarurvalet 1992 inte mindre än 131 292 löntagare (varav 64 886 klassificerats som arbetare och 65 943 som tjänstemän), 1993 124 770 (varav 60 311 arbetare och 64 254 tjänstemän), 1994 121 468 (varav 58 161 arbetare och 63 307 tjänstemän) samt avseende första halvåret 1995 60 866 (varav 28 945 arbetare och 31 921 tjänstemän). För de kompletterande körningar som gjorts för andra upplagan av denna bok uppgår urvalet för 1995 till 123 000, 1996 116 000, samt 1997, 1998 och 1999 samtliga ca 114 000.

För både ULF och AKU har en avgränsning skett till löntagare i åldern 16–64 år. Körningarna omfattar endast sysselsatta löntagare, men å andra sidan inkluderas såväl hel- som deltidsanställda. Vid en uppdelning av ULF på arbetare och tjänstemän hamnar dock huvuddelen av de som arbetar kort deltid utanför. Det beror på att anställda som arbetar mindre än 16 timmar per vecka saknar SEI-kod. Å andra sidan inkluderas alla deltidsarbetande i kör-

ningarna för löntagare totalt. Som en följd av att deltidsarbetande <16 timmar/vecka exkluderas då ULF delas upp på arbetare och tjänstemän framstår organisationsgraden för dessa kategorier, framför allt inom privat sektor, som högre än vad den i verkligheten är. Det innebär att ett brott föreligger mellan ULF- och AKU-serierna, vilket också framgår om man jämför ULF och AKU för 1990/91, dvs den tidigaste tvåårsperiod som medger en uppdelning på arbetare och tjänstemän hos båda serierna. Fr.o.m. 1993 görs AKU-körningar som också inkluderar arbetslösa löntagare, dock endast arbetslösa som tidigare varit sysselsatta.

Fr.o.m. 1993 genomfördes en förändring av AKU vad gäller beräkningarna av bortfallets sammansättning. Förändringen innebär att det totala antalet sysselsatta löntagare för de föregående åren skall multipliceras med 0,983 (och antalet arbetslösa med 1,088) för att erhålla jämförbarhet över tiden. Körningarna av organisationsgraden påverkas dock inte alls eller endast ytterst marginellt av den reviderade bortfallsanalysen. Körningar enligt båda modellerna har gjorts för 1:a kvartalet 1993 men med praktiskt taget identiska resultat.

I de nya körningar som gjorts för andra upplagan av denna bok har åren 1987–92 justerats för att få full jämförbarhet med perioden 1993–99. En del mindre avvikelser kan därför förekomma jämfört med körningarna för första upplagan. Hänsyn har även tagits till den förändring av skattningssystemet som infördes fr.o.m 1996. En annan källa till avvikelser mellan gamla och nya körningar är att ett stort antal variabler kombinerats i den nya körningen, varvid avrundningar gjorts i flera steg. En helt ny variabel är födda utomlands/födda i Sverige. Fr.o.m. 1999 förändrades de s.k. länsvikterna för de regionala tabellerna. I allmänhet har här använts de gamla länsvikterna även för 1999 för att få full jämförbarhet med tidigare år.

I tabell 8:3 används en näringsgrensindelning där gruppen *Industri mm* innehåller tre undergrupper: (1) jordbruk, skogsbruk, fiske (= avdelning A–B i den nya näringsgrensstandard SNI92[1] , som ersatt SNI69), (2) industri inkl. mineralutvinning och el/gas-produktion (= avd. C–E), samt (3) byggnadsverksamhet (= avd. F). Verksamheter i såväl privat som offentlig regi inkluderas. Privatanställda utanför dessa branscher återfinns i gruppen *Privat service*, som inte bara inkluderar privatanställda inom parti- och detaljhandel, hotell & restauranger, transporter med stödtjänster, finansiell verksamhet, fastighets- och uthyrningsverksamheter, företagstjänster mm (avd. G–K), utan också privatanställda inom bl a hälso- och sjukvård, dvs *privatanställda* inom samtliga avdelningar G–Q i SNI92. Gruppen *Offentlig service* rymmer på motsvarande sätt *offentliganställda* inom hela detta fält (avd. G–Q) även om tyngdpunkten ligger på verksamheter som av tradition huvudsakligen bedrivs i offentlig regi, såsom utbildning, hälso- och sjukvård samt naturligtvis offentlig förvaltning, försvar och obligatorisk socialförsäkring. Det bör observeras att gränslinjen mellan offentlig och privat sektor ingalunda är statisk. Inte minst inom transport- och kommunikationsgruppen har det privata inslaget ökat genom bolagiseringar av statliga affärsverk som Postverket och Televerket. I detta sammanhang räknas även statligt *ägda* bolag som ”privata” – jämför det statliga gruvbolaget LKAB som alltid betecknats som en del av näringslivet.

Genom bolagiseringar av offentlig verksamhet har ett betydande antal anställda sedan slutet av 1980-talet överförts från offentlig till privat sektor.[2] Det gäller 4 800 anställda vid

1. Se *SNI 92. Standard för svensk näringsgrensindelning 1992* Meddelanden i samordningsfrågor 1992:6 SCB Stockholm

Förenade Fabriksverken (FFV) 1/1 1991, 7 600 vid Vattenfall 1/1 1992 (vartill kommer 750 som berördes av bolagisering 1/1 1989), 3 800 vid Domänverket 1/7 1992, ca 30 vid Statens Hundskola 1/7 1992, ca 90 vid Statens Bakteriologiska Laboratorium som blev SBL Vaccin december 1992, 26 700 vid Televerket 1/7 1993 (utöver 2 000 när Respons AB bildades våren 1993, ca 1 000 då Rundradion inom Televerket Radio lämnade Televerket för att bli Teracom AB 1/7 1992, 1 760 vid tillkomsten av Televerket Data AB och Mega-Com hösten 1991, samt 3 200 vid televerkstäderna TELI 1/1 1987), 5 000 inom AMU-gruppen 1/7 1993, 500 vid Statens Provningsanstalt 1/7 1993, ca 1 000 när delar av Byggnadsstyrelsen 1/10 1993 omvandlades till Vasakronan AB och Akademiska hus AB samt 48 000 vid Postverket 1/7 1994. Längre tillbaka i tiden ligger bolagiseringen 1986 av DAFA (Datamaskincentralen för administrativa ändamål) som berörde 460 anställda. SJ är fortfarande ett statligt verk, men kommer enligt riksdagsbelut år 2000 att bolagiseras. Under åren 1990–92 skedde bolagiseringar som berörde sammanlagt 7 100 anställda (varav 1 100 vid SJ:s resebyråer 1/1 1990, 4 100 vid SJ:s busstrafik 1/11 1990, samt 1 900 vid SJ:s underhållsverkstäder 1/4 1992). Sammanlagt omfattar de ovan nämnda bolagiseringarna ca 114 000 anställda, vilket var en bidragande orsak till att antalet statsanställda sjönk från 406 000 1987 till 220 000 1998. Därtill kommer privatiseringar av kommunal verksamhet, såsom S:t Görans sjukhus i Stockholm 1/1 1994 då 3 000 anställda lämnade den offentliga sektorn. Kommunala bolag räknas, i likhet med statliga, av SCB som tillhöriga näringslivet och de anställda följaktligen som privatanställda. Detsamma gäller stiftelser som t.ex. Samhällsföretag som efter bolagisering blev Samhall AB, vilket således inte påverkade de anställdas sektorsplacering. När Chalmers tekniska högskola i Göteborg och Högskolan i Jönköping 1/7 1994 ombildades till stiftelser skedde däremot en överföring av 2 800 anställda från offentlig till privat sektor.

Uppdelningen av löntagarna på arbetare och tjänstemän följer den i Sverige gängse, relativt breda avgränsningen av arbetargruppen (se t.ex. *Socioekonomisk indelning* (SEI) Meddelanden i samordningsfrågor 1982:4 SCB Stockholm). Till skillnad från i Danmark, Finland och Norge klassificeras i Sverige lägre sjukvårdspersonal (bl.a. undersköterskor), dagbarnvårdare och affärsbiträden som *arbetare* medan man i övriga nordiska länder räknar dem som *tjänstemän*[3]. Detta illustrerar att kategorierna arbetare och tjänstemän inte en gång för alla är givna, utan istället en produkt av den socio-kulturella utvecklingen i resp. land. Här kan även det fackliga organisationsmönstrets framväxt spela en viss roll för klassificeringen av grupper som befinner sig i gränstrakterna mellan arbetarna och tjänstemännen.[4]

I flera tabeller förekommer en regional indelning i Stor-Stockholm, Storstad och Övriga landet (Utanför Storstad), vilken baseras på s.k. H-regioner (homogenitets-regioner). Med Stor-Stockholm (H1 Stockholm) avses Stockholm/Södertäljes A-region, dvs Botkyrka, Danderyd, Ekerö, Haninge, Huddinge, Järfälla, Lidingö, Nacka, Nynäshamn, Salem, Sig-

2. För källor se Kjellberg 2000a s. 117 fotnot 5. Uppgifterna om Statens Hundskola och Statens Bakteriologiska Laboratorium kommer från Margareta Ringqvist på Statskontoret.

3. *Nordisk socioekonomisk indelning (Nord-SEI)* Nordisk statistisk sekretariat Tekniske rapporter 51, Köpenhamn 1990 s. 15. Nord-SEI följer i detta avseende den svenska indelningen.

4. Angående de olikartade ursprungen hos de handelsanställdas fackliga organisationer i Norge, Danmark och Sverige se Kjellberg 1999 s. 75 resp. Kjellberg 2000b s. 59.

tuna, Sollentuna, Solna, Stockholm, Sundbyberg, Södertälje, Tyresö, Täby, Upplands-Bro, Upplands-Väsby, Vallentuna, Vaxholm, Värmdö och Österåker, alla i Stockholms län. Kategorin Storstad innefattar förutom Stor-Stockholm även Stor-Göteborg (H8 Göteborg) samt Stor-Malmö (H9 Malmö). Med Stor-Göteborg eller Göteborgs A-region avses Kungsbacka i Hallands län samt Ale, Alingsås, Göteborg, Härryda, Kungälv, Lerum, Mölndal, Partille, Stenungsund, Tjörn, Vårgårda och Öckerö, samtliga i Västra Götalands län. Stor-Malmö innefattar Malmö/Lund/Trelleborgs A-region, dvs Burlöv, Kävlinge, Lomma, Lund, Malmö, Staffanstorp, Svedala, Trelleborg och Vellinge, alla i Skåne län. Kategorin Övriga landet (eller Utanför Storstad) utgörs av alla regioner som inte tillhör gruppen Storstad.

Tabeller till kapitel 3

Tabell 3:1. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i 1975–95 (ULF och AKU)

	ULF					*AKU*					
Region m.m.	*1975*	*1980 –81*	*1986 –87*	*1988 –89*	*1990 –91*	*1990 –91*	*1990*	*1991*	*1993*	*1994*	*halva 1995*
TJÄNSTEMÄN											
Stor-Stockholm	60	66	64	58	59	55	54	55	59	60	59
Storstäder	63	72	66	63	65	60	60	60	64	66	65
Övriga landet	80	81	82	84	80	79	78	81	81	81	81
Hela riket	72	77	75	74	73	71	70	71	73	74	74
INDUSTRI & BYGG											
Storstäder	71	83	77	72	76	73	75	71	76	72	74
Övriga landet	86	86	88	88	83	85	85	86	86	87	87
Hela riket	80	85	84	82	81	81	81	81	82	83	82
PRIVAT SERVICE											
Stor-Stockholm	56	62	61	56	56	50	49	52	56	58	57
Storstäder	58	66	61	60	60	55	54	56	60	63	62
Övriga landet	74	80	80	79	77	75	73	76	78	78	77
Hela riket	64	71	68	68	68	64	63	66	69	70	70
OFFENTLIG SEKTOR											
Stor-Stockholm	84	88	92	92	87	88	89	88	89	89	89
Storstäder	84	88	92	92	88	91	91	90	91	91	91
Övriga landet	91	93	94	96	96	96	96	96	95	95	95
Hela riket	88	91	93	95	93	94	94	93	94	94	94
KOMMUNER											
Storstäder	90	91	89	90	87	90	91	89	92	92	91
Övriga landet	95	95	95	95	96	95	95	95	95	95	95
Hela riket	93	94	93	94	93	93	94	93	94	94	94
TJÄNSTEMÄN TOTALT											
Stor-Stockholm	70	76	76	71	70	68	68	68	71	70	70
Storstäder	71	79	77	75	74	72	73	72	75	75	75
Övriga landet	85	87	89	90	88	87	87	88	88	88	88
Hela riket	79	84	84	83	82	81	81	81	83	83	83
MÄN											
Stor-Stockholm	68	76	76	69	68	65	65	65	65	66	65
Storstäder	72	79	75	73	72	69	70	69	70	71	71
Övriga landet	85	87	88	88	85	85	85	86	85	85	85
Hela riket	79	84	82	81	80	79	78	79	79	80	80
KVINNOR											
Stor-Stockholm	73	76	76	69	73	71	70	71	75	74	73
Storstäder	71	79	79	77	76	75	75	75	79	79	78
Övriga landet	85	88	89	92	90	89	89	90	91	91	90
Hela riket	78	84	85	85	84	83	83	84	86	86	86

Tabell 3:2. Facklig organisationsgrad för privatanställda arbetare inom olika branscher 1990–95

Region	*1990–91*	*1990*	*1991*	*1992*	*1993*	*1994*	*halva 1995*	*förändring**
TILLVERKNINGSINDUSTRI								
Stor-Stockholm	73	(77)	(69)	75	71	72	77	+4
Storstäder	80	81	79	82	82	82	84	+4
Övriga landet	91	91	91	93	92	92	93	+2
Hela riket	89	89	88	91	90	90	91	+2
BYGGNADSBRANSCHEN								
Stor-Stockholm	72	[71]	(73)	78	81	81	81	+9
Storstäder	79	80	79	83	84	85	86	+7
Övriga landet	91	92	89	90	90	90	90	-1
Hela riket	87	88	86	88	88	88	89	+2
PARTI- OCH DETALJHANDEL								
Stor-Stockholm	42	(46)	(37)	42	47	51	51	+9
Storstäder	51	52	50	55	57	58	58	+7
Övriga landet	70	71	69	73	76	75	75	+5
Hela riket	63	65	62	67	70	70	70	+7
HOTELL OCH RESTAURANG								
Stor-Stockholm	(31)			43	48	50	45	(+14)
Storstäder	39	(36)	[44]	47	51	51	49	+10
Övriga landet	54	(56)	(52)	63	66	63	63	+9
Hela riket	48	47	49	56	59	58	57	+9
SAMFÄRDSEL								
Stor-Stockholm	(59)			67	62	67	69	(+10)
Storstäder	67	(68)	(66)	73	69	73	75	+8
Övriga landet	71	72	70	75	75	79	81	+10
Hela riket	70	71	69	75	73	77	79	+9

*Förändring 1990/91–1995 (första halvåret)

Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt års- eller tvåårsmedeltal. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199, [hakparentes] = urval 50–99

Källa: AKU

Tabell 3:3. Facklig organisationsgrad för privatanställda tjänstemän inom olika branscher 1990–95

Region	*1990–91*	*1990*	*1991*	*1992*	*1993*	*1994*	*halva 1995*	*förändring**
TILLVERKNINGSINDUSTRI								
Stor-Stockholm	70	72	67	69	72	71	69	-1
Storstäder	75	78	72	76	77	76	76	+1
Övriga landet	87	86	87	87	87	88	88	+1
Hela riket	82	83	82	83	83	84	84	+2
BYGGNADSBRANSCHEN								
Storstäder	(64)			67	69	65	67	(+3)
Övriga landet	79	(79)	(79)	80	76	79	77	-2
Hela riket	73	72	74	75	74	73	73	0
PARTI- OCH DETALJHANDELL								
Stor-Stockholm	43	43	43	47	48	47	46	+3
Storstäder	50	49	50	53	54	54	53	+3
Övriga landet	69	67	71	74	72	71	73	+4
Hela riket	59	58	61	63	64	63	64	+5
UPPDRAGSVERKSAMHET M.M.								
Stor-Stockholm	39	36	42	46	47	46	46	+7
Storstäder	45	42	47	52	53	53	54	+9
Övriga landet	76	68	73	72	74	73	73	-3
Hela riket	56	53	59	61	62	62	62	+6
BANK OCH FÖRSÄKRING								
Stor-Stockholm	63	(62)	(63)	67	67	68	69	+6
Storstäder	68	69	(68)	72	72	73	75	+7
Övriga landet	90	91	90	91	92	92	90	0
Hela riket	78	79	78	80	81	81	81	+3
SAMFÄRDSEL								
Stor-Stockholm	(61)			56	63	79	74	(+13)
Storstäder	63	(63)	(63)	60	69	80	78	+15
Övriga landet	76	(77)	(75)	79	77	86	81	+5
Hela riket	68	68	68	68	77	83	81	+13

* Förändring 1990/91–1995 (första halvåret)

Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt års- eller tvåårsmedeltal. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199, [hakparentes] = urval 50–99

Källa: AKU

Tabell 3:4. Regionala variationer i facklig organisationsgrad för arbetare med hänsyn till kön 1975–1991 (ULF)

	1975	*1980–81*	*1986–87*	*1988–89*	*1990–91*	*Förändring**
ARBETARE TOTALT						
Storstockholm	73	74	73	71	69	0-4 = -4
Göteborg & Malmö	78	79	85			
Summa storstäder	75	76	78	77	75	+3-3 = 0
Utanför storstäder	79	86	90	89	88	+11-2 = +9
Hela landet	77	83	87	86	84	+10-3 = +7
Differens Stor-Stockholm/ utanför storstäder	-6	-12	-17	-18	-19	
MANLIGA ARBETARE						
Storstockholm	79	78	72	73	68	-7-4 = -11
Summa storstäder	83	81	78	76	75	-5-3 = -8
Utanför storstäder	85	88	89	89	87	+4-2 = +2
Hela landet	84	86	86	86	83	+2-3 = -1
Differens Stor-Stockholm/ utanför storstäder	-6	-10	-17	-16	-19	
KVINNLIGA ARBETARE						
Storstockholm	63	69	73	69	70	+10-3 = +7
Summa storstäder	65	72	77	77	76	+12-1 = +11
Utanför storstäder	69	83	91	89	89	+22-2 = +20
Hela landet	67	80	87	86	85	+20-2 = +18
Differens Stor-Stockholm/ utanför storstäder	-6	-14	-18	-20	-19	
MANLIGA ARBETARE INOM PRIVAT SEKTOR						
Storstockholm	77	78	(67)	(71)	(63)	(-10-4 = -14)
Summa storstäder	82	80	76	75	71	-6-5 = -11
Utanför storstäder	84	87	89	89	86	+5-3 = +2
Hela landet	83	85	85	86	82	+2-3 = -1
Differens Stor-Stockholm/ utanför storstäder	-7	-9	(-22)	(-18)	(-23)	
KVINNLIGA ARBETARE INOM PRIVAT SEKTOR						
Storstockholm	(65)	(58)	[65]	[58]	[58]	[0-7 = -7]
Summa storstäder	64	63	(69)	(69)	(68)	+5-1 = +4
Utanför storstäder	67	79	85	86	85	+18 0 = +18
Hela landet	66	74	80	81	80	+14 0 = +14
Differens Stor-Stockholm/ utanför storstäder	(-2)	(-21)	(-20)	(-28)	(-27)	

	1975	*1980–81*	*1986–87*	*1988–89*	*1990–91*	*Förändring**
ARBETARE TOTALT INOM PRIVAT SEKTOR						
Storstockholm	73	72	66	66	61	-7-5 = -12
Summa storstäder	76	74	74	73	70	-2-4 = -6
Utanför storstäder	79	85	88	88	86	+9-2 = +7
Hela landet	78	82	84	84	82	+6-2 = +4
Differens Stor-Stockholm/ utanför storstäder	-6	-13	-22	-22	-25	
KVINNLIGA ARBETARE INOM OFFENTLIG SEKTOR						
Storstockholm	(61)	(76)	(80)	(76)	(79)	+19-1 = +18
Summa storstäder	65	78	83	83	81	+18-2 = +16
Utanför storstäder	71	88	94	91	91	+23-3 = +20
Hela landet	69	85	91	89	88	+22-3 = +19
Differens storstäder/ utanför storstäder	-6	-10	-11	-8	-10	
MANLIGA ARBETARE INOM OFFENTLIG SEKTOR						
Utanför storstäder	92	93	93	91	(92)	+1-1 = 0
Hela landet	92	90	91	88	90	-1-1 = -2
ARBETARE TOTALT INOM OFFENTLIG SEKTOR						
Storstockholm	(71)	(77)	83	(78)	(81)	+12-2 = +10
Summa storstäder	73	80	84	82	82	+11-2 = +9
Utanför storstäder	78	89	94	91	91	+16-3 = +13
Hela landet	76	86	91	88	89	+15-2 = +13
Differens storstäder/ utanför storstäder	-5	-9	-10	-9	-9	

* Avser 1975–86/87, 1986/87–90/91 resp. hela perioden 1975–90/91

Tabell 3:5. Könsolikheter i facklig organisationsgrad för arbetare med hänsyn till region m.m. 1975–91 (ULF)

	Differens mellan mäns och kvinnors organisationsgrad					
	1975	*1980/81*	*1986/87*	*1988/89*	*1990/91*	Ändring*
ARBETARE TOTALT						
Storstockholm	13	9	-1	4	2	-11
Summa storstäder	18	9	1	-1	-1	-19
Utanför storstäder	16	5	-2	0	2	-14
Hela landet	17	6	-1	0	2	-15
ARBETARE INOM PRIVAT SEKTOR						
Storstockholm	(12)	(20)	[2]	[13]	[5]	[-7]
Summa storstäder	18	17	(7)	(20)	(3)	(-15)
Utanför storstäder	17	8	4	3	1	-16
Hela landet	17	11	5	5	2	-15
ARBETARE INOM OFFENTLIG SEKTOR						
Utanför storstäder	21	5	-1	0	1	-20
Hela landet	23	5	0	-1	-2	-25

* Avser hela perioden 1975–90/91.

