



LUND UNIVERSITY

Klass, etnicitet och facklig organisering

Kjellberg, Anders

Published in:

Klassamhället - förändring, splittring och facklig vanmakt (LO Idédebatts skriftserie, nr 3)

2001

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2001). Klass, etnicitet och facklig organisering. I A. Holmgren (Red.), *Klassamhället - förändring, splittring och facklig vanmakt (LO Idédebatts skriftserie, nr 3)* (Vol. 3, s. 76-103). LO.

Total number of authors:

1

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

Detta är ett utdrag ur antologin
Klassamhället - förändring, splittring och facklig vanmakt
Anna Holmgren (red.)

LO Idédebatts skriftserie nr 3. Vadå klassamhälle?
Stockholm: LO 2001
ISBN: 91-566-1785-2

Skriften kan erhållas kostnadsfritt från LO (epost
birgitta.ekstam@lo.se)

Nr 3 i serien "Vadå klassamhälle".
Seminarium 10 April samt 5 Juni 2001 i Norrköping.

Klassamhället

– förändring, splittring och facklig vanmakt

Gunnar Augustsson, Sten Höglund,
Anders Kjellberg, Rune Johansson, Wuokko Knocke,
Ingemar Lindberg, Diana Mulinari och Anders Neergaard.

Redaktör Anna Holmgren.

Innehåll

Förord	7
Klassamhället – etniskt delat och fragmenterat Del 1	8
Inledning	9
AV RUNE JOHANSSON, PROFESSOR VID TEMA ETNICITET, LINKÖPINGS UNIVERSITET	
Så här gör vi i Sverige	10
AV DIANA MULINARI, UNIVERSITETSLEKTOR I SOCIOLOGI, LUNDS UNIVERSITET	
Frågor och svar	28
Social klass, statusgrupper och etnicitetens sociala estetik	32
AV GUNNAR AUGUSTSSON, UNIVERSITETSLEKTOR I SOCIOLOGI, MITTHÖGSKOLAN, SUNDSVALL	
Frågor och svar	36
Klass finns alltid där	42
AV WUOKKO KNOCKE, FORSKARE, ARBETSLIVSINSTITUTET	
Frågor och svar	48
Slutdiskussion – Seminarium Del 1	50

Klassamhället – förändring, splittring och facklig vanmakt? Del 2	64
Diskriminering och fackliga strategier	65
AV STEN HÖGLUND, UNIVERSITETSLEKTOR I SOCIOLOGI, UMEÅ UNIVERSITET	
Frågor och svar	71
Klass, etnicitet och facklig organisering	76
AV ANDERS KJELLBERG, DOCENT I SOCIOLOGI VID LUNDS UNIVERSITET OCH FORSKARE VID ARBETSLIVSINSTITUTET I NORRKÖPING	
Frågor och svar	97
Globalisering & individualisering	104
AV ANDERS NEERGAARD, SOCIOLOG OCH FORSKARE VID ARBETSLIVSINSTITUTET I NORRKÖPING	
Behövs en förnyad klassanalys?	112
AV INGEMAR LINDBERG, UTREDARE INOM LOS INTEGRATIONSUTREDNING	
Slutdiskussion – Seminarium Del 2	116

Klass, etnicitet och facklig organisering

AV ANDERS KJELLBERG, DOCENT I SOCIOLOGI VID LUNDS UNIVERSITET OCH FORSKARE VID ARBETSLIVSINSTITUTET I NORRKÖPING

Facklig organisering efter politik, religion, kön eller klass?

Till skillnad från i många andra länder framstår *samhällsklass* i Sverige som den klart viktigaste sociala dimensionen hos de fackliga organisationerna. Den svenska fackföreningsrörelsen har inte varit uppdelad efter politiska eller religiösa skiljelinjer som i t ex Italien, Frankrike och Nederländerna. I Sverige har politisk orientering istället för att fungera som en självständig grund för facklig organisering snarare förstärkt den klassmässiga skiktningen av det fackliga landskapet. LOs starkt socialdemokratiska orientering utgör fortfarande en påtaglig barriär för sammanslagningar av arbetar- och tjänstemannafack. TCO- och SACO-förbunden har hela tiden hållit fast vid sin partipolitiska obundenhet. I Finland skedde däremot under 1960-talet en rent politisk splittning av Landsorganisationen i en kommunistisk och en socialdemokratisk centralorganisation, vilka mot decenniets slut dock återförenades.