Observera att ett minustecken innebär att kvinnors organisationsgrad är högre än mäns resp. att en förändring sker till kvinnornas favör.

Tabell 3:6. Regionala olikheter i facklig organisationsgrad för tjänstemän (båda könen) med avseende på ålder 1975–90/91 (ULF)

Region	*1975*	*1980/81*	*1986/87*	*1988/89*	*1990/91*	*Förändring**
BÅDA KÖNEN 16–29 ÅR						
Storstad	62	68	62	60	61	+6 -7 = -1
Ej storstad	81	84	79	83	76	+3 -8 = -5
Hela riket	73	77	71	71	69	+4 -8 = -4
Differens storstad/ ej storstad	-19	-16	-17	-23	-15	
BÅDA KÖNEN 30–44 ÅR						
Storstad	70	81	79	74	75	+11 -6 = +5
Ej storstad	87	88	89	92	90	+1 +2 = +3
Hela riket	80	85	85	84	84	+5 -1 = +4
Differens storstad/ ej storstad	-17	-7	-10	-18	-15	
BÅDA KÖNEN 45–64 ÅR						
Storstad	78	84	84	84	80	+6 -4 = +2
Ej storstad	86	89	92	91	91	+3 +2 = +5
Hela riket	82	86	89	88	86	+4 0 = +4
Differens storstad/ ej storstad	-8	-5	-8	-7	-11	

* Avser 1975–80/81, 1980/81–90/91 resp. hela perioden 1975–90/91. Observera att förändringarna inte avser samma perioder som bland arbetare ovan.

Tabell 3:7. Andelen anställda vid arbetsställen i storleksgruppen 1–20 (1–19) anställda i Stockholm resp. riket i sin helhet 1986–94.

	Stockholms stad (1–20 anst.)			Sverige (1–19 anst.)		
Bransch	*1986*	*1990*	*1994*	*1986*	*1990*	*1994*
Tillverkningsindustri	18	20	20	12	14	17
Handel	40	41	45	50	51	56
Övrig privat service	24	27	30	39	41	41
Privat service totalt	29	31	34	43	44	46

För Stockholm har data erhållits från Utrednings- och statistikkontoret i Stockholms stad (USK), medan uppgifterna för Sverige i sin helhet hämtats från Basfakta 86 –tabeller ur företagsregistret, ibid 90 resp. ibid 94 (SCB Örebro). Utifrån dessa tabeller har beräkningar gjorts för tillverkningsindustrin i sin helhet, handelsbranschen, övrig privat service resp. privata servicenäringar i sin helhet.

Tabell 3:8. Facklig organisationsgrad för arbetare avseende hel- och deltid i storstäder 1975–95 (ULF och AKU)

	Storstad						
	ULF						AKU
Kategori/bransch	*1975*	*1980–81*	*1986–87*	*1988–89*	*1990–91*	*1990–91*	*1995*
PRIVATANSTÄLLDA ARBETARE TOTALT							
män							
samtliga	82	80	76	75	71	68	72
heltid	82	82	77	76	72	72	75
kvinnor							
samtliga	64	63	(69)	(69)	(68)	59	69
heltid	(68)	(63)	(68)	(69)	(71)	64	76
deltid	[56]	(63)	[69]	[70]	[62]	52	62
båda könen							
samtliga	76	74	74	73	70	65	71
heltid	79	78	75	74	72	70	75
deltid	[55]	(62)	[67]	[67]	[63]	47	57
OFFENTLIGANSTÄLLDA ARBETARE							
båda könen							
samtliga	73	80	84	82	82	81	87
ARBETARE TOTALT							
män							
samtliga	83	81	78	76	75	70	73
heltid	84	83	79	78	75	74	77
kvinnor							
samtliga	65	72	77	77	76	72	78
heltid	69	75	75	76	75	76	84
deltid	(58)	69	(79)	(80)	(77)	67	74
båda könen							
samtliga	75	76	78	77	75	71	76
heltid	79	80	78	77	75	74	79
deltid	(58)	67	78	76	75	62	68

Anm. Talet för 1995 avser 1:a halvåret, i övrigt års- eller tvåårsmedeltal. Utan parentes = urval minst 200, (parentes) = urval 100–199, [hakparentes] = urval 50–99, – = urval mindre än 50.

Tabell 3:9. Facklig organisationsgrad för arbetare avseende hel- och deltid utanför storstäder 1975–95 (ULF och AKU)

	Ej storstad						
		ULF					AKU
Kategori/ bransch	1975	*1980/81*	*1986/87*	*1988/89*	*1990/91*	*1990/91*	*1995**
PRIVAT SERVICE							
män							
samtliga	65	76	79	79	71	71	76
heltid	67	76	80	78	72	75	80
kvinnor							
samtliga	53	68	82	82	80	68	75
heltid	(55)	(63)	[78]	[76]	(82)	73	82
deltid	(50)	(70)	(83)	(86)	(79)	66	71
båda könen							
samtliga	58	72	80	80	76	69	76
heltid	62	73	79	78	75	75	81
deltid	(48)	71	(82)	(85)	(77)	61	68
PRIVATANSTÄLLDA ARBETARE TOTALT							
män							
samtliga	84	87	89	89	86	85	86
heltid	85	87	89	89	86	87	89
kvinnor							
samtliga	67	79	85	86	85	77	80
heltid	75	82	86	87	89	84	88
deltid	55	75	84	84	81	71	74
båda könen							
samtliga	79	85	88	88	86	82	84
heltid	83	86	89	89	87	86	89
deltid	54	78	83	86	82	68	71
OFFENTLIGANST. ARBETARE BÅDA KÖNEN							
samtliga	78	89	94	91	91	90	93
ARBETARE TOTALT							
män							
samtliga	85	88	89	89	87	86	87
heltid	86	89	90	89	87	88	89
kvinnor							
samtliga	69	83	91	89	89	85	88
heltid	74	85	91	90	90	89	92
deltid	62	82	91	88	80	82	85
båda könen							
samtliga	79	86	90	89	88	85	87
heltid	83	88	90	90	88	88	90
deltid	61	82	90	88	88	80	83

* Avser första halvan av 1995

Tabell 3:10. Facklig organisationsgrad för tjänstemän avseende hel- och deltid i hela riket 1975–95 (ULF och AKU)

	Hela riket						
	ULF						AKU
Kategori/ bransch	*1975*	*1980/81*	*1986/87*	*1988/89*	*1990/91*	*1990/91*	*1995**
PRIVAT SERVICE							
män							
samtliga	64	69	69	68	68	62	67
heltid	64	70	69	69	67	63	72
kvinnor							
samtliga	64	73	67	69	69	67	73
heltid	65	73	64	69	69	66	72
båda könen							
samtliga	64	71	68	68	68	64	70
heltid	64	71	68	69	68	64	70
deltid	(62)	72	(72)	67	68	66	70
PRIVATANSTÄLLDA TOTALT							
män							
samtliga	74	79	77	75	74	71	74
heltid	74	79	77	76	74	71	75
kvinnor							
samtliga	68	74	71	72	71	70	75
heltid	70	74	69	72	71	70	76
deltid	(60)	75	75	71	71	70	74
båda könen							
samtliga	72	77	75	74	73	71	74
heltid	73	77	74	75	73	71	75
deltid	(61)	74	75	70	70	68	71
OFFENTLIGANSTÄLLDA BÅDA KÖNEN							
samtliga	88	91	93	95	93	94	94
heltid	90	93	95	95	95	95	95
deltid	82	87	90	92	88	91	92
TJÄNSTEMÄN TOTALT							
män							
samtliga	79	84	82	81	80	79	80
heltid	80	84	83	82	80	79	81
deltid	–	(75)	[73]	(79)	71	68	68
kvinnor							
samtliga	78	84	85	85	84	83	86
heltid	80	85	85	86	85	84	86
deltid	75	83	86	84	82	82	85
båda könen							
samtliga	79	84	84	83	82	81	83
heltid	80	85	84	84	82	81	83
deltid	74	82	84	83	81	80	82

* Avser första halvan av 1995

Tabell 3:11. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och löntagare i Sverige 1975–95

	ULF					AKU					
Region	*1975*	*1980–81*	*1986–87*	*1988–89*	*1990–91*	*1990–91*	*1990*	*1991*	*1993*	*1994*	*halva 1995*
ARBETARE											
Män	84	86	86	86	83	81	81	81	84	83	83
Kvinnor	67	80	87	86	85	81	81	82	86	86	86
Båda könen	78	83	87	86	84	81	81	82	85	84	84
Privat sektor	78	82	84	84	82	78	78	77	80	80	81
Offentlig sektor	76	86	91	88	89	88	87	89	92	93	92
TJÄNSTEMÄN											
Män	79	84	82	81	80	79	78	79	79	80	80
Kvinnor	78	84	85	85	84	83	83	84	86	86	86
Båda könen	79	84	84	83	82	81	81	81	83	83	83
LÖNTAGARE TOTALT											
Män	82	84	84	83	81	80	80	80	81	81	81
Kvinnor	67	79	83	83	83	83	82	83	86	86	85
Båda könen	75	82	84	83	82	81	81	81	84	84	84
LÖNTAGARE											
Privat sektor											
Storstäder	68	71	68	65	65	64	64	64	68	69	69
Övriga landet	77	81	84	85	82	81	81	81	83	83	83
Hela riket	73	78	78	77	76	74	74	75	77	77	77
Offentlig sektor											
Storstäder	77	83	88	88	85	88	88	87	91	91	90
Övriga landet	80	89	93	93	93	93	93	94	94	95	94
Hela riket	79	87	91	91	91	91	91	91	93	93	93
varav män	89	90	91	91	91	92	91	92	92	91	91
do kvinnor	73	86	92	91	90	91	91	91	94	94	94
Alla sektorer											
Storstäder	71	76	76	74	73	73	73	73	77	77	76
Övriga landet	78	84	88	88	86	86	86	87	88	88	88
Hela riket	75	82	84	83	82	81	81	81	84	84	84

Anm. Observera att då ULF-serien för löntagare uppdelas på arbetare och tjänstemän hamnar de som arbetar mindre än 16 timmar per vecka utanför (saknar SEI-kod, se inledningen till tabellbilagan ovan). Detta innebär att ULF-serierna för arbetare (i synnerhet) och tjänstemän inte är helt jämförbara med den för löntagare.

Tabell 3:12a. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda löntagare 1987–96

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
MÄN										
Fast anställda	85	83	82	82	82	83	83	83	83	82
Tidsbegr. anställda	65	58	59	52	54	62	66	68	67	64
Samtliga anställda	83	81	81	80	80	81	81	81	81	80
KVINNOR										
Fast anställda	87	87	85	85	85	87	88	88	88	88
Tidsbegr. anställda	64	65	65	61	62	67	73	74	71	72
Samtliga anställda	84	84	83	82	83	85	86	86	85	85
BÅDA KÖNEN										
Fast anställda	86	85	84	83	84	85	86	86	85	85
Tidsbegr. anställda	64	63	63	58	59	65	70	71	69	69
Samtliga anställda	84	83	82	81	81	83	84	84	83	83

Källa: AKU (fr.o.m. 1992 SM Am12 9301 osv; kvartalsstatistik i SM Am11).

Tabell 3:12b. Organisationsgradens förändringar hos fast och tidsbegränsat anställda löntagare 1987–95

	1987–90	*1990–95*	*1987–95*
MÄN			
Fast anställda	-3	+1	-2
Tidsbegränsade anställda	-13	+15	+2
Samtliga anställda	-3	+1	-2
KVINNOR			
Fast anställda	-2	+3	+1
Tidsbegr. anställda	-3	+10	+7
Samtliga anställda	-2	+3	+1
BÅDA KÖNEN			
Fast anställda	-3	+2	-1
Tidsbegr. anställda	-6	+11	+5
Samtliga anställda	-4	+2	-2

Anm. Andelen löntagare med tidsbegränsad anställning var 10,0 procent 1990, 13,5 procent 1994 och 14,1 procent 1995 (13,8 procent 1996). I åldersgruppen 16–24 år rörde det sig om 29,7 procent 1990, 44,3 procent 1994 och 46,4 procent 1995. Inom privat sektor utgjorde de tidsbegränsat anställda 9,9 procent 1990, 11,9 procent 1994 och 12,3 procent 1995. I åldersgruppen 16–24 år (privat sektor) utgjorde de 22,6 procent 1990, 37,7 procent 1994 och 38,5 procent 1995. Av kvinnorna hade i genomsnitt 12,4 procent tidsbegränsad anställning 1990, 14,6 procent 1994 och 15,9 procent 1995, hos männen var motsvarande andelar 7,1, 12,3 resp. 12,3 procent.

Tabell 3:13. Arbetslöshet i Stockholms län, storstadslän och hela riket enligt AKU 1987–99

År	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1987	1,1	1,3	0,9	1,7	1,7	1,6	2,1	2,1	2,1
1988	1,1	1,2	0,9	1,4	1,5	1,3	1,7	1,7	1,7
1989	0,8	1,0	0,7	1,2	1,2	1,1	1,5	1,4	1,5
1990	0,9	0,9	1,0	1,3	1,4	1,2	1,6	1,6	1,6
1991	2,1	2,4	1,8	2,6	2,9	2,3	2,9	3,3	2,5
1992	4,4	5,6	3,1	4,7	5,7	3,8	5,3	6,2	4,1
1993	6,7	8,3	5,1	7,6	9,1	6,1	8,2	9,7	6,6
1994	6,6	7,5	5,7	7,5	8,5	6,4	8,0	9,1	6,7
1995	6,4	6,8	5,9	7,2	7,9	6,5	7,7	8,4	6,9
1996	6,1	6,5	5,7	7,2	7,7	6,7	8,1	8,5	7,5
1997	6,4	7,0	5,7				8,1	8,6	7,6
1998:1	4,8	5,2	4,4				6,5	6,9	6,0
1998:2	5,0	5,5	4,4				6,5	7,0	6,0
1999	3,8	4,5	3,1				5,6	5,9	5,2

(1) Stockholms län – totalt
(2) Stockholms län – män
(3) Stockholms län – kvinnor
(4) Storstadslän – totalt
(5) Storstadslän – män
(6) Storstadslän – kvinnor
(7) Hela riket – totalt
(8) Hela riket – män
(9) Hela riket – kvinnor

* första halvan 1995 var talen i kolumnerna (1) – (7) 6,3, 6,9, 5,6, 7,0, 8,1, 6,0 och 7,6 procent

Anm. Med storstadslän avses Stockholms, Göteborg- och Bohus län samt Malmöhus län. Justering har gjorts av talen 1987–92 med hänsyn till den omläggning av AKU som skedde fr.o.m. 1993. I 1998:1 och de föregående åren har gamla länsvikter använts, i 1998:2 och 1999 nya länsvikter.

Källor: AKU Grundtabeller – Årsmedeltal, Regionala grundtabeller Årsmedeltal 1999 samt AKU länkningskoefficienter 1987–92.

Tabell 3:14. Arbetslöshet bland unga (16–24 år) i storstadslän och hela riket enligt AKU 1987–99

År	Storstadslän	Hela riket	År	Storstadslän	Hela riket
1987	3,4	4,5	1994	15,7	16,7
1988	2,8	3,5	1995	14,1	15,3
1989	2,4	3,2	1996	12,7	15,7
1990	3,0	3,7	1997	11,7*	15,4
1991	6,0	6,5	1998:1	8,1*	11,9
1992	10,6	11,5	1998:2	8,4*	11,9
1993	16,2	18,4	1999	7,0*	9,9

* Endast Stockholms län

Anm. Med storstadslän (1987–96) avses Stockholms, Göteborgs och Bohus län samt Malmöhus län. Justering har gjorts av talen 1987–92 med hänsyn till den omläggning av AKU som skedde fr.o.m. 1993. I 1998:1 och de föregående åren har gamla länsvikter använts, i 1998:2 och 1999 nya länsvikter.

Källa: AKU Grundtabeller – Årsmedeltal samt AKU länkningskoefficienter 1987–92.

Tabeller till kapitel 4

Tabell 4:1. Andel till Handels a-kassa direktanslutna per avdelning 31/12 1999

avd.	till a-kassan direktanslutna	Handels-medlemmar	summa i a-kassa	andel direkt-anslutna
01 Malmö	1 827	12 819	14 646	12%
03 Halmstad	**1 164**	**3 957**	**5 121**	**23%**
04 Kristianstad	755	5 519	6 274	12%
05 Kramfors	311	2 262	2 573	12%
06 Helsingborg	**1 319**	**5 407**	**6 726**	**20%**
07 Sundsvall	280	3 025	3 305	8%
08 Eskilstuna	286	2 463	2 749	10%
09 Jönköping	**1 146**	**4 581**	**5 727**	**20%**
10 Trollhättan	1 044	5 028	6 072	17%
11 Örebro	**1 106**	**4 842**	**5 948**	**19%**
12 Borås	**969**	**4 392**	**5 361**	**18%**
13 Borlänge	924	5 402	6 326	15%
14 Skövde	**887**	**3 792**	**4 679**	**19%**
15 Visby	115	1 181	1 296	9%
16 Linköping	757	5 886	6 643	11%
17 Karlstad	676	5 381	6 057	11%
19 Gävle	325	3 472	3 797	9%
20 Stockholm	**8 968**	**26 480**	**35 448**	**25%**
21 Västerås	702	5 133	5 835	12%
22 Söderhamn	253	2 629	2 882	9%
24 Göteborg	**3 500**	**11 455**	**14 955**	**23%**
25 Norrköping	895	4 846	5 741	16%
28 Luleå	234	4 578	4 812	5%
30 Malmberget	15	1 306	1 321	1%
31 Växjö	1 099	5 866	6 965	16%
32 Östersund	273	2 423	2 696	10%
34 Umeå	298	3 279	3 577	8%
36 Uppsala	968	4 759	5 727	17%
39 Skellefteå	89	2 244	2 333	4%
SUMMA	31 180	154 407	185 587	17%

Källor: antal direktanslutna a-kassemedlemmar avdelningsvis från Handels a-kassa/medlemsstatistik, antal aktiva Handelsmedlemmar avdelningsvis från Handelsanställdas förbund

Tabell 4:2. Andel till SIF:s a-kassa direktanslutna per avdelning 31/12 1995 och 1999

	1995			*1999*
SIF-avd	Män	Kvinnor	Båda könen	Båda könen
01 Malmö/Eslöv	16	13	15	17
03 Helsingborg	**18**	14	**16**	**21**
04 Karlshamn	9	6	8	12
05 Oskarshamn	12	8	10	12
06 Växjö	14	9	12	13
07 Halmstad	**16**	11	14	**19**
08 Jönköping	**15**	12	14	17
09 Borås	12	10	13	15
10 Göteborg	**19**	**17**	**18**	**21**
11 Linköping	11	10	10	14
12 Skövde	13	9	12	14
13 Trollhättan	8	5	7	10
14 Norrköping	12	10	11	–*
15 Södertälje	10	8	9	17
16 Stockholm	**28**	**31**	**29**	**31**
17 Eskilstuna	10	5	8	13
18 Örebro	10	8	10	11
19 Karlstad	12	7	10	11
20 Uppsala	15	10	13	**27**
21 Västerås	14	10	12	14
23 Sandviken	7	5	6	9
24 Borlänge	10	8	9	12
25 Sundsvall	10	5	8	10
26 Skellefteå	8	4	7	9
27 Luleå	5	3	4	6
Hela riket	16	15	16	19

* ingår numera i avdelning 11

Tabell 4:3. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna per avdelning 31/12 1996 och 1999

	1996			*1999*		
HTF-avd	Män	Kvinnor	Båda könen	Män	Kvinnor	Båda könen
01 Göteborg	**34**	**33**	**33**	**38**	**35**	**36**
03 Stockholm	**39**	**42**	**41**	**40**	**43**	**42**
04 Västerbotten	7	6	7	7	5	7
07 Kristianstad/Blekinge	19	15	17	–	–	–*
08 Östgöta	15	13	14	14	11	12
10 Norrbotten	6	4	5	7	5	6
16 Mellannorrland	12	10	11	14	11	12
22 Malmö	**31**	**28**	**29**	**33**	**30**	**31**
26 Gävle/Dala	21	16	18	24	17	20
60 Småland/Sydöst	27	22	24	26	21	23*
65 Karlstad	20	17	18	–	–	–**
67 Mälardalen	22	17	19	26	21	23
68 Örebro/Bergslagen	23	19	20	23	19	20**
72 Västgöta	21	17	19	21	17	18
80 Helsingborg/Sydväst	**28**	**24**	**26**	**30**	**25**	**27**
Hela riket	28	28	28	30	30	30

* Avd, 07 Kristianstad/Blekinge tillhör numera avd. 60 Sydöst

** Avd. 65 Karlstad har uppgått i avd. 68 Bergslagen

Källor: HTF:s a-kassa resp. *Medlemsstatistik HTF* resp. år.

Tabell 4:4. Andel till a-kassan direktanslutna hos ett urval Metallavdelningar 31/12 1999

Avdelning	aktiva medl.	direktansl.	summa	1999	(1994)
STOCKHOLMSREGIONEN*:*					
1 Stockholm	**11 372**	**4 622**	**15 994**	**28,9**	**(18,2)**
30 Södertälje	4 622	470	5 092	9,2	(3,7)
UMEÅREGIONEN					
2 Gävle	2 987	235	3 222	7,9	(2,5)
47 Ådalen	1 945	59	2 004	2,9	(1,2)
75 Mora	**1 988**	**271**	**2 259**	**12,0**	**(9,3)**
100 Ludvika	2 369	72	2 441	2,9	(1,3)
105 Kiruna	565	20	585	3,4	(3,6)
135 Sandviken	4 924	65	4 989	1,3	
612 Kiruna (Gruv)	1 558	14	1 572	0,8	
173 Luleå	4 328	42	4 370	1,0	(0,7)
VÄSTERÅSREGIONEN:					
9 Karlskoga-Degerfors	4 386	70	5 450	1,3	(0,8)
20 Västerås	6 514	227	6 741	3,4	(2,1)
21 Örebro	5 676	605	6 281	9,6	
23 Eskilstuna	5 962	192	6 154	3,1	(1,5)
39 Oxelösund	2 019	12	2 031	0,6	(0,4)
132 Fagersta	3 065	19	3 084	0,6	(0,4)
GÖTEBORGSREGIONEN:					
41 Göteborg	21 894	1 263	23 157	5,5	(3,3)
86 Borås	**4 934**	**774**	**5 708**	**13,6**	**(7,2)**
112 Trollhättan	20 023	632	20 655	3,0	
225 Skövde	5 406	154	5 560	2,8	(1,8)
MALMÖREGIONEN:					
3 Halland	6 447	564	7 011	8,0	
4 Malmö	8 729	533	9 262	5,8	(4,1)
17 Hässleholm	2 514	158	2 672	5,9	
31 Helsingborg	**1 891**	**224**	**2 115**	**10,6**	**(6,2)**
43 V Blekinge	6 257	85	6 342	1,3	(0,6)
55 NV Skåne	**1 755**	**207**	**1 962**	**10,6**	**(6,2)**
VÄXJÖREGIONEN:					
12 Norrköping	4 561	396	4 957	8,0	
32 Oskarshamn	5 084	147	5 231	2,8	
37 Motala	4 866	89	4 955	1,8	(1,0)
74 Växjö	5 258	444	5 702	7,8	
83 Linköping	5 911	389	6 300	6,1	
85 Jönköping	4 755	290	5 045	5,7	
97 Finspång	2 528	27	2 555	1,1	
171 Gnosjö	**1 560**	**272**	**1 832**	**14,8**	**(9,5)**
184 Boxholm	494	1	495	0,2	
190 Anderstorp	**2 355**	**618**	**2 973**	**20,8**	**(14,8)**
HELA RIKET	315 102	19 611	334 713	5,9	(3,3)

* avser aktiva medlemmar (dvs exkl. pensionärer)
Källor: Metalls medlemsstatistik (för Stockholm 1999 Metallettans VB) resp. statistik från Metalls a-kassa

Tabell 4:5. Åldersfördelning av till HTF:s a-kassa direktanslutna resp. HTF-medlemmar 1988–96 i Stor-Stockholm

	–29 år	30–49 år	50–59 år	60– år	Samtliga
MÄN					
Direktanslutna					
1988	5	61	22	12	100
1989	7	62	21	10	100
1990	10	63	20	7	100
1991	19	60	16	5	100
1992	26	58	13	3	100
(…)					
1996	24	57	16	3	100
HTF-medlemmar					
1988	16	57	20	7	100
1989	14	57	21	7	100
1990	14	55	23	7	100
1991	15	56	22	7	100
1992	17	55	21	6	100
1993	18	54	22	6	100
(…)					
1996	18	53	23	6	100
KVINNOR					
Direktanslutna					
1988	9	60	20	10	100
1989	12	60	20	9	100
1990	16	59	19	7	100
1991	26	54	16	4	100
1992	32	52	14	3	100
(…)					
1996	28	53	17	3	100
HTF-medlemmar					
1988	24	52	17	7	100
1989	24	53	17	7	100
1990	23	53	17	6	100
1991	25	53	17	5	100
1992	25	53	17	5	100
1993	24	54	18	5	100
(…)					
1996	22	53	21	4	100

Tabell 4:6. Åldersfördelning hos SIF-medlemmar resp. direktanslutna till SIF:s a-kassa i Stockholm (FA16) per 31/12 1992 resp. 5/1 1993 samt andel direktanslutna i olika åldrar

Ålder	SIF-medlemmar		Direktansl. a-kassemedl.		Summa a-kassemedl.	Andel direktansl.
–24 år	2 588	5%	1 664	**9%**	4 252	**39%**
25–29 år	5 951	11%	3 517	**18%**	9 468	**37%**
Summa –29 år	8 539	16%	5 181	**27%**	13 720	**38%**
30–34 år	5 630	10%	2 915	**15%**	8 545	**34%**
35–39 år	5 813	11%	2 483	13%	8 296	**30%**
Summa 30–39 år	11 443	21%	5 398	28%	16 841	**32%**
40–44 år	7 249	13%	2 430	13%	9 679	**25%**
45–49 år	9 792	18%	3 324	17%	13 116	**25%**
Summa 40–49 år	17 041	31%	5 754	30%	22 795	**25%**
50–54 år	7 739	14%	1 301	7%	9 040	**14%**
55–59 år	5 905	11%	968	5%	6 873	**14%**
Summa 50–59 år	13 644	25%	2 269	12%	15 913	**14%**
60– år	3 522	6%	410	2%	3 932	**10%**
Summa totalt	54 189	100%	19 012	100%	73 201	**26%**

* Direktanslutna till a-kassan i procent av samtliga kassamedlemmar, dvs SIF-medlemmar + direktanslutna.

Anm. Som framgår är de direktanslutna kraftigt överrepresenterade i åldrarna upp till 34 år, i intervallet 40–49 år är de vare sig över- eller underrepresenterade, medan de är klart underrepresenterade bland personer som fyllt 50 år.

Tabell 4:7. Åldersfördelning av Metallmedlemmar och till Metalls a-kassa direktanslutna i Stor-Stockholm 1993 (Metalls avd 1)

Ålder	Metallmedl. antal	%	Direktanslutna antal	%	Andel direktanslutana av samtl. kassamedl. %
–24 år	1 873	14	450	20	19
25–29 år	1 922	15	534	23	22
Summa –29 år	3 795	29	984	43	21
30–39 år	3 161	24	589	26	16
40–49 år	3 001	23	445	20	13
Summa 30–49 år	6 162	48	1 034	46	14
50–59 år	2 265	18	225	10	9
60– år	709	5	33	1	4
Summa 50– år	2 974	23	258	11	8
Alla åldrar	12 931	100	2 276	100	15*

* Den genomsnittliga andelen direktanslutna blir här 15 procent istället för 16 som anges i tabell 16 ovan. Orsaken ligger i en mindre tidsmässig olikhet (se anm. nedan)

Anm. Antal Metallmedlemmar per 31/12 1993, direktanslutna per 30/4 1993.

Källor: Metalls medlemsregister resp. specialkörning av till a-kassan direktanslutna inom Metallettan per 30/4 1993.

Tabell 4:8. Ursprung för de till SIF:s a-kassa direktanslutna efter kön och ålder per 2/2 1993, procent

	Sthlm/S-tälje		Gbg/Malmö		Storstäder		Övriga landet		Hela Sverige	
Kön/ålder	Från SIF*	Från oorg.	Från SIF*	Från oorg.	Från SIF*	Från oorg.	Från SIF*	Från oorg.	Från SIF*	Från oorg.
MÄN										
–24 år	1	99	1	99	1	99	2	98	1	99
25–29 år	4	96	9	91	5	95	9	91	7	93
Summa –29 år	3	97	7	93	4	96	2	98	6	94
30–44 år	12	88	18	82	14	86	22	78	17	83
45– år	18	82	22	78	19	81	24	76	21	79
Totalt	12	88	17	83	14	86	20	80	16	84
KVINNOR										
–24 år	2	98	3	97	2	98	3	97	3	97
25–29 år	7	93	7	93	7	93	14	86	9	91
Summa –29 år	5	95	6	94	5	95	10	90	7	93
30–44 år	12	88	18	82	13	87	22	78	16	84
45– år	16	84	16	84	17	84	19	81	17	83
Totalt	12	88	14	86	12	88	18	82	14	86
BÅDA KÖNEN										
–24 år	1	99	2	98	2	98	2	98	2	98
25–29 år	5	95	8	92	6	94	11	89	8	92
Summa –29 år	4	96	7	93	5	95	9	91	6	94
30–44 år	12	88	18	82	14	86	22	78	17	83
45– år	17	83	20	80	18	82	22	78	20	80
Totalt	12	88	16	84	13	87	19	81	15	85

*Dvs. kommer direkt från SIF. Observera att andra personer kan ha varit med i SIF eller andra fackförbund tidigare.

Anm. Storstäder omfattar Stockholms-, Södertälje-, Göteborgs- och Malmöavdelningarna.

Tabell 4:9. Andel till HTF:s a-kassa direktanslutna som kommer från HTF avseende olika åldersgrupper och regioner 1987–96 (övriga kommer från de oorganiserade)

	–29 år	*30–49 år*	*50– år*	*Samtliga*
STOCKHOLM				
1987	9	15	14	14
1988	13	18	16	17
1989	17	21	21	20
1990	19	24	23	23
1991	11	17	21	16
(…)				
1996	8	12	14	12
STORSTAD				
1987	12	16	14	15
1988	15	18	16	17
1989	19	22	20	21
1990	23	25	22	24
1991	13	18	18	17
1992	6	13	14	11
(…)				
1996	8	14	15	13
ÖVRIGA LANDET				
1987	12	15	15	14
1988	15	18	16	17
1989	18	20	19	19
1990	20	22	21	21
1991	14	18	18	17
1992	11	15	15	14
(…)				
1996	10	19	18	16
HELA RIKET				
1987	12	15	14	15
1988	15	18	16	17
1989	19	21	19	20
1990	20	23	22	22
1991	14	18	20	17
1992	9	14	14	12
(…)				
1996	9	16	16	14

Källa: specialkörningar av HTF:s a-kassas register

Tabell 4:10. Andelen medlemmar i företag med SIF-klubb inom FA16 (Stockholmsavdelningen) 1986–99

År	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1930	68						
1935	1 252	11					
1940	4 745	62					
1945	9 611	118					
1950	15 001	201					
1955	20 274	278					
1960	25 501	326					
1965	36 787	403					
1970	46 971	430					
1975	59 825	498					
1976	62 221	566					
1977	66 054	651					
1978	66 896	655					
1979	65 518	669					
1980	66 358	686	6 306				90,5*
1981	65 879	681	5 736				
1982	64 767	658	7 000				
1983	63 984	635	7 200				
1984	63 022	622	7 477				
1985	62 029	609	7 762				
1986	62 037	610	8 975	433	61 604	52 522	86,3
1987	60 747	587	9 750	517	60 230	50 997	84,7
1988	58 195	601	9 934	445	57 750	48 261	83,6
1989	56 213	611	10 040	438	55 775	46 173	82,8
1990	53 519	605	9 852	434	53 085	43 667	82,3
1991	53 699	586	11 276	1 012	52 687	42 423	80,5
1992	54 133	533	13 637	2 173	51 960	40 496	77,9
1993	53 839	526	15 191	3 793	50 046	38 648	77,2
1994	53 840	504	15 827	3 576	50 264	38 013	75,6
1995	54 324	494	16 648	3 286	51 038	37 676	73,8
1996**	58 573	488	16 943	3 015	55 558	41 630	74,9
1997	57 820	476	17 335	2 596	55 224	40 485	73,3
1998	57 741	451	18 670	2 560	55 181	39 071	70,8
1999	57 650	414	19 964	2 176	55 474	37 686	67,9

(1) = antal aktiva medlemmar i FA16 per 31/12
(2) = antal klubbar i FA16 (exkl. allmänna klubben)
(3) = antal i allmänna klubben (medlemmar på företag utan klubb samt arbetslösa medlemmar)
(4) = därav arbetslösa
(5) = antal aktiva medlemmar i FA16 exkl. arbetslösa = (1) – (4)
(6) = antal aktiva SIF-medlemmar (exkl. arbetslösa) i företag med klubb = (5) – (3) – (4)
(7) = andel aktiva SIF-medlemmar (exkl. arbetslösa) i företag med klubb = (6) : (5)
* Inkl. arbetslösa
** Den kraftiga medlemsökningen 1996 beror på att ett stort antal anställda i Telia överfördes från ST till SIF under året.
Källa: Årsberättelser för SIF:s Stockholmsavdelning.

Tabeller till kapitel 5

Tabell 5:1. Dominerande motiv att idag vara fackansluten för arbetare och tjänstemän

ARBETARE

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
sociala						(0)	social
intresse	13	11	18	7	11	(8)	allm nytta
trygghet	33	37	18	7	23	(17)	allm nytta trygg
konjunktur	30	29	36	7	22	(16)	konkr nytta trygg
a-kassan	4	6	0	7	6	(4)	konkr nytta trygg
försäkringar	2	3	0	0	1	(1)	konkr nytta
påverka	2	0	9	37	15	(11)	påverka
princip	7	6	9	30	15	(11)	princip
vana	9	7	9	4	7	(5)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(73)	
antal	(46)	(35)	(11)	(27)	(73)		

TJÄNSTEMÄN

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
sociala						(0)	social
intresse	33	40	14	17	28	(11)	allm nytta
trygghet	15	15	14	42	23	(9)	allm nytta trygg
konjunktur	26	25	29	0	18	(7)	konkr nytta trygg
a-kassan	4	0	14	0	3	(1)	konkr nytta trygg
försäkringa	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	0	0	0	25	8	(3)	påverka
princip	15	10	29	17	15	(6)	princip
vana	7	10	0	0	5	(2)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(39)	
antal	(27)	(20)	(7)	(12)	(39)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)

Tabell 5:2. Dominerande motiv att första gången gå med i facket (arbetare)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
arbete	4	6	0	4	4	(3)	social arb/nytta
kamrat	7	6	9	15	10	(7)	social arb
fackrepr.	13	12	18	7	11	(8)	social arb
tryck	7	6	9	7	7	(5)	social arb tr/tv
tvång	4	6	0	15	8	(6)	social arb tr/tv
familj	20	21	18	30	24	(17)	social familj
intresse	7	6	9	4	6	(4)	allm nytta
trygghet	20	24	9	11	17	(12)	allm nytta
konjunktur	11	9	18	0	7	(5)	konkr nytta
a-kassan	2	3	0	0	1	(1)	konkr nytta
försäkringar	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	0	0	0	0	0	(0)	påverka
princip	4	3	9	7	6	(4)	princip
vana	0	0	0	0	0	(0)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(72)	
antal	(45)	(34)	(11)	(27)	(72)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)

Tabell 5:3. Dominerande motiv att första gången gå med i facket (tjänstemän)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
arbete	4	0	14	0	3	(1)	social arb/nytta
kamrat	15	20	0	25	18	(7)	social arb
fackrepr.	19	15	29	8	15	(6)	social arb
tryck	19	15	29	8	15	(6)	social arb tr/tv
tvång	15	20	0	0	10	(4)	social arb tr/tv
familj	7	10	0	17	10	(4)	social familj
intresse	0	0	0	25	8	(3)	allm nytta
trygghet	4	5	0	17	8	(3)	allm nytta
konjunktur	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
a-kassan	4	0	14	0	3	(1)	konkr nytta
försäkringar	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	7	10	0	0	5	(2)	påverka
princip	7	5	11	0	5	(2)	princip
vana	0	0	0	0	0	(0)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(39)	
antal	(27)	(20)	(7)	(12)	(39)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)

Tabell 5:4. Dominerande motiv att senaste gången gå med i facket (arbetare)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
arbete	4	6	0	0	3	(2)	social arb/nytta
kamrat	2	3	0	11	6	(4)	social arb
fackrepr.	7	9	0	7	7	(5)	social arb
tryck	4	6	0	4	4	(3)	social arb tr/tv*
tvång	4	6	0	19	10	(7)	social arb tr/tv*
familj	13	18	0	26	18	(13)	social familj
intresse	13	9	27	7	11	(8)	allm nytta
trygghet	20	24	9	15	18	(13)	allm nytta
konjunktur	22	15	46	0	14	(10)	konkr nytta
a-kassan	2	3	0	0	1	(1)	konkr nytta
försäkringar	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	0	0	0	0	0	(0)	påverka
princip	7	3	18	7	7	(5)	princip
vana	0	0	0	4	1	(1)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(72)	
antal	(45)	(34)	(11)	(27)	(72)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)
* tr/tv betecknar socialt tryck och tvång