Facklig organisering utifrån etnisk tillhörighet är internationellt sett mycket ovanligt och har inte alls förekommit i Sverige. I den amerikanska fackföreningsrörelsens barndom organiserades de svarta i allmänhet i separata föreningar, särskilt i sydstaterna. I Belgien har landets uppdelning i det flamländska Flandern, det franskspråkiga Vallonien samt det blandade Bryssel emellertid haft mindre inverkan på den fackliga strukturen än både politiskt-religiösa faktorer och klasstillhörighet (Ebbinghaus & Visser 2000 s 118ff). Visserligen varierar styrkan hos de tre centralorganisationerna (den socialistiska, den katolska och den liberala) mellan olika regioner, men med några få undantag förekommer inga särskilda fackförbund för Flandern och Vallonien. Ett genomgående drag hos såväl den socialistiska som den katolska Landsorganisationen är däremot uppdelningen på separata arbetar- och tjänstemannaförbund.

Om vi går tillbaka i den svenska historien finner vi en del kvinnliga fackföreningar, men då framför allt hos tjänstemannagrupperna, t ex särskilda förbund för småskollärarinnor och folkskollärarinnor. Bland kvinnliga arbetarfack kan nämnas Handskömmerskeförbundet (1896-1905), Kvinnornas Fackförbund (1902-09) och Sjöfarande Kvinnors Förening (1918-32), som dock alla gick upp i mansdominerade förbund. Numera är kvinnlig särorganisering

ett passerat stadium i Sverige, även om den fortsatt starkt könssegregerade arbetsmarknaden innebär att en del fackföreningar som Vårdförbundet helt domineras av kvinnor. Också utomlands har det varit sparsamt med kvinnliga fackföreningar, men i Danmark finns fortfarande det LO-anslutna Kvindeligt Arbejderforbund.

Innan vi ser närmare på hur de fackliga organisationerna är uppbyggda i Sverige kan det vara idé att påminna om att en fackförenings grundläggande uppgift är att representera arbetstagarparten i den konfliktfyllda utbytesrelationen mellan anställda och arbetsgivare. Det gäller inte bara lönens storlek och form, utan också frågor som har att göra med arbetsgivarens förfoganderätt över arbetskraften såsom arbetstid, arbetsintensitet, arbetsmiljö, arbetsorganisation, utvecklingsmöjligheter i arbetet mm. I Sverige har denna inbyggda intressekonflikt mellan arbete och kapital kanaliserats i mer *kollektiva* former än i praktiskt taget alla andra länder. För det första är den stora majoriteten av löntagarna fackligt organiserade och arbetar under kollektivavtal. Vidare är även arbetsgivarsidan internationellt sett mycket välorganiserad. Till bilden hör också att de viktigaste arbetsgivarorganisationerna ända från starten dominerats av storföretag, som med tiden har blivit allt mer internationaliserade och därmed ytterligare avlägsnat sig från den bild av små individuella entreprenörer som efterlyses i dagens samhälle. Trots att partsrelationen ofta framstår mindre tydligt i småföretagen är kollektivavtalen utbredda även här. Inom det privata näringslivet täcks hela 90 procent av alla löntagare av kollektivavtal, även om dagens avtal inte särskilt mycket liknar gårdagens (Kjellberg 2001a s 211). Inte heller den s k nya ekonomin har förblivit opåverkad. Inom IT-sektorn vinner avtalssystemet allt mer insteg. Ur ett internationellt perspektiv tillhör Sverige en mindre grupp länder där kollektiva partsrelationer slagit igenom på nästan hela arbetsmarknaden. Arbetsgivarernas och löntagarnas organisationer har i Sverige således kommit att spela en mycket framträdande roll som företrädare för olika samhällsklassers och skikts ekonomiska intressen.