Tabell 5:5. Dominerande motiv att senaste gången gå med i facket (tjänstemän)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	antal	motivtyp
arbete	15	15	14	0	10	(4)	social arb/nytta
kamrat	15	20	0	25	18	(7)	social arb
fackrepr.	4	5	0	17	8	(3)	social arb
tryck	7	10	0	8	8	(3)	social arb tr/tv
tvång	0	0	0	0	0	(0)	social arb tr/tv
familj	4	5	0	17	8	(3)	social familj
intresse	19	15	29	17	18	(7)	allm nytta
trygghet	7	5	14	17	10	(4)	allm nytta
konjunktur	11	10	14	0	8	(3)	konkr nytta
a-kassan	4	0	14	0	3	(1)	konkr nytta
försäkringar	0	0	0	0	0	(0)	konkr nytta
påverka	7	10	0	0	5	(2)	påverka
princip	7	5	14	0	5	(2)	princip
vana	0	0	0	0	0	(0)	vana
summa	100%	100%	100%	100%	100%	(39)	
antal	(27)	(20)	(7)	(12)	(39)		

(1) vanliga medlemmar = (2) + (3)
(2) – varav medlemmar på intervjuarbetsplatserna
(3) – varav nya Handelsmedlemmar
(4) fackligt aktiva
(5) samtliga medlemmar = (1) + (4)

Tabell 5:6. Dominerande motiv att idag inte vara fackansluten inom specialurvalen till a-kassa direktanslutna

motiv	(1)	(2)	(3)	(4)	motivtyp
extraarbete	0	0	0	0	social relev nytta
ledningsfunk	0	5	12	6	social relev nytta
arbetsplats	**36**	**29**	16	27	social relev nytta
klara själv	9	**33**	**32**	25	relev nytta snäv
kontakt-info	0	0	8	3	social
hög avgift	**23**	0	8	10	missnö/motv nytta snäv
missnöje	**27**	14	16	19	missnö/motv nytta snäv
sämre	5	0	0	2	missnö/motv
motvilja	0	19	8	9	missnö/motv
summa	100%	100%	100%	100%	
antal	(22)	(21)	(25)	(68)	

(1) specialurvalet till Metalls a-kassa direktanslutna
(2) specialurvalet till SIF:s a-kassa direktanslutna
(3) specialurvalet till HTF:s a-kassa direktanslutna
(4) samtliga specialurval till a-kassa direktanslutna

Tabell 5:7. Arbetsgivarinställning till fackligt medlemskap hos specialurvalen till a-kassa direktanslutna

A. Arbetare (Metall)	stora arbetsplatser	små arbetsplatser	samtliga
positiv	29	7	14
varken positiv eller negativ	43	33	36
negativ	14	**53**	41
vet ej	14	7	9
Summa	100%	100%	100%
antal	(7)	(15)	(22)

B. Tjänstemän (SIF och HTF)	stora arbetsplatser	små arbetsplatser	samtliga
positiv	20	27	22
varken positiv eller negativ	55	8	28
negativ	15	27	24
vet ej	10	39	26
Summa	100%	100%	100%
antal	(20)	(26)	(46)

Tabell 5:8 Värdering av ekonomisk och social jämlikhet

	vanliga medlemmar		fackligt aktiva		oorganiserade	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Arbetare						
högt/mycket högt	91	100	80	83	78	90
lågt/mycket lågt	9	0	20	17	23	10
Tjänstemän						
högt/mycket högt	85	93	78	100	70	69
lågt/mycket lågt	15	7	22	0	30	31
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anm. Intervjufrågan lyder: *Hur vill du värdera ekonomisk och social jämlikhet?* (varefter ovan angivna svarsalternativ presenterades)

Tabell 5:9 Värdering av solidarisk lönepolitik

	vanliga medlemmar		fackligt aktiva		oorganiserade	
	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor
Arbetare						
högt/mycket högt	86	83	80	83	53	80
lågt/mycket lågt	14	17	20	17	47	20
Tjänstemän						
högt/mycket högt	54	69	50	100	39	62
lågt/mycket lågt	46	31	50	0	61	38
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Anm. Intervjufrågan lyder: *Hur vill du värdera solidarisk lönepolitik?* (varefter ovan angivna svarsalternativ presenterades)

Tabeller till kapitel 8

Tabell 8:1. Facklig organisationsgrad för arbetare efter sektor och kön

Kön/sektor	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1990 –99	1993 –99
MÄN												
Privat	79,2	78,8	81,7	**82,3**	81,8	82,2	82,0	81,5	80,6	79,9	-0,7	-2,4
Offentligt	85,5	85,2	87,9	**91,0**	**91,1**	88,3	88,0	88,8	88,4	86,8	+1,3	-4,2
Totalt	80,2	79,8	82,7	**83,6**	83,0	82,9	82,6	82,3	81,5	80,6	+0,4	-3,0
KVINNOR												
Privat	70,2	70,0	73,9	76,0	**76,5**	75,7	76,1	76,2	74,8	74,1	+3,9	-1,9
Offentligt	86,0	86,7	91,0	92,7	93,1	92,3	**93,2**	92,9	91,3	90,7	+4,7	-2,0
Totalt	80,2	80,0	84,2	**86,1**	**86,1**	85,0	85,5	85,2	83,7	83,0	+2,8	-3,1
BÅDA KÖNEN												
Privat	77,0	76,1	79,3	**80,3**	**80,1**	**80,2**	**80,2**	79,8	78,8	78,1	+1,1	-2,2
Offentligt	85,6	86,4	90,4	92,3	**92,7**	91,6	92,2	92,2	90,8	90,0	+4,4	-2,3
Totalt	80,2	79,9	83,5	**84,9**	84,5	83,9	84,0	83,6	82,5	81,7	+1,5	-3,2

Källa: Specialkörningar AKU

Tabell 8:2. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter sektor och kön

Kön/sektor	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1990 –99	1993 –99
MÄN												
Privat	69,0	69,6	72,1	72,3	**73,9**	73,2	71,6	70,6	70,2	69,6	+0,6	-2,7
Offentligt	**92,3**	92,1	92,2	91,9	91,6	91,9	92,0	91,6	90,7	90,1	-2,2	-1,8
Totalt	77,0	77,5	79,1	79,3	**79,8**	79,2	78,0	76,9	76,3	75,7	-1,3	-3,6
KVINNOR												
Privat	68,5	69,2	73,6	74,7	**74,9**	74,2	73,2	72,5	71,7	70,8	+2,3	-3,9
Offentligt	93,8	93,6	94,5	**95,0**	**95,1**	94,6	94,8	95,0	94,2	94,4	+0,6	-0,6
Totalt	82,5	82,7	85,3	**86,2**	85,9	85,3	84,2	84,4	83,6	83,2	+0,7	-3,0
BÅDA KÖNEN												
Privat	68,8	69,4	72,7	73,4	**74,3**	73,6	72,3	71,4	70,8	70,2	+1,4	-3,2
Offentligt	93,2	93,1	93,7	**93,9**	**93,9**	**93,7**	**93,8**	**93,9**	93,0	93,0	-0,2	-0,9
Totalt	79,9	80,2	82,4	**83,0**	**83,1**	84,2	81,6	80,9	80,2	79,7	-0,2	-3,3

Anm. Fetmarkerade siffror anger toppnivåer i samband med att stigande organisationsgrad vänds i sjunkande.
Källa: Specialkörningar AKU

Tabell 8:3. Facklig organisationsgrad för anställda efter näringsgrupp och region

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1987 –99	1993 –99
INDUSTRI M.M.															
Stockholm	73,8	74,2	71,8	71,5	70,7	72,5	**73,8**	73,3	71,6	70,3	69,3	70,2	69,6	-4,2	-4,2
Storstadsomr.	79,2	79,4	77,9	77,2	76,6	79,1	**80,0**	79,6	78,7	78,5	76,7	76,1	76,0	-3,2	-4,0
Övriga landet	89,1	88,3	87,9	87,6	87,8	89,3	89,1	**89,3**	**89,4**	88,9	88,5	88,5	88,4	-0,7	-0,7
Hela landet	86,4	86,0	85,3	85,0	84,9	86,6	86,8	**87,0**	86,8	86,3	85,7	85,5	85,3	-1,1	-1,5
PRIVAT SERVICE															
Stockholm	54,9	53,2	51,3	47,9	47,6	52,9	55,3	**57,8**	56,7	56,7	56,0	54,5	54,4	-0,5	-0,4
Storstadsomr.	59,3	57,5	56,0	52,8	52,5	58,4	60,4	**62,8**	61,8	61,4	61,0	59,6	58,7	-0,6	-1,7
Övriga landet	73,6	72,1	71,9	71,1	71,3	75,2	**76,5**	**76,5**	76,2	75,6	75,3	74,5	73,7	+0,1	-2,8
Hela landet	66,8	65,1	64,2	62,5	62,5	67,5	69,4	**70,4**	69,9	69,2	68,8	67,7	66,8	0	-2,6
OFFENTLIG SERVICE															
Stockholm	84,7	83,2	82,6	82,1	82,4	85,7	**87,9**	**87,8**	87,5	88,1	87,8	85,9	85,2	+0,5	-2,7
Storstadsomr.	87,3	86,2	85,3	85,2	85,1	88,2	90,1	**90,3**	89,5	90,2	90,1	88,3	87,9	+0,6	-2,2
Övriga landet	92,1	91,8	91,7	92,0	92,4	94,1	**94,5**	**94,6**	94,3	94,5	94,6	93,7	93,5	+1,4	-1,0
Hela landet	90,4	89,9	89,5	89,7	89,9	92,1	93,1	**93,3**	92,8	93,1	93,2	92,1	91,8	+1,4	-1,3

Anm. Fetmarkerade siffror anger toppnivåer i samband med att stigande organisationsgrad vänds i sjunkande. Industri m.m. avser förutom industri inkl. mineralutvinning och el/gas även byggnadsverksamhet samt jordbruk, skogsbruk och fiske (även verksamheter i offentlig regi inkluderas). Stockholm= Stor-Stockholm.
Källa: Specialkörningar AKU

Tabell 8:4. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder, sektor och region

	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1987 –99	1993 –99
PRIVAT SEKTOR													
Storstad													
16–24 år	46,1	37,1	36,5	**43,7**	43,5	42,6	42,8	41,0	38,2	34,3	33,2	-12,9	-10,3
25–29 år	64,4	55,1	52,8	59,9	62,4	**63,6**	61,4	62,3	60,2	59,7	57,3	-7,1	-5,1
Summa 16–29 år	53,2	44,5	43,7	51,6	53,3	**53,6**	52,4	52,2	49,8	47,6	46,0	-7,2	-7,3
30–44 år	69,8	65,9	64,8	68,2	69,2	**69,6**	68,7	68,4	66,8	65,4	65,5	-4,3	-3,7
45–64 år	76,8	74,1	73,5	74,6	75,3	**77,5**	77,1	75,8	76,0	75,7	75,2	-1,6	-0,1
Summa 16–64 år	66,4	61,0	60,4	65,1	66,5	**67,5**	66,7	66,2	65,2	64,0	63,2	-3,2	-3,3
Övriga landet													
16–24 år	67,6	63,0	63,4	**66,0**	64,9	61,8	61,0	59,6	58,2	54,2	51,3	-16,3	-13,6
25–29 år	85,5	83,1	82,2	83,7	83,1	**84,4**	83,8	83,1	82,8	82,0	81,1	-4,4	-2,0
Summa 16–29 år	74,1	70,6	71,2	**73,9**	**73,8**	72,9	72,3	71,3	70,2	67,6	65,5	-8,6	-8,3
30–44 år	86,3	84,7	83,9	85,5	85,3	85,3	**85,9**	85,1	84,8	85,0	85,2	-1,1	-0,1
45–64 år	86,7	86,1	86,0	87,4	87,7	**88,0**	87,7	87,2	87,3	87,7	87,4	-0,3	-0,3
Summa 16–64 år	82,5	80,4	80,5	82,7	**82,9**	**82,8**	**82,8**	82,2	81,8	81,4	80,8	-1,7	-2,1
Hela landet													
16–24 år	59,7	53,7	53,4	**58,0**	57,3	54,9	54,5	52,8	51,0	47,1	44,7	-15,0	-12,6
25–29 år	77,3	72,1	70,7	74,2	75,1	**76,4**	75,4	74,9	74,0	73,3	71,2	-6,1	-3,9
Summa 16–29 år	66,2	60,9	60,7	65,5	**66,1**	65,7	65,0	64,0	62,6	60,2	57,9	-8,3	-8,2
30–44 år	80,2	78,0	76,9	79,1	**79,5**	**79,6**	**79,6**	78,8	78,0	77,6	77,7	-2,5	-1,8
45–64 år	83,1	81,8	81,5	82,9	83,4	**84,5**	84,2	83,4	83,4	83,5	83,1	0	-0,3
Summa 16–64 år	76,6	73,3	73,1	76,2	77,0	**77,4**	77,1	76,4	75,7	75,0	74,2	-2,4	-2,6
OFFENTLIG SEKTOR													
Storstad													
16–24 år	61,7	51,4	52,8	63,1	**68,5**	66,4	59,6	60,8	54,6	45,3	44,2	-17,5	-14,3
25–29 år	86,5	79,2	77,9	80,7	84,4	85,2	83,6	85,2	**85,4**	79,9	78,7	-7,8	-5,7
Summa 16–29 år	75,1	66,0	66,1	72,6	**78,4**	**78,4**	74,5	76,3	74,0	66,9	66,2	-8,9	-12,2
30–44 år	90,7	88,8	88,7	91,4	91,6	**92,5**	91,9	91,3	91,3	90,3	90,3	-0,4	-1,3
45–64 år	92,5	93,4	93,1	93,6	**94,2**	93,3	93,1	94,1	**94,2**	93,6	93,3	+0,8	-1,1
Summa 16–64 år	87,5	85,4	85,5	88,4	90,3	**90,5**	89,5	90,3	90,1	88,5	88,1	+0,6	-2,2
Övriga landet													
16–24 år	73,9	69,4	69,8	76,3	**79,3**	**79,4**	71,8	68,8	67,2	64,4	58,9	-15,0	-20,4
25–29 år	95,4	93,4	93,7	95,1	94,1	**94,6**	94,0	93,4	92,9	91,7	92,4	-3,0	-1,7
Summa 16–29 år	83,9	80,9	81,3	85,9	87,7	**88,2**	84,4	83,2	82,8	80,3	77,9	-6,0	-9,8
30–44 år	95,1	95,1	95,3	96,4	95,9	95,9	96,3	**96,6**	**96,6**	95,4	95,7	+0,6	-0,2
45–64 år	94,4	95,2	95,5	96,0	96,2	96,1	96,1	**96,5**	**96,4**	**96,4**	**96,5**	+2,1	+0,3
Summa 16–64 år	92,3	92,1	92,5	94,1	**94,6**	**94,6**	94,3	**94,5**	**94,9**	93,7	93,5	+1,2	-1,1
Hela landet													
16–24 år	69,9	63,6	64,0	72,0	**76,1**	**76,0**	68,4	66,5	63,2	58,9	54,7	-15,2	-21,4
25–29 år	91,9	88,1	87,8	90,0	91,0	**91,6**	90,6	90,7	90,4	87,9	87,6	-4,3	-3,4
Summa 16–29 år	80,7	75,6	75,8	81,3	84,8	**85,3**	81,3	81,0	80,0	76,2	74,1	-6,6	-10,7
30–44 år	93,5	93,0	93,0	94,7	94,6	**94,8**	**94,9**	**94,9**	**94,9**	93,8	94,0	+0,5	-0,6
45–64 år	93,8	94,6	94,7	95,2	**95,6**	**95,3**	**95,2**	**95,7**	**95,7**	**95,6**	95,5	+1,7	-0,1
Summa 16–64 år	90,6	89,9	90,1	92,2	93,2	**93,4**	92,8	93,2	93,2	92,1	91,8	+1,2	-1,4

Anm. Fetmarkerade siffror anger toppnivåer i samband med att stigande organisationsgrad vänds i sjunkande.
Källa: Specialkörningar AKU

Tabell 8:5. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda efter ålder och sektor

	1987	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1987–99	1993–99
PRIVAT SEKTOR													
Fast anställda													
16–24 år	67,3	61,0	60,4	**65,0**	62,8	61,1	62,1	61,3	59,7	57,4	55,5	-11,8	-7,3
25–29 år	78,1	72,5	71,2	74,5	75,1	**76,4**	75,7	75,0	74,5	73,8	71,6	-6,5	-3,5
Summa 16–29 år	71,9	66,0	65,5	69,9	69,7	**70,0**	**70,0**	69,4	68,5	67,2	65,1	-6,8	-4,6
30–44 år	80,5	78,3	77,3	79,4	**79,9**	79,7	79,7	78,9	78,2	77,7	77,8	-2,7	-2,1
45–64 år	83,8	82,3	82,2	83,5	83,8	**84,9**	**84,8**	83,8	83,9	84,0	83,4	-0,4	-0,4
Summa 16–64 år	79,1	75,8	75,4	78,3	78,8	**79,4**	**79,3**	78,7	78,3	77,9	77,1	-2,0	-1,7
Tidsbegränsat anställda													
16–24 år	39,2	30,2	31,4	39,5	**45,0**	44,7	42,3	39,7	38,8	34,0	30,9	-8,3	-14,1
25–29 år	(69,9)	(67,8)	(64,5)	71,6	74,6	**76,5**	73,8	74,6	71,1	70,7	69,2	–	-5,4
Summa 16–29 år	44,4	36,5	37,1	46,4	53,2	**53,8**	51,4	49,6	48,2	44,0	41,5	-2,9	-11,7
30–44 år	(75,5)	(68,5)	(66,9)	72,7	73,6	**78,5**	78,0	77,9	75,8	76,2	77,1	–	+3,5
45–64 år	(66,5)	(62,6)	(56,4)	62,4	71,1	73,4	72,7	73,4	73,8	74,9	**80,1**	–	+9,0
Summa 16–64 år	53,1	43,9	44,1	53,0	59,9	**62,3**	60,7	59,8	58,9	56,6	56,6	+3,5	-3,3
OFFENTLIG SEKTOR													
Fast anställda													
16–24 år	82,3	77,0	76,7	85,4	**87,0**	86,7	81,5	82,2	79,0	73,8	71,3	-12,0	-15,7
25–29 år	94,3	91,2	91,5	93,1	94,2	94,6	94,3	**95,6**	94,0	92,2	91,3	-3,0	-2,9
Summa 16–29 år	89,9	85,5	85,7	90,5	92,1	92,6	91,3	**92,6**	91,1	98,3	86,7	-3,2	-5,4
30–44 år	95,3	94,4	94,6	96,1	95,8	96,2	**96,4**	**96,3**	**96,3**	95,8	95,8	+0,5	0
45–64 år	95,2	95,8	95,6	95,2	96,3	96,0	95,9	**96,4**	**96,5**	**96,5**	**96,5**	+1,3	+0,2
Summa 16–64 år	94,3	93,6	93,6	95,2	95,5	95,7	95,6	**96,0**	**96,0**	95,6	95,5	+1,2	0
Tidsbegränsat anställda													
16–24 år	60,3	49,9	51,7	61,2	67,9	**70,1**	63,3	60,5	58,2	54,4	49,2	-11,1	-18,7
25–29 år	(82,7)	(76,7)	(73,7)	79,2	81,7	**84,4**	83,3	81,8	**84,4**	81,7	82,7	–	+1,0
Summa 16–29 år	66,2	57,7	58,1	66,7	73,2	**75,8**	71,2	69,5	69,8	66,5	64,2	-2,0	-9,0
30–44 år	77,4	80,1	79,2	85,1	85,8	86,6	86,9	87,2	**88,0**	84,7	85,5	+8,1	-0,3
45–64 år	(68,5)	(71,9)	(77,3)	79,2	83,1	83,8	85,1	86,1	**86,3**	85,1	86,0	–	+2,9
Summa 16–64 år	69,5	66,3	67,0	74,0	79,2	**81,1**	79,1	78,9	79,9	77,2	76,6	+7,1	-2,6
TOTALT													
Fast anställda													
16–24 år	70,3	64,1	63,7	**69,2**	67,4	65,1	64,5	63,6	61,4	59,0	57,1	-13,2	-10,3
25–29 år	84,1	78,3	77,4	80,3	81,1	**81,4**	80,3	79,7	78,8	77,6	75,6	-8,5	-5,5
Summa 16–29 år	77,0	70,9	70,7	75,3	**75,6**	75,2	74,3	73,7	72,3	70,7	68,6	-8,4	-7,0
30–44 år	87,0	85,2	84,8	86,6	**86,8**	86,5	86,2	85,5	84,7	83,9	83,8	-3,2	-3,0
45–64 år	88,8	88,3	88,2	89,2	89,6	**89,8**	89,6	89,3	89,3	89,5	89,1	+0,3	-0,5
Summa 16–64 år	85,2	82,8	82,6	85,1	**85,7**	**85,7**	85,4	85,0	84,6	84,1	83,6	-1,6	-2,1
Tidsbegränsat anställda													
16–24 år	49,1	38,7	40,6	49,5	**54,4**	53,7	49,9	46,6	44,6	40,2	36,4	-12,7	-18,0
25–29 år	77,7	73,2	70,2	76,0	78,4	**80,3**	78,4	78,1	77,1	76,0	75,7	-2,0	-2,7
Summa 16–29 år	55,2	46,5	47,4	56,4	62,2	**62,5**	59,3	57,2	55,8	52,2	49,7	-5,5	-12,5
30–44 år	76,7	76,6	75,6	81,1	81,4	**83,1**	82,9	83,0	82,2	80,8	81,4	+4,7	0
45–64 år	67,5	68,4	69,1	72,6	78,1	78,9	79,3	80,2	80,3	80,5	**83,3**	+15,8	+5,2
Summa 16–64 år	61,8	56,0	56,8	64,6	70,0	**71,1**	69,3	68,5	68,0	65,8	65,4	+3,6	-4,6

Anm. Parentes = färre än 200 intervjuer, fetmarkering anger toppnivåer.

Källa: Specialkörningar AKU

Tabell 8:6. Facklig organisationsgrad för födda utomlands respektive i Sverige efter sektor och ålder

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1993–99
PRIVAT SEKTOR										
Födda utomlands										
16–24 år	(53,0)	**57,1**	55,6	50,4	49,0	49,6	43,2	38,3	39,0	-16,6
25–29 år	(72,6)	**77,4**	71,3	72,3	75,3	75,8	73,4	70,9	67,6	-3,7
Summa 16–29 år	(63,1)	**68,2**	64,7	62,8	64,7	65,4	60,5	56,1	54,4	-10,3
30–44 år	77,7	82,7	**83,2**	81,1	80,3	79,1	77,8	77,3	77,1	-6,1
45–64 år	83,5	84,2	84,7	84,6	**85,2**	83,9	85,0	83,8	84,3	-0,4
Summa 16–64 år	76,6	80,2	**80,6**	79,4	79,5	78,5	77,7	76,3	75,9	-4,7
Födda i Sverige										
16–24 år	53,6	**58,1**	57,4	55,1	54,7	52,9	51,4	47,6	45,1	-12,3
25–29 år	70,6	74,0	75,3	**76,6**	75,4	74,8	74,0	73,4	71,5	-3,8
Summa 16–29 år	60,7	65,3	**66,2**	65,9	65,0	63,9	62,7	60,4	58,2	-8,0
30–44 år	76,9	78,7	79,1	**79,4**	**79,5**	78,8	78,0	77,6	77,8	-1,3
45–64 år	81,3	82,7	83,2	**84,4**	84,1	83,3	83,2	83,5	83,0	-0,2
Summa 16–64 år	72,8	75,8	76,7	**77,2**	76,8	76,2	75,6	74,9	74,1	-2,6
OFFENTLIG SEKTOR										
Födda utomlands										
16–24 år	(57,8)	67,6	**73,4**	70,6	70,4	55,6	56,6	48,4	36,4	-37,0
25–29 år	(74,9)	73,2	83,1	**88,1**	81,5	82,3	81,1	78,8	76,6	-6,5
Summa 16–29 år	(67,6)	70,9	80,0	**82,3**	78,4	73,6	72,5	68,0	61,1	-18,9
30–44 år	85,2	89,4	89,4	90,9	**91,3**	89,6	90,4	88,0	86,8	-2,6
45–64 år	90,9	92,3	92,9	93,3	**95,3**	**95,2**	94,0	93,1	91,2	-1,7
Summa 16–64 år	84,5	88,0	89,7	90,9	**91,6**	90,6	90,3	88,2	86,1	-3,6
Födda i Sverige										
16–24 år	64,6	72,2	**76,2**	**76,3**	68,3	66,9	63,6	59,5	55,8	-20,4
25–29 år	88,9	91,1	91,5	**91,8**	91,2	91,2	91,0	88,5	88,4	-3,1
Summa 16–29 år	76,5	81,9	85,0	**85,4**	81,5	81,4	80,4	76,7	75,0	-10,0
30–44 år	93,8	95,2	95,1	95,2	**95,3**	**95,4**	**95,3**	94,3	94,7	-0,4
45–64 år	95,1	95,5	**95,8**	95,4	95,2	**95,8**	**95,9**	**95,8**	**95,9**	+0,1
Summa 16–64 år	90,6	92,6	**93,5**	**93,6**	92,9	93,4	93,4	92,5	92,4	-1,1
TOTALT										
Födda utomlands										
16–24 år	(54,3)	59,9	**60,4**	55,6	53,4	50,7	45,8	40,4	38,5	-21,9
25–29 år	(73,3)	76,1	75,6	**77,8**	77,2	77,4	75,3	73,1	70,0	-5,6
Summa 16–29 år	64,4	68,9	**69,6**	68,9	68,4	67,2	63,2	59,1	56,0	-13,6
30–44 år	80,7	85,5	**85,8**	85,0	84,4	82,9	82,1	80,9	80,3	-5,5
45–64 år	86,2	87,4	88,0	88,0	**89,1**	88,2	88,4	87,3	86,9	-1,1
Summa 16–64 år	79,5	83,2	**84,2**	83,8	83,8	82,7	82,0	80,4	79,3	-4,9
Födda i Sverige										
16–24 år	56,7	62,3	**62,5**	60,2	57,9	55,9	53,8	50,0	47,2	-15,3
25–29 år	76,9	80,0	80,9	**81,4**	80,0	79,5	78,6	77,5	76,0	-4,9
Summa 16–29 år	65,6	70,7	**72,1**	71,4	69,4	68,3	66,8	64,2	62,1	-10,0
30–44 år	84,6	**86,3**	**86,4**	86,2	86,0	85,4	84,6	83,8	83,9	-2,5
45–64 år	87,6	88,7	89,2	**89,4**	89,1	88,9	88,8	89,0	88,8	-0,4
Summa 16–64 år	80,2	82,9	**83,9**	**83,8**	83,1	82,8	82,2	81,4	80,8	-3,1

Anm. Parentes = färre än 200 intervjuer, fetmarkering anger toppnivåer.
Källa: Specialkörningar AKU

Tabell 8:7. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda födda utomlands respektive i Sverige efter ålder

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1993–99
FAST ANSTÄLLDA										
Födda utomlands										
16–24 år	(61,9)	70,1	**71,3**	62,7	58,4	58,2	53,6	54,7	47,4	-23,9
25–29 år	(76,2)	79,0	77,7	79,0	80,0	**82,2**	77,6	75,9	69,2	-8,5
Summa 16–29 år	70,1	**75,5**	**75,4**	73,6	73,7	74,8	69,8	68,6	61,0	-14,4
30–44 år	82,5	86,9	**87,1**	86,4	86,1	85,0	83,8	82,3	82,0	-5,1
45–64 år	87,5	88,4	88,4	88,6	**89,9**	89,1	89,1	88,1	88,2	-0,2
Summa 16–64 år	82,4	85,7	86,2	86,0	**86,5**	85,8	84,8	83,6	82,5	-3,7
Födda i Sverige										
16–24 år	63,8	**69,1**	67,2	65,2	64,7	63,8	61,8	59,2	57,7	-9,5
25–29 år	77,5	80,4	81,3	**81,6**	80,3	79,6	78,9	77,7	76,0	-5,3
Summa 16–29 år	70,7	75,3	**75,6**	75,3	74,3	73,6	72,5	70,8	69,1	-6,4
30–44 år	85,0	86,5	**86,8**	86,5	86,2	85,5	84,7	84,1	84,0	-2,8
45–64 år	88,2	89,3	89,7	**89,9**	89,6	89,3	89,4	89,6	89,1	-0,6
Summa 16–64 år	82,7	85,0	85,6	**85,7**	85,4	85,0	84,6	84,2	83,6	-2,0
TIDSBEGRÄNSAT ANSTÄLLDA										
Födda utomlands										
16–24 år	[36,2]	39,1	39,9	48,0	**48,7**	43,4	38,6	27,8	29,8	-10,1
25–29 år	[60,4]	63,7	68,7	**75,1**	71,0	67,3	70,0	67,6	71,5	+2,8
Summa 16–29 år	(46,1)	49,4	54,6	**61,2**	60,0	55,6	53,1	46,1	48,8	-5,8
30–44 år	(68,6)	75,5	77,9	**79,3**	78,2	75,6	76,0	76,6	74,9	-3,0
45–64 år	[60,3]	69,5	**81,8**	78,9	78,1	78,1	80,7	78,5	76,9	-4,9
Summa 16–64 år	58,2	64,3	70,9	**73,1**	72,0	69,7	69,8	67,5	67,5	-3,4
Födda i Sverige										
16–24 år	40,8	50,1	**55,1**	54,0	49,9	46,8	45,0	40,9	36,8	-18,3
25–29 år	71,6	77,4	79,3	**80,8**	79,1	79,3	77,8	76,8	76,1	-3,2
Summa 16–29 år	47,5	56,9	**62,7**	**62,6**	59,3	57,3	56,0	52,6	49,8	-12,9
30–44 år	77,4	82,3	82,1	83,8	83,8	**84,7**	83,6	81,7	82,9	+0,8
45–64 år	(70,6)	73,1	77,5	78,9	79,5	80,5	80,3	**80,8**	84,4	+6,9
Summa 16–64 år	56,7	64,6	69,9	**70,8**	68,9	68,4	67,8	65,6	65,1	-4,8

Anm. Parentes = färre än 200 intervjuer, hakparentes = färre än 50. Fetmarkering anger toppnivåer.

Källa: Specialkörningar AKU

bilaga 2

Urvalets fördelning på förbundsområden, arbetsplatser, intervjukategorier och specialurval samt intervjuperioder

Antal intervjuade (kvinnor inom parentes)

METALL	med.-tekn.		data-företag		Special-direkt		Summa	
Vanliga medlemmar	9	(4)	5	(1)			14	(5)
Fackligt aktiva	7	(2)	7	(1)			14	(3)
Ej med i fack eller a-kassa	0	(0)	3	(0)			3	(0)
Direktanslutna till a-kassa	5	(3)	2	(0)	22	(2)	29	(5)
SUMMA	21	(9)	17	(2)	22	(2)	60	(13)

SIF	med.-tekn.		data-företag		Special-direkt		Summa	
Vanliga medlemmar	13	(6)	7	(2)			20	(8)
Fackligt aktiva	5	(1)	8	(2)			13	(3)
Ej med i fack eller a-kassa	0	(0)	4	(0)			4	(0)
Direktanslutna till a-kassa	5	(3)	2	(0)	21	(9)	28	(12)
SUMMA	23	(10)	21	(4)	21	(9)	65	(23)

Till HTF:s a-kassa direktanslutna	25	(17)	25	(17)

HANDELS	OBS norr		OBS söder		Nya Handels-medlemmar		Summa	
Vanliga medlemmar	8	(5)	13	(8)	18*	(12)	39*	(25)
Fackligt aktiva	6	(4)	6	(5)			12	(9)
Ej med i fack eller a-kassa	4	(2)	2	(1)			6	(3)
Direktanslutna till a-kassa	3	(1)	0	(0)			3	(2)
SUMMA	21	(13)	21	(14)	18*	(12)	60*	(39)

SAMTLIGA	Arbetare		Tjänstemän		Alla	
Vanliga medlemmar	46	(24)	27	(14)	73	(38)
Fackligt aktiva	26	(12)	13	(3)	39	(15)
Ej med i fack eller a-kassa	9	(3)	4	(0)	13	(3)
Direktanslutna till a-kassa	32	(7)	53	(29)	85	(36)
SUMMA	113	(46)	97	(46)	210	(92)

*varav 7 tjänstemän anslutna till Handels (därav 7 kvinnor)

Intervjuperioder

Arbetsplatsurval: intervjuer på resp. arbetsplats
– Handels: OBS söder 19–21 april 1993, OBS norr 13–15 april 1993
– Metall: medicinsk-tekniskt företag 30 mars –1 april 1993, dataföretag 9–11 mars 1993
– SIF: medicinsk-tekniskt företag 23–26 februari 1993, dataföretag 2–4 mars 1993

Specialurval : telefonintervjuer
– nya Handelsmedlemmar Sthlm: 29 april – 22 juni 1993
– till Metalls a-kassa direktanslutna Sthlm: 7 – 29 juni 1993
– till SIF:s a-kassa direktanslutna Sthlm: 2 april – 19 maj 1993
– till HTF:s a-kassa direktanslutna Sthlm: 6 april – 17 maj 1993

bilaga 3

Bortfallets storlek inom specialurvalen samt de intervjuades representativitet

De fyra specialurvalen om vardera ca 20 intervjupersoner har erhållits genom att ur Handels medlemsregister resp. registren för direktanslutna medlemmar hos Metalls, SIF:s och HTF:s a-kassor slumpmässigt dra vardera ca 120 personer inom Stockholmsregionen (för Handels del specificerade till nya medlemmar 1990). Därpå har resp. förbund/a-kassa skrivit ett brev till de utvalda och tillfrågat dem om de vill medverka eller inte i undersökningen, vilken presenterades kort. De ombads returnera en svarstalong efter att först ha kryssat för ja- eller nej-alternativet. Här har ett betydande bortfall uppkommit genom att de flesta angett att de inte ville låta sig intervjuas. I regel är det endast en mindre del som inte alls svarat (de till Metalls a-kassa direktanslutna utgör här ett undantag).

Köns- och åldersfördelning hos intervjuade i specialurvalen jämfört med resp. totalpopulation

Direktanslutna till Metalls a-kassa
126 personer drogs slumpmässigt för att tillfrågas om medverkan, varav 24 svarade ja till att låta sig intervjuas, 38 tackade nej, medan resterande 64 ej alls svarade.

Direktanslutna till Metalls a-kassa i Stor-Stockholm (inom avd 1) efter ålder (båda könen):

	Samtliga i Stor-Stockholm	Svarade ja	Intervjuades
–29 år	43	33	32
30–49 år	46	46	45
50– år	11	21	23
	100%	100%	100%
Antal individer	2 276	24	22

Anm. Den första kolumnen 30/4 1993, de andra två ca 1/6 1993.

Såväl bland dem som svarade ja som de intervjuade är den yngsta åldersgruppen (–29 år) något underrepresenterad och den äldsta (50– år) något överrepresenterad.

Direktanslutna till Metalls a-kassa i Stor-Stockholm (inom avd. 1) efter kön:

	Samtliga i Stor-stockholm		Svarade ja		Intervjuades	
Män	88	(1 992)	92	(22)	91	(20)
Kvinnor	12	(284)	8	(2)	9	(2)
Båda könen	100	(2 276)	100	(24)	100	(22)

I stort sett överensstämmer könsfördelningen. Mansdominansen är i samtliga fall påtaglig.

Direktanslutna till SIF:s a-kassa

Av de 120 tillfrågade personerna (slumpmässigt dragna) svarade 34 ja, 52 nej, 2 kunde ej nås, medan övriga 32 ej svarade. Av de 34 som svarade ja var 20 män (59%) och 14 kvinnor (41%). I totalpopulationen var könsfördelningen den 2/2 1993 56% män och 44% kvinnor, dvs ungefär densamma som hos dem som svarade ja.

Den procentuella åldersfördelningen hos de 34 som svarade ja är som följer:

	Män	Kvinnor	Båda könen
–29 år	10	21	15
30–44 år	45	36	41
45– år	45	43	44
	100%	100%	100%

Motsvarande åldersfördelning hos totalpopulationen direktanslutna till SIF:s a-kassa i Stor-Stockholm (per 2/2 1993) ser ut på följande sätt:

	Män	Kvinnor	Båda könen
–29 år	22	26	24
30–44 år	45	37	42
45– år	33	36	34
	100 %	100 %	100 %

Den äldsta åldersgruppen (45– år) är således något överrepresenterad och den yngsta (–29 år) något underrepresenterad bland dem som förklarade sig villiga att medverka i undersökningen.

Av de 34 som svarade ja till att medverka i undersökningen intervjuades 21. Bland dem ser åldersfördelningen ut som följer:

	Män	Kvinnor	Båda könen
–29 år	9	30	19
30–44 år	45	40	43
45– år	45	30	38
	100 %	100 %	100 %

Åldersfördelningen bland de intervjuade överensstämmer således i stort med den faktiska. Vissa avvikelser förekommer dock men de bör ses i ljuset av att varje intervjuad individ representerar ca 5 procentenheter.

Direktanslutna till HTF:s a-kassa

120 personer utvaldes (slumpmässigt dragna) för att tillfrågas om medverkan, varav 36 män och 84 kvinnor (30 procent män, 70 procent kvinnor). Könsfördelningen överenstämmer med den faktiska i totalpopulationen (4 682 män och 11 139 kvinnor = totalt 15 821 direktanslutna till HTF:s a-kassa i Stor-Stockholm 4/2 1993). De 120 drogs slumpmässigt ur totalpopulationen i proportionerna 36/84 (= 30% resp 70%).

Förfrågan sändes till 117 personer (3 föll bort av praktiska skäl). Av de 117 tillfrågade personerna svarade 30 ja, 47 nej, övriga 40 svarade ej. Av de 30 som svarade ja var 10 män (33%) och 20 kvinnor (67%). Könsfördelningen hos dem som var beredda att låta sig intervjuas överenstämmer således väl med den hos totalpopulationen. Av de 30 som svarade ja intervjuades 25, varav 8 män (32%) och 17 kvinnor (68%).

Den procentuella åldersfördelningen hos de 30 som svarade ja är som följer:

	Män	Kvinnor	Båda könen
–29 år	19	29	26
30–49 år	61	56	58
50– år	19	15	17
	100 %	100 %	100 %

Åldersfördelningen hos totalpopulationen direktanslutna till HTF:s a-kassa i Stor-Stockholm (per 31/12 1992) var i stort sett densamma men med en viss underrepresentation av de yngre i urvalet:

	Män	Kvinnor	Båda könen
–29 år	26	37	30
30–49 år	58	49	54
50– år	16	15	17
	100 %	100 %	100 %

Specialurvalet Nya Handelsmedlemmar

Av 120 slumpmässigt dragna nya Handelsmedlemmar i Stor-Stockholm svarade 20 ja, 42 nej, 4 kunde ej nås och övriga 54 svarade ej alls.