Världens mest klassuppdelade fackliga rörelse

Det som på ett abstrakt plan framstår som en intressekonflikt mellan två parter (mellan arbete och kapital eller mellan löntagare och arbetsgivare) är på konkretare nivåer betydligt mer socialt differentierat och heterogent. På arbetsgivarsidan har t ex små och stora företag eller export- och hemmamarknadsföretag inte alltid identiska intressen. Bland löntagarna kan meningarna vara delade mellan offentlig- och privatanställda, mellan hög- och låglönlade

eller mellan mans- och kvinnodominerade förbund för att nämna några exempel. Endast den första av dessa indelningar har satt direkta avtryck på den fackliga strukturen i Sverige, men privatiseringar av offentlig verksamhet gör att denna distinktion betyder allt mindre i fackliga sammanhang. LO-förbunden Kommunal och SEKO organiserar numera även privatanställda. Vidare planerar tre TCO-förbund att gå samman, varav ett finns inom privat sektor (Handelstjänstemannaförbundet HTF) och två inom offentlig (kommunaltjänstemännens SKTF och statstjänstemännens ST). SACO-förbunden har hela tiden varit öppna för såväl privat- som offentliganställda.

Det sagda ändrar inte på det förhållandet att *samhällsklass* är den helt överordnade organisationsprincipen i vårt land. Sverige har i själva verket den mest klassuppdelade fackliga rörelsen i hela världen. Utmärkande för de nordiska länderna är att det finns särskilda fackförbund och centralorganisationer för vardera arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. Allra mest renodlad är denna organisationsstruktur i Sverige genom trion LO, SACO och TCO. Detta mönster blir än mer uttalat när Försäkringsanställdas förbund (FF) vid årsskiftet 2001/2002 lämnar LO för att ansluta sig till TCO; förbundet deltar också i de tre nämnda TCO-förbundens sk Trio-projekt. Gemensamt för de fyra berörda förbunden (FF, HTF, SKTF och ST) är att samtliga är vertikala förbund, i motsats till yrkesförbund. I detta avseende utgör LO och SACO motpoler. Medan praktiskt taget alla SACO-förbund är yrkesförbund dominerar de *vertikala* förbunden inom LO (industriförbundsprincipen). I TCO är fördelningen på yrkesförbund och vertikala förbund tämligen jämn.

Ett annat gemensamt drag hos de fyra Trio-förbunden är att de är verk samma inom *servicenäringarna*. Det utgör en begränsning i förhållande till SACO-förbunden, som i egenskap av yrkes- eller professionsförbund rekryterar på *hela* arbetsmarknaden, oberoende av sektor och bransch samt oavsett om det rör sig om anställda, företagare eller studerande.

Av de nordiska länderna saknar framför allt Norge en lika konsekvent uppdelning i särskilda centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. Den norska motsvarigheten till TCO, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), som bildades först 1977, har betydligt mer flytande gränser till både arbetar- och akademikerorganisationerna än vad fallet är med TCO. Majoriteten av industrins och servicenäringarnas kontorister är i Norge organiserade i ett LO-förbund, Handel og Kontor, medan det finns konkurrerande förbund inom YS. Sjuksköterskorna gick 1988 med i Akademikernes Fellesorganisasjon (AF). Därtill kommer att den norska Landsorganisationen

rymmer förbund som organiserar arbetsledare, tekniker, officerare och socionomer. Norska LO, som i princip aldrig accepterat behovet av mer än *en* facklig centralorganisation, har även strävat efter att få med sig lärarna i sina led (Stokke 2001). Omvänt finns oljearbetarna och sjukvårdsbiträdena i YS, men de senare har beslutat att utträda ur YS från årsskiftet 2001/2002. Det förhållandet att LO organiserar tjänstemän och YS arbetare medför att medlemskonkurrensen är hård mellan de båda centralorganisationerna. Organisationsstrukturen håller dock på att bli mer lik den i Sverige genom att mer än ett dussin akademikerförbund med läkarna i spetsen har lämnat AF och 1997 bildat en ny centralorganisation, Akademikerne (inkl. förbund för civilingenjörer, civilekonomer, jurister, forskare och andra grupper med lång utbildning). Bakgrunden var bland annat lönepolitiska motsättningar mellan läkarna och sjuksköterskorna, men också mellan lärarna och de akademikergrupper som önskade en mer lokal lönebildning inom den offentliga sektorn. Sedan ett försök att slå samman 'rest-AF' med YS misslyckats har AF fattat beslut om upplösning från mitten av 2001.

Även danska LO organiserar en del tjänstemannagrupper (kontorister, tekniker, underbefäl och dansare). TCO motsvaras i Danmark av FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) och SACO av AC (Akademikernes Centralorganisation). Gemensamt för Norge och Danmark är förekomsten av ett stort LO-anslutet förbund för handelsanställda och kontorister, Handel og Kontor i Norge resp. Handels- og Kontorfunksjonærernes forbund i Danmark (som även organiserar offentliganställda kontorister), båda förkortade HK.

Facklig organisering och klassidentitet

De klassmässiga olikheterna mellan LO, TCO och SACO förstärks av att en del LO-grupper som i övriga nordiska länder betecknas som tjänstemän i Sverige räknas som *arbetare*, närmare bestämt affärsbiträden, sjukvårdsbiträden och undersköterskor (*Nordisk socioekonomisk indelning* s 15). Åtminstone delvis har detta sitt ursprung i själva den fackliga organisationshistorien. I Sverige var det inte de butiksanställda utan *varuutkörarna* som 1906 grundade Handelsanställdas förbund, som till en början hette Varuutkörareförbundet, senare Handelsarbetareförbundet (Kjellberg 1999 s 75). Redan från första stund var man inriktad på anslutning till LO, vilken kom till stånd 1910. Först 1916 fastslogs att förbundet skulle organisera även kontorister och butiksbiträden. Däremot bestod danska HK redan vid starten år 1900 uteslutande av *handels- og kontormedhjælpere*, vilket gav förbundet en *funktionæridentitet* och inte

som i Sverige en *arbetaridentitet* (Kjellberg 2000a s 59). Detta medverkade till att det skulle dröja ända fram till 1932 innan HK gick med i LO. Den norska utvecklingen är i detta avseende parallell med den danska.

Arbetare och tjänstemän: socio-kulturellt formade kategorier

Till skillnad från de norska och danska landsorganisationerna har svenska LO på det hela taget avstått från att organisera tjänstemannagrupperna. Redan under 1920- och 30-talen ställde man sig positiv till att tjänstemännen slöt sig samman i egna fackförbund och centralorganisationer. Av betydelse var också att Metallindustriarbetareförbundet tidigt lyckades stoppa Handelsarbetareförbundets planer på att ta hand om industrikontoristerna. Industriförbundsprincipen medgav bara ett LO-förbund och en fackklubb per arbetsplats. Och hellre än att låta Handels gå in på detta område, vilket som framgått skedde i Norge och Danmark, föredrog LO att tjänstemännen organiserade sig själva (Kjellberg 1997 s 52f, Kjellberg 1999 s 72ff). Dessutom motsatte sig arbetsgivarna bestämt att förmännen gick med i arbetarnas fackföreningar. Fältet lämnades därför fritt för en självständig, partipolitiskt fristående tjänstemannarörelse, som kunde attrahera tjänstemännen på ett helt annat sätt än de socialdemokratin närstående arbetarfacken. Från början var det långtifrån självklart att förmännen skulle betraktas som tjänstemän och organiseras utanför LO (Eriksson 1998 s 53f). När centralorganisationen för privatanställda tjänstemän (DACO) bildades 1931 företrädde arbetsledarna av inte mindre än fyra förbund, som tillsammans svarade för ca 60 procent av den nya organisationens medlemmar (Kjellberg 1997 s 52f).