Könsfördelning nya Handelsmedlemmar i Stor-Stockholm:

	Slumpmässigt dragna		20 ja-svarande		18 intervjuade	
	%	(antal)	%	(antal)	%	(antal)
Män	42	(50)	30	(6)	33	(6)
Kvinnor	58	(70)	70	(14)	67	(12)
Båda könen	100	(120)	100	(20)	100	(18)

Kvinnorna är således något överrepresenterade bland de intervjuade.

Åldersfördelning hos nya Handelsmedlemmar i Stor-Stockholm:

	Slumpmässigt dragna		18 intervjuade	
	%	(antal)	%	(antal)
–29 år	47	(56)	33	(6)
30–49 år	48	(57)	61	(11)
50– år	6	(7)	6	(1)
Båda könen	100	(120)	100	(18)

Åldersmässigt är den yngsta gruppen (–29 år) underrepresenterad bland de intervjuade och mellangruppen (30–49 år) överrepresenterad i motsvarande grad. Det bör dock observeras att underrepresentationen på 14 procentenheter (47 - 33 = 14) till följd av de intervjuades låga antal motsvaras av endast två personer (varje person representerar ca 6 procentenheter). Som framgått ovan var den yngsta åldersgruppen underrepresenterad även bland de till Metalls a-kassa direktanslutna som vi intervjuade.

En annan, mer slående skevhet bland de intervjuade nya Handelsmedlemmarna utgörs av att inte mindre än 7 av de 18 kan betecknas som tjänstemän, dvs inte mindre än 39 procent av de intervjuade.

Bortfallets storlek

Bortfallets storlek är således betydande: 71 procent hos de till SIF:s a-kassa direktanslutna (34:118 = 29 procent ja-svar), 74 procent hos de till HTF:s a-kassa direktanslutna (30:117 = 26 procent ja-svar), 81 procent hos de till Metalls a-kassa direktanslutna (24:126 = 19 procent ja-svar) samt 83 procent hos de nya Handelsmedlemmarna (20:120 = 17 procent ja-svar). Att så många tackat nej till att medverka i undersökningen kan i första hand antas bero på att de tilltänkta intervjupersonerna på ett lätt och smidigt sätt givits möjlighet att avböja medverkan eller negligera undersökningen. I vår planering hade vi inte uteslutit ett bortfall av denna storlek. För att försäkra oss om ca 20 intervjuer per kategori bad vi därför de berörda a-kassorna (samt Handels) att sända ut förfrågan om deltagande till vardera ca 120 personer. Det bästa hade naturligtvis varit om vi redan från början kunnat ringa upp de utvalda individerna och intervjua dem; vid telefonintervjuer ligger svarsfrekvensen i normala fall på en hög nivå. A-kassornas krav om strikt sekretess avseende registret för direktanslutna medlemmar omöjliggjorde dock ett sådant förfarande.

Med anledning av bortfallets storlek finns det anledning befara vissa självselektionseffekter och att de som valt att ställa upp på en intervju således inte är helt representativa för kategorin ifråga. För att hantera detta problem har vi gått tillväga på två sätt.

(1) För det första genom att undersöka om de intervjuade vad gäller bakgrundsvariabler som ålder och kön skiljer sig från totalpopulationen av resp. kategori eller åtminstone i jämförelse med det totala slumpurvalet om ca 120 individer per kategori.

Av redovisningen ovan förefaller de fyra specialurvalen på det hela taget vara representativa för resp. kategori när det gäller variabler som ålder och kön – med vissa reservationer för gruppen nya Handelsmedlemmar.

(2) Det andra tillvägagångssättet utgörs av en mer kvalitativ granskning av de intervjuades motiv att ställa upp på undersökningen. Som nämnts har den använda proceduren gjort det ovanligt lätt för de tilltänkta intervjupersonerna att avböja deltagande eller helt enkelt smita undan. Man kan då fråga sig om de som tackat ja till att medverka i undersökningen har särskilda motiv att göra det.

En möjlighet är att de till a-kassorna direktanslutna haft någon form av budskap som de ville ta tillfället i akt att föra fram, t ex:
– missnöje med facket grundat på konkreta, eventuellt bittra, erfarenheter
– ett politiskt färgat budskap som innefattar en allmänt negativ inställning till facket
– att det går utmärkt att klara sig själv och fackligt medlemskap således är överflödigt.

Vad gäller de tre nämnda exemplen på ”budskap” är de av så allmän karaktär att det inte finns någon anledning att anta att de inte skulle vara vanligt förekommande även bland de icke-intervjuade. Å andra sidan är det tänkbart att deras inbördes *frekvens* kan avvika mellan de intervjuade och övriga tillfrågade. Man skulle således kunna anta att ett uttalat missnöje med facket som motiv för att inte vara fackmedlem eller ett politiskt färgat budskap i högre grad skulle kännetecknа de som låtit sig intervjuas än övriga. I en eller annan mening bör däremot samtliga de till a-kassan direktanslutna betrakta fackligt medlemskap som överflödigt i och med att de genom sitt handlande valt att stå utanför facket; i samband med direktanslutningen kan man dessutom tala om ett aktivt val mellan fackligt medlemskap och anslutning till enbart a-kassan. Låt oss därför i tur och ordning granska de båda andra tänkbara bevekelsegrunderna för att ställa upp på en intervju.

(1) Ett utpräglat missnöje med facket som drivkraft för att låta sig intervjuas.
Huruvida graden av missnöje med facket skiljer sig åt mellan de intervjuade och övriga till a-kassan direktanslutna kan man få en indikator på genom att jämföra frekvensen utträden ur facket hos de intervjuade med hur det förhåller sig hos totalpopulationen direktanslutna inom resp. förbundsområde. Tanken bakom en sådan jämförelse är att det kan antas att de mest missnöjda/besvikna på facket är fd fackmedlemmar som lämnat facket före eller i samband med direktanslutningen. A-kassestatistiken medger jämförelser endast i det sistnämnda avseendet, dvs utträde ur facket i samband med själva direktanslutningen till a-kassa.

Hos specialurvalet direktanslutna framträder ett klart periodiskt mönster: av de som direktanslöt sig före 1985 utgjordes ca 40 procent av fackmedlemmar som bestämde sig för att enbart vara med i kassan. Perioden 1985–90 sjönk denna andel till ca 1/3 för att 1991–93 uppgå till endast ca var tionde nyansluten. Samtidigt ökade antalet direktanslutna kraftigt. Dessa uppgifter avser genomsnittet för de till Metalls, SIF:s och HTF:s a-kassor direktanslutna som vi intervjuat inom specialurvalen.

Av statistik från SIF:s a-kassa framgår att av det totala antalet som under året direktanslöt sig till kassan (hela riket) utgjordes ca 1/4 av avhoppade SIF-medlemmar 1982–87 och ca 1/3 1988–89, vilket sjönk till 14 procent 1991 och till endast 8 procent 1992. Under de sistnämnda åren kom i genomsnitt ca 9/10 från de oorganiserades led och ca 1/10 från SIF. Det stämmer väl överens med förhållandena inom specialurvalet direktanslutna. Parallellt steg – precis som inom specialurvalet – det totala antalet nyregistrerade direktanslutna kraf-

tigt: från ca 3 500 per år 1982–86 till 6 600 1990 och ca 15–16 000 vardera 1991 och 1992 (SIF:s a-kassa, hela riket).

För HTF-kassan föreligger inte motsvarande statistik. Av det totala antalet direktanslutna i Stor-Stockholm vid 1992 års utgång (16 324 individer inom HTF-området) utgjordes 1/10 av f.d. HFT-medlemmar som lämnat sin fackliga organisation i samband med direktanslutningen. *Inom specialurvalet var denna andel högre – ca 1/4 (24 procent) inom HTF-området. Inom SIF-området var motsvarande andel 29 procent och inom Metall-området 18 procent.* Inom samtliga förbundsområden rör det sig således om en klar minoritet av de intervjuade som lämnat facket i samband med direktanslutningen till a-kassa. Men andelarna som gått från facket till a-kassan ligger ändå mer än dubbelt så högt som i verkligheten. Av de som 31/12 1992 var direktanslutna till HTF:s a-kassa i Stor-Stockholm kom 10 procent från HTF (mot 24 procent av de intervjuade); av de till SIF:s a-kassa direktanslutna i Stor-Stockholm 2/2 1993 kom 12 procent från SIF (hela 29 procent av de intervjuade).

Andelen direktanslutna i specialurvalet som *någon gång* varit med i facket är däremot betydligt högre – 3/4 av de som direktanslöt sig före 1992 resp. ca hälften av de som direktanslöt sig 1992–93 (totalt sett 68 procent). I detta avseende föreligger inga jämförelsetal med totalpopulationen direktanslutna inom de berörda förbundsområdena. Med tanke på att ca 85 procent av löntagarna i Sverige är fackmedlemmar förefaller dessa siffror dock inte anmärkningsvärt höga. Det bör också observeras att en del av de som lämnat facket gjort det i samband med arbetsplats- eller branschbyten. Om det inte finns något fack på den nya arbetsplatsen är det inte ovanligt att man går ur facket för att ev. gå in i a-kassan vid en senare tidpunkt. En betydande andel av de intervjuade befann sig således vid intervjutillfället på arbetsplatser utan vare sig fackklubb eller fackombud, närmare bestämt ca häften av de direktanslutna inom SIF-området, ca 60 procent inom Metallområdet och ca 70 procent inom HTF-området. För SIF-kassan i Stor-Stockholm finns uppgifter om totalpopulationen direktanslutna (inom FA16 per 29/1 1993): av totalt 18 434 arbetade 11 323 i klubblösa företag (61 procent) och 7 111 i företag med SIF-klubb (39 procent). Inom specialurvalet är andelarna nästan exakt desamma: 57 procent i klubblösa företag, 43 procent i företag med SIF-klubb.

Ännu ett förhållande som tyder på att specialurvalet direktanslutna inte kännetecknas ett mer utpräglat missnöje med facket än vad som är fallet bland direktanslutna i gemen är att hela 1/4 av de direktanslutna vi intervjuat uppger sig ha funderat på att gå med i facket.

(2) En politiskt färgad anti-facklig inställning som drivkraft för att låta sig intervjuas.
En indikator på om andelen med en *politiskt färgad negativ inställning* till facket är överrepresenterad bland de intervjuade jämfört med de som avböjt att delta i undersökningen kan fås genom att närmare se på mönstret av partipolitiska sympatier. Av särskilt intresse är andelen sympatisörer till partier som har den till fackliga organisationer mest kritiska hållningen, i första hand ny demokrati, i andra hand moderaterna.

Vad gäller ny demokrati förklarade sig endast *en* individ inom det 68 personer stora specialurvalet direktanslutna sympatisera med detta parti (om de 17 direktanslutna vi intervju-

ade inom arbetsplatsurvalen inkluderas stiger ny demokratis anhängare till ca 5 procent, vilket även det ligger under riksgenomsnittet inom väljaropinionen under första halvåret 1993). Om man lägger ihop ny demokrati- och moderatsympatisörer blir andelen 28 procent (35 procent exkl. vet ej-svar), dvs i närheten av dessa partiers sammanlagda opinionssiffror på riksplanet. Det förvånande är att de till a-kassan direktanslutna inte uppvisar en betydligt *högre* andel sympatisörer till dessa partier, i synnerhet som mer än 2/3 av de intervjuade i specialurvalet direktanslutna utgörs av tjänstemän (därtill inom privat sektor). Av tjänstemännen uppgav å andra sidan 39 procent (45 procent exkl. vet ej-svar) att de sympatiserade med moderaterna eller ny demokrati. Det kan jämföras med att 46 procent av de *icke fackanslutna löntagarna* i Sverige uppgav sympatier för moderaterna i november 1992 och ytterligare 10 procent för ny demokrati = totalt 56 procent (*Partisympatier bland LO-medlemmar och andra anställda* (Löne- och arbetslivsenheten LO 1993–01–15); samma undersökning visar att 26,7 procent av TCO-medlemmarna sympatiserade med moderaterna november 1992 och ytterligare 4,6 med ny demokrati = totalt 31,3 procent). Det förefaller som om anhängarna längst till höger på den politiska skalan snarare är *under*- än överrepresenterade bland de till a-kassa direktanslutna som intervjuats.

Även inställningen till ekonomisk/social jämlikhet och solidarisk lönepolitik hos de intervjuade direktanslutna talar emot att de skulle utmärkas av värderingar som ligger längre högerut på den politiska skalan än de som avböjt att låta sig intervjuas. Hela 3/4 anger att de värderar ”ekonomisk och social jämlikhet” högt eller mycket högt, medan nästan 6 av 10 gör en liknande skattning av ”solidarisk lönepolitik”.

De intervjuades representativitet – slutsatser

Varken den statistiska jämförelsen av de intervjuade med resp. totalpopulation avseende bakgrundsvariabler som ålder och kön, eller den mer kvalitativa granskningen av möjliga motiv att låta sig intervjuas tyder på att några systematiska skevheter uppstått till följd av det stora bortfallet inom specialurvalen. Gruppen som lämnade facket i samband med direktanslutningen är dock något överrepresenterad bland de intervjuade.

Det utesluter inte att de intervjuade inte i *något* avseende skiljer sig från dem som avböjt intervju (eller inte alls reagerat på den skriftliga förfrågan de erhållit). Det kan t ex vara så att de intervjuade klarare än andra tagit ställning till fackligt medlemskap och att de är opinionsbildare snarare än likgiltiga i denna fråga. Men som framgått var en relativt stor andel beredd att ompröva sitt ställningstagande.

Käll- och litteraturförteckning

A. Otryckt material

Datakörningar vid SCB avseende ULF (Undersökningar av levnadsförhållanden) 1975, 1980/81, 1986/87, 1988/89, 1990/91 samt AKU (Arbetskraftsundersökningarna) fr.o.m. 1987 (för arbetare/tjänstemän fr.o.m. 1990/91 och för invandrare fr.o.m. 1991)

Intervjuer avseende 210 fackmedlemmar och icke-medlemmmar i Stor-Stockholm våren 1993, Sociologiska institutionen vid Lunds universitet

Medlemsstatistik från olika arbetslöshetskassor, fackförbund och deras avdelningar, fackliga centralorganisationer samt AMS försäkringsenhet

Organisationsgraden inom parti- och detaljhandeln 1998, sammanfattning (av Martin Hedenmo) Malmö: Handelsanställdas förbund 1999

Rapport Arbetsgruppen mot diskriminering i arbetslivet – DIA Stockholm: Metall 1997

Larsson, Rune *1995 års avtalsrörelse på den svenska arbetsmarknaden* Stockholm: Statens förlikningsmannaexpedition 1996

B. Tidningar

Dagens Arbete
Dagens Nyheter (DN)
Fackföreningsrörelsen
LO-tidningen
Läkartidningen
Metall info
Metallarbetaren
Motala Tidning
SAF-tidningen/Näringsliv
SIF-tidningen
SKTF-tidningen
Svenska Dagbladet/Näringsliv
Östgöta Correspondenten (ÖC)

C. Övrig käll- och litteraturförteckning

Abrahamsson, Bengt *Varför finns organisationer? Kollektiv handling, yttre krafter och inre logik* Lund: Studentlitteratur 1992

Ahlén, Kristina ”Hur ser medlemmarna på facklig demokrati?” i Boglind et al. 1994

Ahlstrand, Roland *Förändring av deltagandet i produktionen. Exempel från slutmonteringsfabriker i Volvo* Lund: Sociologiska institutionen (Lund Dissertations in Sociology 31) 2000

Ahrne, Göran *Agency and organization. Towards an organizational theory of society* London: Sage 1990

Ahrne, Göran *Social Organizations. Interaction inside, outside and between organizations* London: Sage 1994

Akkermans, Tinie & Grootings, Peter ”From Corporatism to Polarisation: Elements of the Development of Dutch Industrial Relations” i Crouch & Pizzorno 1978

AKU Grundtabeller SCB: Stockholm

AKU SM Am11, SM Am12 SCB: Stockholm

AKU länkningskoefficienter för grundtabellerna 1987–92 SCB: Stockholm 1994

Allvin, Michael & Sverke, Magnus ”Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization” *Economic & Industrial Democracy* vol 21 nr 1 2000

Almega Verksamheten 1998 Stockholm: Almega 1999

Amadieu, Jean-Francois ”Industrial Relations: Is France a Special Case?” *British Journal of Industrial Relations* vol 33 nr 3 1995

Andersson, Ragnar *Facklig orientering i en ny företagsmiljö – en kvalitativ studie av en verkstadsklubb* Projektarbete inom programmet för Samhälls- och kulturanalys. ITUF, Linköpings universitet/Campus Norrköping 1999/2000

Andrews, Martyn & Naylor, Robin ”Declining Union Density in the 1980s: What Do Panel Data Tell Us?” *British Journal of Industrial Relations* vol 32 nr 3 1994

Anställningsformer och arbetstider 2000 (av Sven Nelander & Elisabeth Lönnroos) Stockholm: LO 2000

Arbetslivsenkät om läkares arbetssituation Stockholm: Sveriges läkarförbund 2000

Arbetsmarknadens frontlinje: Stockholm: LO 2000

Arbetsorsakade besvär 1999 Statistiska meddelanden Am 43 SM 9901 SCB 1999

Aronsson, Gunnar & Dallner, Margareta & Gustafsson, Klas ”Sjuk på jobbet. En empirisk studie av sjuknärvaro” *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 1999

Aronsson, Gunnar & Gustafsson, Klas ”Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandenas betydelse för arbetsmiljökritik” *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 3 1999

Aronsson, Gunnar & Dallner, Margareta & Gustafsson, Klas *Yrkes- och arbetsplatsinlåsning. En empirisk studie av omfattning och hälsokonsekvenser* Arbete och hälsa 2000:5 Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2000

Aronsson, Gunnar & Gustafsson, Klas & Dallner, Margareta *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum–periferiperspektiv* Arbete och hälsa 2000:9 Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2000

Attityder till skolan. Gymnasielärare 2000–08 (på uppdrag av Lärarnas Riksförbund). Malmö: Research Beslutsinformation i marknadsföring 2000

Baccaro, Lucio & Locke, Richard M. ”The End of Solidarity? The Decline of Egalitarian Wage Policies in Italy and Sweden” *European Journal of Industrial Relations* vol 4 nr 3 1998

Baccaro, Lucio ”Centralized Collective Bargaining and the Problem of ’Compliance’: Lessons form the Italian Experience” *Industrial and Labor Relations Review* vol 53 nr 4 2000

Baglioni, Guido & Crouch, Colin (red) *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility* London: Sage 1990

Baldry, Christopher ”Convergence in Europe – a matter of perspective?” *Industrial Relations journal* vol 25 nr 2 1994

Bamber, Greg J & Lansbury, Russel D. (red) *International & Comparative Employment Relations* London: Sage 1998

Barklöf, Klas (red) *Smärtgränsen? En antologi om hälsokonsekvenser i magra organisationer* Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning 2000

Basfakta 86 – tabeller ur företagsregistret, ibid 90 resp. ibid 94. Örebro: SCB

Bean, Ron *Comparative Industrial Relations: an introduction to cross-national perspectives* London: Routledge 1994

Bemanningsbranschen Parternas rapport nr 1 2000 Stockholm: Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund, HTF, CF m.fl. 2000

Bejerot, Eva & Aronsson, Gunnar ”Psykiskt och fysiskt tröttande arbete – tendenser under 1990-talet” i Marklund 2000

Berggren, Christian & Bengtsson, Lars *Kunskapsfabriken* Stockholm: Metall 2000

Bergqvist, Christina *Mäns makt och kvinnors intressen* Uppsala: Statsvetenskapliga föreningen 1994

Beslutsbok till Metalls kongress 1999 Stockholm: Metall 1999

Bianchi, Giampiero ”Between identity and pragmatism: Italian trade unionism on its way to Europe” i Pasture & Verberckmoes & De Witte 1996 vol 1

Björklund, Anders & Edebalk, Per Gunnar & Ohlsson, Rolf & Söderström, Lars *Välfärdspolitik i kristid – håller arbetslinjen?* Stockholm: SNS Förlag 1998