Vilka som klassificeras som arbetare resp. tjänstemän i ett land är således beroende av den samhälleliga och kulturella miljö i vilken organisationsmönstren etableras. Olika fackliga och politiska aktörers strategival och maktposition kan här spela en avgörande roll för utgången. Det senare framgår också tydligt vid en jämförelse av de statligt anställdas organisationsförhållanden i Norge och Sverige. Under 1900-talets början utspelades på de fackliga och politiska scenerna en hård dragkamp om den statliga personalens ställning i samhället och på arbetsmarknaden. Medan den norska tjänstemannansloven 1915 gav nästan alla statsanställda i Norge status som 'tjenestemenn', betecknades i Sverige de anställda i lägre befattningar som 'statstjänare', i motsats till statstjänstemän, för att markera deras samhörighet med – och samtidigt också avstånd till – arbetarna och LO-facken (Seip 1998f s 93, 86f, 127f, 425ff). Syftet var i båda fallen politiskt. I Norge skulle de statligt anställda genom att göras till 'tjenestemenn' lyftas ut ur den traditio-

nella uppdelningen i 'arbeider' och 'funksjonær', vilket gjorde det lättare för de olika kategorierna av statligt anställda att uppfatta sig som en gemensam grupp. I Sverige fick klassperspektivet större genomslag och därmed också den skiljelinje mellan arbetare och tjänstemän som fanns inom samhället i övrigt, men gränsen mellan de båda grupperna skulle inom staten förbli relativt oskarp även fortsättningsvis. Den svenska termen 'tjänsteman' blev så småningom en samlingsbeteckning för privat- och offentliganställda 'tjänstemän', som motsvarar de norska 'funksjonær' och 'tjenestemann'. Tjänstemannabegreppets bredd i Sverige (såväl högre som lägre tjänstemän i både privat och offentlig sektor) demonstrerades 1944 när de båda centralorganisationerna för privat- resp. offentliganställda tjänstemän (DACO resp. 'gamla TCO') gick samman i TCO, som betecknande nog betyder Tjänstemännens Centralorganisation. Precis som i Norge är bilden i Danmark mer komplicerad i detta avseende. Som framgått heter TCOs danska motsvarighet FTF, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, där 'Funktionærer' står för privatanställda tjänstemän och 'Tjenestemænd' för offentliganställda.

Tjänstemannabegreppet är således enhetligare i Sverige än i Danmark och Norge. Samtidigt har arbetarklassen en *bred* definition i Sverige, bredare än i våra nordiska grannländer och än vad som förekommer på andra håll. I bl a USA och Storbritannien betraktas tex alla handelsanställda som *white-collar workers*. Till skillnad från i framför allt USA gick de svenska fackföreningarna tidigt in för att organisera alla sorters arbetare, oberoende av yrke och oavsett om det rörde sig om yrkesarbetare eller mindre kvalificerade arbetare. Förutom av den socialistiska jämlikhetsideologin motiverades det av kampen för allmän rösträtt, som infördes sent i Sverige. Här blev politiska storstrejker ett viktigt vapen och då gällde det att uppnå en så bred uppslutning som möjligt. Därför var det naturligt att industriförbundsprincipen blev vägledande för den fackliga organiseringen, d v s att alla arbetare inom en bransch skulle tillhöra samma fackförbund.

I Sverige tillämpas dock industriförbundsprincipen endast 'halvvägs', d v s inom arbetarnas resp. tjänstemännens led. Av TCO:s fem största förbund är tre - SIF, SKTF och HTF - vertikalt organiserade 'industriförbund' men bara för *tjänstemän*. När norska LO började tillämpa industriförbundsprincipen strävade man, till skillnad från i Sverige, att få med även tjänstemännen. Flera av norska LO:s tjänstemannaförbund konkurrerar idag om medlemmarna med andra organisationer. Ur ett internationellt perspektiv har det visat sig att sådan konkurrens vanligen är till förfång för det fackliga organiserandet, tex i Storbritannien (konkurrens mellan olika TUC-förbund) eller Frankrike

och Italien (mellan fackförbund och centralorganisationer som representerar olika politiska och religiösa riktningar). Genom överenskommelser om gränsdragning har medlemskonkurrens i stort sett undvikits mellan de svenska arbetar- och tjänstemannafacken.

Ett starkt förändrat fackligt landskap

Under de senaste hundra åren har det fackliga landskapet förändrats i grunden. Idag utgör *tjänstemännen* majoriteten av såväl löntagarna som fackmedlemmarna (53 procent av vardera gruppen enligt AKU 2000; arbetslösa, studerande och pensionärer exkluderade). Varannan anställd är idag *kvinnor* och något mer än varannan fackmedlem (52 procent). Kvinnornas organisationsgrad är numera högre än männens (82 resp. 77 procent 2000). Den förändrade könssammansättningen hänger bl a samman med den offentliga sektorns och tjänstemannagruppernas expansion och att industri- och byggnadsarbetarna inte längre utgör fackföreningsrörelsens kärna på det sätt som var fallet vid förra sekelskiftet.

Bland Sveriges tio största fackförbund finns idag endast två som representerar industri- och byggnadsarbetarna (Metall och Byggnads). Ytterligare ett av de tio största förbunden organiserar inom industrin, men då rör det sig om tjänstemän (SIF). Övriga sju förbund är verksamma inom servicenäringarna. För hundra år sedan var Sverige ett utvandrarland. Mellan 1821 och 1930 emigrerade nästan 1.2 miljoner svenskar, de allra flesta i yrkesverksam ålder, varav ca 200.000 återvände. Det placerade Sverige i den europeiska utvandrantoppen, endast Irland, Norge och Storbritannien hade större utvandring per capita. Med tanke på att Sverige vid sekelskiftet 1900 endast hade 5.1 miljoner invånare innebar emigrationen en betydande befolkningsförlust. Även inom landet skedde en omfattande migration från land till stad, vartill kom arbetsvandringar till bl a Norrland. Idag är Sverige ett *invandrarland*, med omväxlande arbetskraftsinvandring och perioder med politiska flyktingar. Var tionde löntagare är idag född utomlands, varav två av tre kommer från utomnordiska länder.

Var tionde fackmedlem född utomlands

Även bland fackmedlemmarna är ca var tionde invandrare, men här är det nordiska inslaget relativt sett något större (3.5 procent av alla fackmedlemmar kommer från annat nordiskt land, medan 6.1 procent är födda i utomnordiskt land; se tabell 4). Förklaringen ligger i att organisationsgraden bland nordiska invandrare är klart högre än bland de utomnordiska (och för den delen

Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän efter födelseland år 2000			
	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare totalt
Utlandsfödda	79.6	73.7	77.1
därav i Norden	86.9	81.5	84.3
därav i övriga länder	76.4	69.0	73.6
Svenskfödda	80.1	78.7	79.3
Samtliga	80.0	78.3	79.1

Källa: Specialkörningar AKU (årsgenomsnitt)

TABELL 1

också än bland infödda svenskar), närmare bestämt 84 resp. 74 procent – se tabell 1.

Som framgår av tabellen ovan är den genomsnittliga organisationsgraden ungefär densamma hos svensk- och utlandsfödda (79 resp. 77 procent). Det tyder på en hög grad av integration i det svenska samhället, i varje fall när det gäller fackligt medlemskap. Detta är anmärkningsvärt eftersom fackanslutningen i nästan alla länder är avsevärt lägre än i Sverige, men man bör hålla i minnet att andelen fackanslutna är ca 10 procentenheter lägre bland *utomnordiska* invandrare än bland nordiska. Skillnaden mellan svenskfödda löntagare och de som är födda utom Norden inskränker sig dock till 5 enheter.