Blanchflower, D & Freeman, R ”Unionism in the United States and other advanced OECD countries” *Industrial Relations* vol 46 1992

Blaschke, Sabine ”Union Density and European Integration: Diverging Convergence” *European Journal of Industrial Relations* vol 6 nr 2 2000

Block, Richard N. & Roberts, Karen ”A Comparison of Labour Standards in the United States and Canada” *Industrial Relations* (utg i Kanada) vol 55 nr 2 2000

Boglind, Anders *Medarbetare och medlem. Individuell och kollektiv rationalitet i arbetslivet* Göteborg: Sociologiska institutionen 1989

Boglind, Anders ”Facket, företaget, framtiden” i Boglind et al. 1994

Boglind, Anders & Lundin, Lars & Ahlén, Kristina *Fackets medlemmar. En underklass av klienter eller den yttersta maktbasen?* LO: Samtal om rättvisa nr 18, Stockholm: Brevskolan 1994

Briskin, Linda ”Kvinnor och demokratiseringen av fackliga organisationer” i Åström & Briskin 1995

Brown, William & Marginson, Paul & Walsh, Janet ”Management: Pay Determination and Collective Bargaining” in Edwards 1995

Brown, William ”Putting Partnership into Practice in Britain” *British Journal of Industrial Relations* vol 38 nr 2 2000

Bruhn, Anders *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket* Örebro: Örebro universitet 1999

Bäckman, Olof & Edling, Christofer ”Arbetsmiljö och arbetsrelaterade besvär under 1990-talet” i Marklund 2000

Bättre möjligheter till en bättre arbetsmiljö. Om skyddsombudens informations- och kunskapsförsörjning Stockholm: Arbetstagarkonsult AB 2000

Campbell, Iain ”Casual Employment, Labour Regulation and Australian Trade Unions” *Journal of Industrial Relations* (australisk) vol 38 nr 3 1996

Castells, Manuel *Nätverkssamhällets framväxt* (Band 1 av *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur*) Göteborg: Daidalos 1999

Chaison, Gary & Dhavale, Dileep ”The Choice Between Union Membership and Free-Rider Status” *Journal of Labor Research* nr 4 1992

Chaison, Gary & Rose, Joseph ”The Macrodeterminants of Union Growth and Decline” i Strauss & Gallagher 1991

Cox, Roland (red) *Den kokta grodan. Underbemannat eller uthålligt arbetsliv?* Umeå: Boréa 2000

Crouch, Colin & Pizzorno, Allesandro (red) *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968* vol 1 London: Macmillan 1978

Crouch, Colin *Industrial Relations and European State Traditions* Oxford: Clarendon Press 1994

Crouch, Colin & Traxler, Franz (red) *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury 1995

D'Agostino, Hjördis *Why Do Workers Join Unions? A Comparison of Sweden and OECD Countries* Stockholm: Swedish Institute for Social Research 22 1992

Davis, Edward M. & Lansbury, Russel D. ”Employment relations in Australia” i Bamber & Lansbury 1998

Deery, Stephen ”The Demise of the Trade Union as a Representative Body?” *British Journal of Industrial Relations* vol 33 nr 4 1995

Demokrati och medborgarskap (av Olof Petersson, Jörgen Hermansson, Michele Micheletti, Jan Teorell och Anders Westholm) Demokratirådets rapport 1998. Stockholm: SNS Förlag 1998

Den "nya" arbetsmarknaden. HTFs projekt om förhållandena inom Telemarketing – Callcenter – Telefonintervjuföretag Stockholm: HTF 2000

De styrda och de fria. Den tudelade tjänstesektorn En TCO-rapport av Fama Konsult AB och Argument Analys & Idé, Stockholm: TCO 2000

Detta är ITA Stockholm: Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation juni 2000

Dickens, Linda & Hall, Mark ”The State: Labour Law and Industrial Relations” i Edwards 1995

Di Nicola, Patrizio ”Formal and informal representativeness in Italy: Members and voters of the confederal trade unions” i Sverke, Magnus (red) *The Future of Trade Unionism* Aldershot: Ashgate 1997

Disney, Richard ”Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: an Appraisal” *British Journal of Industrial Relations* vol 28 nr 2 1990

Due, Jesper & Madsen, Jørgen Steen ”Varför är den danska avtalsmodellen annorlunda än den svenska?” i Tegle 2000

Dølvik, Jon Erik & Stokke, Torgeir Aarvaag ”Norway: The Revival of Centralized Concertation” i Ferner & Hyman 2000

Earnings and Other Characteristics of Organized Workers, maj 1980, Washington: US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 2105 september 1981

Ebbinghaus, Bernhard & Visser, Jelle ”When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950–1995” *European Sociological Review* vol 15 nr 2 1999

Ebbinghaus, Bernhard & Visser, Jelle *Trade Unions in Western Europe since 1945* London: Macmillan 2000

Edwards, Paul et al. ”Great Britain: Still Muddling Through” i Ferner & Hyman 1992

Edwards, Paul (red) *Industrial Relations. Theory and Practice in Britain* Oxford: Blackwell 1995

Edwards, Paul et al. ”Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-liberalism to Where?” i Ferner & Hyman 1998

Eklund, Inger ”Arbetsvillkor och arbetsmiljö” i Tegsjö, Björn & Hedin, Gunnar & Eklund, Inger *Kartläggning av magra organisationer* Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning 2000

Elster, Jon *The Cement of Society. A Study of Social Order* Cambridge: Cambridge University Press 1989

Elvander, Nils *1995 års avtalsrörelse: Bakgrund, förlopp, erfarenheter* Arbetslivsrapport 1996:27 Solna: Arbetslivsinstitutet

Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership augusti 1999, Canberra: Australian Bureau of Statistics (ABS nr 6310.0) 2000

Employment and Earnings (januari 1987 etc), US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics

Employment Gazette juni 1994

En vårflod av stresslarm En sammanställning av aktuell forskning om ohälsan i arbetslivet (av Mats Wingborg) Stockholm: TCO 2000

Etzioni, Amitai ”Normative-affective Factors: Toward a New Decision-Making Model” i Zey 1992

Fackföreningsrörelsen 1934:II

Fahlbeck, Reinhold *Industrial Relations i USA. Ett porträtt av ”The Land of the Free”* Lund: Juristförlaget i Lund 1988

Fairbrother, Peter *Trade Unions at the Crossroads* London: Mansell 2000

Ferner, Anthony & Hyman, Richard (red) *Industrial Relations in the New Europe* Oxford: Blackwell 1992

Ferner, Anthony & Hyman, Richard ”Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism” i Ferner & Hyman 1992

Ferner, Anthony & Hyman, Richard (red) *Changing Industrial Relations in Europe* Oxford: Blackwell 1998

Franzén, Elsie C. *Facket och de nya svenskarna* Stockholm: Fastighetsanställdas förbund och LO 1997

Freeman, Richard ”The Future for Unions in Decentralized Collective Bargaining Systems: US and UK Unionism in an Era of Crisis” *British Journal of Industrial Relations* vol 33 nr 4 1995

Freeman, Richard & Pelletier, Jeffrey ”The Impact of Industrial Relations Legislation on British Union Density” *British Journal of Industrial Relations* vol 28 nr 2 1990

Frege, Carola M. ”Transferring Labor Institutions to Emerging Economies: The Case of East Germany” *Industrial Relations* vol 38 nr 4 1999

Frihet Tillsammans. LOs Demokratirapport om makt, medlemmar och möjligheter (till kongressen 2000) Stockholm: LO 1999

Fujimura, Hiroyuki ”New unionism. Beyond enterprise unionism?” i Sako & Sato 1997

Fürst, Gunilla *Löneutveckling på lika villkor? Om könsperspektiv och lokal lönebildning på Kommunals område* Solna: Arbetslivsinstitutet 1998

Förnyelse – förutsättning för facklig framtid (av Mats Utbult) Stockholm: LO 1994

Galbraith, John Kenneth *Den nya industristaten* Stockholm: Wahlström & Widstrand 1967

Gall, Gregor & McKay, Sonia ”Developments in Union Recognition and Derecognition in Britain 1994–1998” *British Journal of Industrial Relations* vol 37 nr 4 1999

Giddens, Anthony *Tredje vägen: om socialdemokratins förnyelse* Stockholm: Atlas 1999

Giertz, Eric & Blomgren, Henrik *Tillväxt och lönebildning. Om löne- och anställningsvillkoren på tjänstesamhällets nya arbetsmarknader* Stockholm: IVA (Ingenjörsvetenskapsakademien) 2000

Goetschy, Janine & Rozenblatt, Patrick ”France: The Industrial Relations System at a Turning Point?” i Ferner & Hyman 1992

Griffin, Gerard & Svensen, Stuart ”The Decline of Australian Union Density – A Survey of the Literature” *Journal of Industrial Relations* (australisk) vol 38 nr 3 1996

Gudbjörg Linda Rafnsdóttir *Barn- och ungdomsarbete i Norden* Nord 1999:23, Köpenhamn: Nordisk Ministerråd 1999

Gunnarsson, Lars *Facklig verksamhet i ett samhällsteoretiskt perspektiv. Ett försök med Habermas teori* Forskningsrapport, Sociologiska institutionen vid Lunds universitet 1992

Hampson, Ian ”Between Control and Consensus: Globalization and Australia's Enigmatic Corporatism” i Edwards, Paul & Elger, Tony (red) *The Global Economy, National States & the Regulation of Labour* London: Mansell 1999

Hancké, Bob ”Trade Union Membership in Europe 1960–1990: Rediscovering Local Unions” *British Journal of Industrial Relations* vol 31 nr 4 1993

Hassel, Anke ”The Erosion of the German System of Industrial Relations” *British Journal of Industrial Relations* vol 37 nr 3 1999

Hellberg, Inga *Det fackliga förtroendet. En studie av ombudsmän och experter 1950–1991* Stockholm: Atlas 1997

Hemerijck, Anton C. ”Corporatist immobility in the Netherlands” i Crouch & Traxler 1995

Hemström, Gun *Facket och verkligheten – en intervjustudie av klubbar inom Stockholmsavdelningen* Stockholm: SIF Stockholmsavdelningen 1999

Higgins, Winton ”The Swedish Municipal Workers' Union – A Study in the New Political Unionism” *Economic and Industrial Democracy* nr 2 1996

Holmberg, Sören & Weibull, Lennart ”Förtroendet faller” i desamma (red) *Det nya samhället. SOM-undersökningen 1999* (SOM-rapport nr 24) Göteborg: SOM Institutet, Göteborgs universitet 2000

Holmgren, Anna ”Inhyrd – vinnare och förlorare” i Cox 2000

Huzzard, Tony *Labouring to Learn. Union Renewal in Swedish Manufacturing* Umeå: Boréa 2000

Hyman, Richard ”Changing Trade Union Identities and Strategies” i Hyman & Ferner 1994

Hyman, Richard & Ferner, Anthony (red) *New Frontiers in European Industrial Relations* Oxford: Blackwell 1994

Hyman, Richard ”Union identities and ideologies in Europe” i Pasture & Verberckmoes & De Witte vol 2 1996

Hägglund, Sam & Degerblad, Jan-Eric *Att bygga Europa. Arbetsmiljön och det korporativa samhället* Stockholm: Carlssons 1994

Häll, Lars *Föreningslivet i Sverige – en statistisk belysning* Levnadsförhållanden Rapport 86. Stockholm: SCB 1994

Ibsen, Flemming ”Den kollektive overenskomstdækning i Danmark” i Ibsen & Scheuer 2000

Ibsen, Flemming & Scheuer, Steen *Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer* Köpenhamn: Jurist og Økonomforbundets Forlag 2000

Inglehart, Ronald *Culture Shift in Advanced Industrial Society* Princeton: Princeton University Press 1990

Invandrare i TCO. En policyskrift från TCOs arbetsgrupp för flykting- och invandrarfrågor (internetupplagan) TCO: Stockholm 1997

Isaksson, Kerstin & Bellaagh, Katalin *Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?* Arbete och Hälsa 1999:7 Stockholm: Arbetslivsinstitutet

IT-branschen i Sverige – Var finns de framtida jobben? Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen Ura 2000:8

Jacobi, Otto et al. ”Germany: Facing New Challenges” i Ferner & Hyman 1998

Japan Labor Bulletin, Tokyo: Japan Institute of Labour

Japan Statistical Yearbook 2000 Tokyo: Statistics Bureau 2000

Jefferys, Steve ”Down but not out: French Unions after Chirac” *Work, Employment & Society* nr 3 1996

Jenson, Jane & Mahon, Rianne ”Representing Solidarity: Class, Gender and the Crisis in Social-democratic Sweden” *New Left Review* nr 201 1993

Jusek 2000 *Jobb och löner för nyexaminerade 2000* Stockholm: Jusek 2000

Jørgensen, Henning & Lassen, Morten & Lind, Jens & Madsen, Morten *Medlemmer og meninger. Rapport over en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene* Aalborg 1992

”Kan du få hjälp av facket med din arbetssituation?” Sifo Research & Consulting 1999, projektnummer 3296510 (se Sifos hemsida www.sifo.se).

Karlberg, Per *Varför deltar inte SIFs medlemmar i det interna demokratiska systemet?* C-uppsats Statsvetenskapliga institutionen vid Uppsala universitet maj 2000

Karlsson, Lars Erik & Svensson, Lennart *Tjänstemän i underläge. Om fackets och den anställdes maktlöshet vid organisationsförändringar* Stockholm: Carlssons 1995

Katz, Harry C. & Darbishire, Owen *Converging Divergences. Worldwide Changes in Employment Systems* Ithaca: Cornell University Press 2000

Kauppinen, Timo & Köykkä, Virpi *Union membership and density in Finland 1989* Helsinki: Arbetsministeriet 1991

Kauppinen, Timo *The Transformation of Labour relations in Finland* Helsinki: Ministry of Labour 1994

Kjellberg, Anders *Facklig organisering i tolv länder* Lund: Arkiv förlag 1983

Kjellberg, Anders *The Swedish Trade Union System: Centralization and Decentralization*. Presenterad vid XIIth World Congress of Sociology 9–13 juli 1990, Madrid

Kjellberg, Anders ”Sweden: Can the Model Survive?” i Ferner & Hyman 1992

Kjellberg, Anders *Facklig anslutning hos arbetare och tjänstemän i Sverige 1975–94. En tabellredovisning* Sociologiska institutionen vid Lunds universitet 1994

Kjellberg, Anders ”Hur formades de svenska tjänstemännens organisationsmönster?” i Anders L Johansson (red) *Fackliga organisationsstrategier* Stockholm: Arbetslivsinstitutet 1997

Kjellberg, Anders ”Sweden: Restoring the Model?” i Ferner & Hyman 1998

Kjellberg, Anders ”Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv” *Arbeiderhistorie 1999. Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek* Oslo 1999

Kjellberg, Anders ”Facklig organisering och arbetsmarknad: marginalisering av ungdomar och invandrare?” i Tegle 2000a

Kjellberg, Anders ”Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark” i Ibsen & Scheuer 2000b

Kjellberg, Anders ”En tudelad arbetsmarknad” *Affärscorrespondenten* 17/10 2000 (bilaga till *Östgöta Correspondenten*) 2000c

Kjellberg, Anders ”Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år” i Strøby Jensen, Carsten (red) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland och Danmark* Köpenhamn: Nordisk Ministerråd 2000d

Kjellberg, Anders ”Sweden” i Ebbinghaus & Visser 2000e

Kjellberg, Anders ”The multitude of challenges facing Swedish trade unions” i Jeremy Waddington & Reiner Hoffmann (red) *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions* Bryssel: ETUI (European Trade Union Institute) 2000f

Klandermans, Bert ”Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting” *Journal of Occupational Psychology* nr 59 1986

Klass och kön 1995 Stockholm: LO 1995

Klass och kön. Om delad makt i facket Stockholm: LO 1996

Knocke, Wuokko *Invandrare möter facket* Stockholm: Arbetslivscentrum 1981

Knocke, Wuokko ”Sist på dagordningen? Invandringen, den invandrade arbetskraften och facket i Sverige” *Arbetarhistoria* nr 82 (nr 2 1997)

Kom An! Teoriboken Stockholm: Kommunal 1995

Korpi, Walter *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen* Stockholm: Prisma 1978

Kontoristers och sekreterares situation på arbetsmarknaden 1990–1997 Stockholm: SCB 2000 (på uppdrag av TCO; produktnummer SCB 803 234–4)

Korczynski, Marek & Ritson, Neil ”Derecognising Unions and Centralising Bargaining: analysing dualism in the oil and chemical industries” *Work, Employment & Society* vol 14 nr 3 2000

Kumar, Krishan *From Post-Industrial to Post-Modern Society. New Theories of the Contemporary World* Oxford: Blackwell 1995

Kumar, Pradeep *From Uniformity to Divergence: Industrial Relations in Canada and the United States* Ontario: IRC Press 1993

Kunkel, Christoph & Pontusson, Jonas ”Corporatism versus Social Democracy: Divergent Fortunes of the Austrian and Swedish Labour Movements” *West European Politics* vol 21 nr 2 1998

Kuuse, Jan *Strukturomvandlingen och arbetsmarknadens organisering* Stockholm: SAF 1986

Kvinnor i facket. En undersökning av kvinnorepresentation inom LO och förbunden 1995 Stockholm: LO 1996

Kvinnors och mäns arbetsmiljö och hälsa: en rapport med särskild inriktning på LO-kvinnorna Stockholm: LO 1999

Labour Market Trends juli 2000

Landsorganisationen i Sverige Verksamhetsberättelser. Stockholm: LO

Leion, Anders *Självfrändskap och medlemskap. Facket på 80-talet* Stockholm: Sifo 1987

Leisink, Peter & Van Leemput, Jim & Vilrokx, Jacques (red) *The Challenges to Trade Unions in Europe. Innovation or Adaptation* Cheltenham: Edward Elgar 1996

Lewin, Leif *Hur styrs facket? Om demokratin inom fackföreningsrörelsen* Uppsala: Statsvetenskapliga föreningen 1977

Lilja, Kari ”Finland: Continuity and Modest Moves Towards Company-level Corporatism” i Ferner & Hyman 1998

Lind, Jens ”Trade Unions: Social Movement or Welfare Apparatus?” i Leisink & Van Leemput & Vilrokx 1996

Lindberg, Ingemar *Välfärdens idéer. Globaliseringen, elitismen och välfärdsstatens framtid* Stockholm: Atlas 1999

Locke, Richard & Kochan, Thomas & Piore, Michael ”Reconceptualizing comparative industrial relations: Lessons from international research” *International Labour Review* nr 2 1995

Lundh, Christer & Rolf Ohlsson *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring* Stockholm: SNS Förlag 1999

Lundqvist, Torbjörn *Arbetsgivarpolitik under full sysselsättning. En ekonomisk-historisk studie av Verkstadsföreningen 1946–1983* Solna: Arbetslivsinstitutet 2000 (SMIF Forskningsrapport 2000:1)

Lundqvist, Åsa *Kvinnor i en facklig värld. En studie av medlemmar och kvinnliga förtroendevalda i Lärarförbundet* lic.avh. Sociologiska institutionen vid Lunds universitet 1994

Lysgaard, Sverre *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi* Oslo: Universitetsforlaget 1985

Lärarnas arbetssituation och arbetsbelastning – en SCB-undersökning på uppdrag av Lärarnas Riksförbund Stockholm: Lärarnas Riksförbund 1999

Madsen, Morten *Ansættelses- og organisationsforhold 2000: Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering* LO Dokumentation nr 2 2000, Köpenhamn: LO 2000

Mahon, Rianne ”Swedish Unions in New Times: Women Workers a the Basis for Renewal?” Uppsats presenterad vid seminariet om ”Strategies for Union Renewal: Women Wage Earners as the New Exemplar?” vid 1995 års årsmöte för The American Political Science Association, Chicago 31 augusti–3 september.