Fallande organisationsgrad bland svensk- och utlandsfödda

Under de senaste sex-sju åren har organisationsgraden gått ned både bland infödda svenskar och invandrare. Nedgången är något större hos de senare – se tabellen på nästa sida. Flera faktorer har samverkat till denna utveckling. För det första den allmänna försvagning som fackföreningarna genomgått under 1990-talets massarbetslöshet med följd att facket haft mindre av resultat att visa upp på arbetsplatserna, vilket är särskilt tydligt inom arbetsmiljöområdet (Kjellberg 2001b kap. 8). Detta har sannolikt minskat de fackliga organisationernas attraktionskraft. När det gäller de utlandsfödda löntagarna kan man dessutom peka på följande faktorer:

- en ökad andel *utomnordiska* invandrare bland utlandsfödda löntagare; mellan 1998 och 2000 sjönk de nordiskfödda invandrarnas andel från 40 till 33 procent, vilket i sig drar ned den genomsnittliga organisationsgraden bland invandrare.
- sammanhängande med ovanstående punkt är att många invandrare (flyktningar) från utomnordiska länder relativt nyligen kommit ut på arbetsmark-

naden, närmare bestämt när lågkonjunkturen slog om till högkonjunktur. Mellan 1997 och 2000 sjönk arbetslösheten bland utomnordiska medborgare från 33 till 17 procent (AKU Grundtabeller). Under samma period föll organisationsgraden bland utomnordiska invandrare från 79 till 74 procent, medan nedgången bland nordiska invandrare inskränkte sig till ett par procentenheter (från 86 till 84 procent).

- till skillnad från under 1960- och 70-talens arbetskraftsinvandring saknas idag arrangemang som gör det mer eller mindre obligatoriskt för nyanställda invandrare att gå med i fackföreningen (Knocke 1997).

Facklig organisationsgrad för män och kvinnor
respektive arbetare och tjänstemän efter födelseland

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	1991- 2000	1993- 2000
Män												
Utlandsfödda	79.1	82.1	82.4	81.8	81.8	80.0	79.8	77.7	77.1	75.4	-3.7	-7.0
Svenskfödda	78.7	80.9	81.4	81.4	81.0	80.3	79.6	79.1	78.3	76.7	-2.0	-2.0
Kvinnor												
Utlandsfödda	79.8	84.2	85.9	85.6	85.8	85.1	83.8	82.8	81.3	78.9	-0.9	-7.0
Svenskfödda	81.7	84.8	86.2	86.0	85.1	85.1	84.8	83.7	83.3	81.7	0.0	-4.5
Båda könen												
Utlandsfödda	79.5	83.2	84.2	83.8	83.8	82.7	82.0	80.4	79.3	77.1	-2.4	-7.1
Svenskfödda	80.2	82.9	83.9	83.8	83.1	82.8	82.2	81.4	80.8	79.3	-0.9	-4.6
Arbetare												
Utlandsfödda	81.5	85.5	86.3	85.6	85.3	85.2	84.6	83.2	81.8	79.6	-1.9	-6.7
Svenskfödda	79.8	83.2	84.7	84.3	83.8	83.9	83.5	82.4	81.7	80.1	+0.3	-4.6
Tjänstemän												
Utlandsfödda	76.2	79.4	81.1	81.4	81.9	79.5	78.4	76.5	75.9	73.7	-2.5	-7.4
Svenskfödda	80.6	82.6	83.1	83.2	82.5	81.8	81.1	80.5	80.0	78.7	-1.9	-4.4

Källa: Specialkörningar AKU. Anmärkning. Fetstil anger toppnivåer.

TABELL 2

Branschmässiga variationer

Vid en nedbrytning på branscher visar det sig att de utomnordiska invandrarnas fackanslutning på arbetsidan är ungefär densamma som de svenskföddas, men med ett markant undantag: hos *kommunalanställda* arbetare är organisationsgraden avsevärt lägre bland dem som är födda utom Norden (endast 77 procent) än hos svenskfödda (90 procent) – se tabell 3. Och här är utvecklingen mest alarmerande bland de unga invandrarna. Sedan 1993 har fackanslutningen hos offentliganställda arbetare sjunkit nästan dubbelt så mycket bland utlandsfödda ungdomar (16-24 år) som bland svenskfödda (Kjellberg

2001b s 280). Och då bör man ha klart för sig att nedgången är mycket kraftig även bland de *svenskfödda* ungdomarna. Det inte obefogat att beskriva situationen som att "Kommunal blöder" (Kommunalarbetaren nr 6 2001 s 3). Etnicitet i betydelsen utlandsfödd förefaller således förstärka ålder (ungdomar) som källa till låg facklig anslutning.