Mahon, Rianne ”Yesterday’s ’Modern Times’ Are No Longer Modern: Swedish Unions Face the Double Shift” paper inom projektet ”The Double Shift and the Changing Role of Labor in Europe” 1994

Main Labour Economic Indicators Tokyo: Japan Institute of Labour augusti 2000

Marklund, Staffan (red) *Arbetsliv och hälsa 2000* Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetslivsinstitutet 2000

Marklund, Staffan & Toomingas, Allan ”Åldersskillnader i arbete, arbetsmiljö och ohälsa” i Marklund 2000

Medlemsrekrytering. Förslag till organisationsgrad, aktivitet mm. Stockholm: Kommunal 1999

Medlemsstatistik HTF (olika årgångar)

Metall 1998 *Nya villkor för industrin och metallarbetarna* Stockholm: Metall 1998

Metall 1999a *Utvärdering av det goda arbetet. Klubbarnas syn på metallarbetets utveckling och villkor* Stockholm: Metall 1999

Metall 1999b *Utvärdering av det goda arbetet. Klubbarnas syn på kompetensutveckling* Stockholm: Metall 1999

Metall 1999c *Ett kraftag för arbetsmiljön – halvera arbetsskadorna* (En presentation av Metalls SCB-undersökningar om arbetsmiljön). Stockholm: Metall 1999

Modig, Arne *Internetföretagare om medarbetare, arbetsrätt och företagsklimat* Stockholm: Temo 2000

Motioner och yttranden SIF:s kongress 2000. Stockholm: SIF 2000

Motioner till förbundsfullmäktige 1998 och *Protokoll från förbundsfullmäktige 1998* Stockholm: SIF 1998

Mångfald – en handbok för integration på arbetsplatsen Stockholm: LO 1998

Möller, Tommy *Politikens meningslöshet. Om misstro, cynism och utanförskap* Malmö: Liber Ekonomi 2000

Naylor, Robin ”Unions in Decline?” *Nordic Journal of Political Economy* vol 22 1995

Neergaard, Anders ”Fackföreningsrörelsen: mellan ’globalisering’ och ’individualisering’” i Neergaard, Anders & Stubbergaard, Ylva (red) *Politiskt inflytande* Lund: Studentlitteratur 2000

Negrelli, Serafino & Santi, Ettore ”Industrial Relations in Italy” i Baglioni & Crouch 1990

Nergaard, Kristine *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998* Oslo: Fafo 1999

Niland, John & Lansbury, Russel & Verevis, Chrissie *The Future of Industrial Relations. Global Change and Challenges* London: Sage 1994

Nilsson, Tommy *Individuell lönesättning för kollektivanställda – Metallarbetarna på ABB* Arbetslivsrapport nr 2000:14 Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2000

Nordisk socioekonomisk indelning (Nord-SEI) Nordisk statistisk sekretariat Tekniske rapporter 51, Köpenhamn 1990

Nycander, Svante *Kriget mot fackföreningarna – en studie av den amerikanska modellen* Stockholm: SNS Förlag 1998

Nyström, Örjan *Mellan anpassning och motstånd. Facket och det nya arbetslivet* Stockholm: Atlas 2000

Ny tid Nya tankar? Ungdomars värderingar och framtidstro Ungdomsstyrelsens utredningar 10, Stockholm: Ungdomsstyrelsen 1998

OECD Employment Outlook september 1985, september 1987, juli 1996, juni 2000 Paris: OECD 1985, 1987, 1996 och 2000

Offe, Claus *Disorganized Capitalism* Cambridge (Massachusetts): The MIT Press 1985

Offe, Claus & Wiesenthal, Simon ”Two Logics of Collective Action” i Offe 1985

Olofsson, Gunnar ”Vad är nytt och vad är socialt i de nya sociala rörelserna?” i densammes *Klass, rörelse, socialdemokrati. Essäer om arbetarrörelsens sociologi* Lund: Arkiv förlag 1995

Olson, Mancur *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups* Cambridge Mass.: Harvard U.P. 1971

Oudhuis, Margareta *Vägen till jämlikhet. En analys av den svenska arbetarrörelsens syn på effektivitet och emancipation i arbetslivet* Stockholm: Atlas Akademi 1998

Partisympatier bland LO-medlemmar och andra anställda (Löne- och arbetslivsenheten LO 1993-01-15), Stockholm: LO 1993

Pasture, Patrick & Verberckmoes, Johan & De Witte, Hans (red) *The Lost Perspective? Trade Unions Between Ideology and Social Action in the New Europe* vol 1–2 Aldershot: Avebury 1996

Pasture, Patrick ”The unattainable unity in the Netherlands” i Pasture & Verberckmoes & De Witte 1996 vol 1

Peetz, David ”Unions, Conflict and the Dilemma of Co-operation” *Journal of Industrial Relations* (australisk) vol 38 nr 3 1996

Pellegrini, Claudio ”Employment relations in Italy” i Bamber & Lansbury 1998

Personalutbildningen på en arbetsmarknad i förändring (av Sven Nelander & Elisabeth Lönnroos) Stockholm: LO 2000

Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden? Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet. Stockholm: Näringsdepartementet 2000

Perspectives on Labour and Income. Unionization – an update Special 2000 Labour Day release. Ottawa: Statistics Canada 2000

Petersson, Olof (red) *Demokrati utan partier?* Stockholm: SNS Förlag 2000

Politiska resurser och aktiviteter 1978–1994 Levnadsförhållanden Rapport 90. Stockholm: SCB 1996

Price, Robert & Bain, Georges ”The Comparative Analysis of Union Growth” i *Recent Trends in Industrial Relations Studies and Theory Proceedings of the 8th Annual Congress of the International Industrial Relations Association*, Bryssel 1989

Purcell, John ”Ideology and the end of institutional industrial relations: Evidence from the UK” i Crouch & Traxler 1995

Regalia, Ida & Regini, Marino ”Italy: The Dual Character of Industrial Relations” i Ferner & Hyman 1998

Regnér, Åsa *Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad* SOU 1996:56 Stockholm. Fritze 1996

Regini, Marino (red) *The Future of Labour Movements* London: Sage 1992

Regini, Marino ”Human Resource Management and Industrial Relations in European Companies” i Niland et al. 1994

Regini, Marino ”Still Engaging in Corporatism? Recent Italian Experience in Comparative Perspective” *European Journal of Industrial Relations* vol 3 nr 3 1997

Ross, Peter et al. ”Employment, economics and industrial relations: Comparative statistics” i Bamber & Lansbury 1998

Rothstein, Bo ”Labor-Market Institutions and Working Class Strength” i Steinmo, Sven & Thelen, Kathleen & Longstreth, Frank (red) *Structuring Politics. Historical Institutionalism in Comparative Analysis* Cambridge: Cambridge University Press 1992

Röster om facket och jobbet (av Sven Nelander & Viveka Lindgren) Stockholm: LO 1989, 1994 och 1998–99

Sako, Mari & Sato, Hiroki (red) *Japanese Labour and Management in Transition* London: Routledge 1997

Samhällsbarometern 2000, Sifo Research & Consulting AB 1999, projektnummer 3805300, Stockholm: Sifo 2000

Sandberg, Åke *Nya medier. Rapporten om multimedie- och Internetföretagen i Sverige* Solna: Arbetslivsinstitutet 1998

Sandqvist, Linda *Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa 1994* Helsinki: Arbetsministeriet 1996

Sato, Hiroki ”Labour-management relations in small and medium-sized enterprises. Collective voice mechanism for workers in non-unionised companies” i Sako & Sato 1997

Scheuer, Steen ”Denmark: Return to Decentralization” i Ferner & Hyman 1992

Scheuer, Steen *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet* Köpenhamn: Nyt fra samfundsvidenskaperne 1996

Scheuer, Steen ”Collective Bargaining Coverage and the Status Divide: Denmark, Norway and the United Kingdom Compared” *European Journal of Industrial Relations* vol 3 nr 3 1997a

Scheuer, Steen ”Collective Bargaining Coverage under Trade Unionism: A Sociological Investigation” *British Journal of Industrial Relations* vol 35 nr 1 1997b

Scheuer, Steen ”Denmark: A Less Regulated Model” i Ferner & Hyman 1998

Scheuer, Steen & Madsen, Morten *Ansættelses- og organisationsforhold 2000: Mod en ny balance mellem kollektivisme og individualisme. Ændringer i overenskomstdækning og i udbredelsen af ansættelsesbeviser* LO Dokumentation nr 2 2000, Köpenhamn: LO 2000

Schierup, Carl-Ulrik & Paulson, Sven & Åhlund, Aleksandra ”Den interna arbetsmarknaden. Etniska skiktningar och dekvalificering” i Carl-Ulrik Schierup & Sven Paulson (red) *Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik* Stockholm: Carlsson 1994

Schmidt, Rudi ”The Transformation of Industrial Relations in Eastern Germany” i Hoffman, Reiner et. al. (red) *The German Model of Industrial Relations between Adaptation and Erosion* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung 1998

Schön, Lennart *En modern svensk ekonomisk historia. Tillväxt och omvandling under två sekel* Stockholm: SNS Förlag 2000

Segrestin, Denis ”Recent Changes in France” i Baglioni & Crouch 1990

Simonson, Birger *Socialdemokratin och maktövertagandet. SAP:s politiska strategi 1889–1911*, Meddelanden från Historiska institutionen i Göteborg nr 28 1985

Sisson, Keith & Marginson, Paul ”Management: Systems, Structures and Strategy” i Edwards 1995

SNI 92. Standard för svensk näringsgrensindelning 1992 Meddelanden i samordningsfrågor 1992:6 Stockholm: SCB

Socioekonomisk indelning (SEI) Meddelanden i samordningsfrågor 1982:4 Stockholm: SCB

Staten i omvandling 1998 Stockholm: Statskontoret 1998:15

Statistiska meddelanden U 48 SM 9901 (Vad händer efter grundskolan? Enkätundersökning våren 1999 bland ungdomar födda år 1978) Stockholm: SCB 1999

Statistisk Årbog Köpenhamn

Statistisk årsbok för Finland Helsinki

Stokke, Torgeir Aarvaag 1996 *Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotal* FAFO-notat 1996:8 Oslo: Fafo

Stokke, Torgeir Aarvaag *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv* Oslo: Fafo 1998a

Stokke, Torgeir Aarvaag ”Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge?” i *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1998b

Stokke, Torgeir Aarvaag *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998* Fafo-notat 2000:10 Oslo: Fafo 2000a

Stokke, Torgeir Aarvaag ”Lønnsforhandlinger og samordning” Bilaga 1 till NOU 2000:21 *En strategi for sysselsetting og verdiskaping* Oslo: Finansdepartementet 2000b

Storey, John & Sisson, Keith *Managing Human Resources and Industrial Relations* Buckingham: Open University Press 1993

Strauss, George & Gallagher, Daniel & Fiorito, Jack (red) *The State of the Unions* IRRA Series. Madison: Industrial Relations Research Association 1991

Streeck, Wolfgang *Social Institutions and Economic Performance. Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies* London: Sage 1992

Svenska Metallindustriarbetarförbundets verksamhetsberättelser. Stockholm: Metall

Svenska Metallindustriarbetarförbundets verksamhetsberättelser avd 1 Stockholm

Svensson, Lennart *Grupper och kollektiv. En undersökning av hemtjänstens organisation i två kommuner* Stockholm: Arbetslivscentrum/Brevskolan 1986

Sveriges Läkarförbund Medlemsundersökning 2000 Stockholm: Sveriges Läkarförbund 2000

Sverke, Magnus *Samhörighet med facket. Översikt av resultat från Huvudstudie 1* Arbetsrapport nr 7 1993, Stockholm: Arbetslivscentrum (projektet "Samhörighet med Facket" inom programmet "Framtidens Fackförbund")

Sverke, Magnus & Sjöberg, Anders "Dual Commitment to Company and Union in Sweden: An Examination of Predictors and Taxonomic Split Methods" *Economic and industrial democracy* vol 15 nr 4 1994

Sverke, Magnus & Kuruvilla, Sarosh "A New Conceptualization of Union Commitment: Development and Test of An Integrated Theory" *Journal of Organizational Behavior* vol 16 specialutgåva 1995 (även publicerad i Sverke 1995)

Sverke, Magnus *Rational Union Commitment. The Psychological Dimension in Membership Participation* Stockholm: Department of Psychology Stockholm University 1995

Söderpalm, Sven Anders *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken. En historisk studie i samarbetet på svensk arbetsmarknad* Stockholm: SAF 1980

Taras, Daphne Gottlieb "Evolution of Nonunion Employee Representation in Canada" *Journal of Labor Research* nr 1 1999

Tegle, Stig (red) *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet* Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2000

Terry, Michael "Workplace Unionism: Redefining Structures and Objectives" i Hyman & Ferner 1994

Terry, Michael "Trade Unions: Shop Stewards and the Workplace" i Edwards 1995

Thompson, Mark "Employment relations in Canada" i Bamber & Lansbury 1998

Thörnquist Annette "Anders Kjellberg: Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige" Recension i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 3 1998

Trade Union Members, Australia Katalognr 6325.0, Canberra: Australian Bureau of Statistics, ABS

Traxler, Franz "From demand-side to supply-side corporatism? Austria's labour relations and public policy" i Crouch & Traxler 1995

Traxler, Franz "Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries" *European Sociological Review* nr 3 1996

Traxler, Franz ”Austria: Still the Country of Corporatism” i Ferner & Hyman 1998

Tre scenarier for fremtidens fagbevægelse LO Kongres 99. Utarbetad av Instituttet for Fremtidsforskning för danska LO. Köpenhamn: LO 1999

Troy, Leo ”U.S. and Canadian Industrial Relations: Convergent or Divergent?” *Industrial Relations* vol 39 nr 4 2000

Tsuru, Tsuyoshi & Rebitzer, James ”The Limits of Enterprise Unionism: Prospects for Continuing Union Decline in Japan” *British Journal of Industrial Relations* vol 33 nr 3 1995

Udéhn, Lars ”Twenty-five Years with The Logic of Collective Action” *Acta Sociologica* nr 3 1993

Undy, Roger ”New Labour's 'Industrial Relations Settlement': The Third Way?” *British Journal of Industrial Relations* vol 37 nr 2 1999

Unga akademiker i IT-branschen Stockholm: Jusek 2000

Ungdomars välfärd och värderingar SOU 1994:73 Stockholm: Fritze

UngdomsBarometern 1999, Rapporten ”Utbildning & Arbetsliv”, Stockholm: UngdomsBarometern AB 1999

Ungdomsrådslag 99 Stockholm: Industrifacket 1999

Union members in 1999 BLS News Release 19 januari 2000. Washington: Bureau of Labor Statistics (http://stats.bls.gov/newsrels.htm, besökt 19 januari 2000)

”Union Members' Reasons For Joining” *Research Review* no 6 1992/93 IRRU Warwick University

Utbult, Mats (red) *Nytt liv i facket. Att möta 90-talets arbetsgivare* Stockholm: Arbetslivscentrum 1991

Utveckla SIF Kongress 96 häfte 3, Stockholm: SIF 1996

Waddington, Jeremy & Whitston, Colin ”Trade Unions: Growth, Structure and Policy” i Edwards 1995

Wallenberg, Jan *Löner och arbetsplatsförhållanden för Kommunals medlemmar* Stockholm: Kommunal 2000

Van Ruysseveldt, Joris & Huiskamp, Rien & van Hoof, Jacques (red) *Comparative Industrial & Employment Relations* London: Sage 1995

Verberckmoes, Johan ”The United Kingdom: Between policy and party” i Pasture & Verberckmoes & De Witte vol 1 1996

Verksamhetsberättelse för Lärarförbundets arbetslöshetskassa 1999 Stockholm 2000

Verksamhetsberättelse 1995 Arbetslöshetskassornas samorganisation Stockholm 1996

Western, Bruce ”Postwar Unionization in Eighteen Advanced Capitalist Countries” *American Sociological Review* vol 58 april 1993

Western, Bruce ”Unionization and Labor Market Institutions in Advanced Capitalism 1950–1985” *American Journal of Sociology* vol 99 nr 5 1994

Western, Bruce *Between Class and Market. Postwar Unionization in the Capitalist Democracies* Princeton: Princeton University Press 1999

Wheeler, Hoyt & McClendon, John ”The Individual Decision to Unionize” i Strauss & Gallagher 1991

Wheeler, Hoyt N. & McClendon, John A. ”Employment relations in the United States” i Bamber & Lansbury 1998

Whitson, Colin & Waddington, Jeremy ”Why Sign Up? New Trade Union Members’ Reasons For Joining” *Research Review* nr 6 1992/93 IRRU Warwick University

Vigneau, Christophe & Ahlberg, Kerstin & Bercusson, Brian & Bruun, Niklas *Fixed-term work in the EU. A European agreement against discrimination and abuse* Stockholm: Arbetslivsinstitutet 1999

Wikman, Anders ”Arbetsmarknadens utveckling i Sverige” i Marklund 2000

Visser, Jelle *In Search of Inclusive Unionism. A Comparative Analysis*. Doktorsavhandling, Universiteit van Amsterdam 1987

Visser, Jelle ”The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies” i Regini 1992

Visser, Jelle (1994a) ”European Trade Unions: the Transition Years” i Hyman & Ferner 1994

Visser, Jelle (1994b) ”Union organisation: Why countries differ” i Niland et al. 1994

Visser, Jelle ”Trade unions from a comparative perspective” i Van Ruysseveldt et al. 1995

Visser, Jelle & Hemerijck, Anton *”A Dutch Miracle”. Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands* Amsterdam: Amsterdam University Press 1997

Visser, Jelle ”The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism” i Ferner & Hyman 1998

Wood, Stephen & Godard, John ”The Statutory Union Recognition Procedure in the Employment Relations Bill: A Comparative Analysis” *British Journal of Industrial Relations* vol 37 nr 2 1999

Workplace Gazette. An Industrial Relations Quarterly vol 2 nr 3 1999, Human Resources Development Canada. Quebec: Workplace Information Directorate

Vårdförbundets medlemsundersökning maj 2000 Stockholm: Vårdförbundet 2000

Yalcin, Zeki ”LO och invandrarna” *Invandrarrapport* nr 3/4 1997

Zey, Mary (red) *Decision Making. Alternatives to Rational Choice Models* Newbury Park (Kalifornien): Sage 1992

Zoll, Rainer ”Modernization, Trade Unions and Solidarity” i Leisink & Van Leemput & Vilrokx 1996

Åmark, Klas *Facklig makt och fackligt medlemskap. De svenska fackförbundens medlemsutveckling 1890–1940* Lund: Arkiv förlag 1986

Årsberättelser SIFs Stockholmsavdelning

Åström, Gertrud & Briskin, Linda *Delad makt – kvinnor och facklig demokrati* Samtal om rättvisa nr 19, Stockholm: LO 1995

Fackligt medlemskap har länge varit självklart i det genomorganiserade Sverige. Så är det inte längre. Under de senaste decennierna har andelen fackligt anslutna fluktuerat betydligt kraftigare än tidigare, även om den svenska organisationsgraden fortfarande är mycket hög. Allt fler nöjer sig med att bara tillhöra a-kassan.

Utifrån en brett upplagd intervjuundersökning redovisar och analyserar Anders Kjellberg vad som ligger bakom dessa förändringar. I boken diskuteras hur det fackliga arbetet kan förnyas för att bemöta de nya tendenserna och för att förhindra en tudelning av arbetsmarknaden i ”vinnare” och ”förlorare”. Författaren framhåller särskilt aktiveringen av facket ute på arbetsplatserna.

Denna bok utkom första gången 1997 och belönades 1998 med Rudolf Meidner-priset för forskning i fackföreningsrörelsens historia. 2001 kom denna kraftigt utvidgade och reviderade upplaga med bland annat nya data om anslutning bland ungdomar, invandrare och anställda i IT-sektorn.

Anders Kjellberg är professor i sociologi i Lund.

Arkiv