Däremot kvarstår även efter en branschmässig nedbrytning de nordiskfödda invandrarnas nästan undantagslöst högre fackanslutning jämfört med såväl infödda svenskar som utomnordiska invandrare. Skillnaderna mellan svenskfödda och utomnordiskt födda är genomgående större bland tjänstemännen än på arbetsidan.

Andel utlandsfödda samt facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän i olika branscher år 2000

	Andel utlandsfödda	Därav Norden	Därav utomnord.	Facklig organisationsgrad utlandsfödda	därav Norden	utomnord.	svenskfödda
Arbetare							
Tillverkningsindustri	15	5	10	91	94	89	88
Byggnadsverksamhet	5	3	2	89	92	83	86
Handel	9	2	7	66	69	65	63
Övrig privat service	17	3	13	70	78	67	67
Privat service totalt	13	3	10	69	76	67	65
Privatanställda totalt	13	4	9	80	85	76	76
Statlig tjänst	5	2	3	82	77	85	94
Kommunal tjänst	11	4	7	82	91	77	90
Offentliganställda totalt	10	3	7	80	91	78	90
Summa arbetare	12	4	9	80	87	76	80
Tjänstemän							
Tillverkningsindustri	8	3	5	79	84	75	80
Byggnadsverksamhet	5	3	2	65	69	61	78
Handel	7	3	4	59	57	60	61
Övrig privat service	7	2	5	60	73	53	64
Privat service totalt	7	3	4	60	69	55	64
Privatanställda totalt	8	3	5	65	73	60	69
Statlig tjänst	7	2	5	73	84	69	91
Kommunal tjänst	8	3	5	89	95	85	93
Offentliganställda totalt	8	3	5	86	94	82	93
Summa tjänstemän	8	3	5	74	82	69	79

Källa: Specialkörningar AKU.

TABELL 3

Av tabell 3 kan vidare utläsas att andelen utlandsfödda är högst bland de privata servicenäringsarbetare (exkl. handel) och hos industriarbetarna (17 resp. 15 procent), men låg inom byggbranschen. I tabell 4 kan vi iakttä samma sak, men här redovisat som branschvisa procentandelar av de olika

invandrargrupperna resp. av de svenskfödda. Således återfinns ca 30 procent av de utomnordiska arbetarna inom privata servicenäringar (exkl. handel) jämfört med mindre än var femte svenskfödd arbetare. Omvänt är de utomnordiska arbetarna underrepresenterade inom byggnadsverksamhet och offentlig service. En förhållandevis hög andel av de nordiska invandrarna utgörs av industriarbetare. Bland tjänstemännen är den branschmässiga fördelningen betydligt jämnare och ofta praktiskt taget identisk hos svensk- och utlandsfödda.

Utlands- och svenskfödda arbetares och tjänstemäns fördelning på näringsgrenar år 2000								
	ARBETARE				TJÄNSTEMÄN			
	Utlands-födda	därav Norden	Utom-nord.	Sv-födda	Utlands-födda	därav Norden	Utom-nord.	Sv-födda
Tillverkningsindustri	32	36	31	25	14	16	13	14
Byggnadsverksamhet	3	7	2	8	2	2	1	2
Handel	9	7	11	14	9	10	8	10
Övrig privat service	26	17	29	18	26	24	27	28
Privat service totalt	35	24	40	32	35	33	35	37
Privatanst. totalt	76	72	77	70	58	59	58	59
Statlig tjänst	1	1	1	2	8	6	9	10
Kommunal tjänst	23	27	22	28	33	35	32	31
Offentliganst. totalt	24	27	23	30	42	41	42	41
Alla branscher	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Källa: Specialkörningar AKU.

TABELL 4

Invandrarnas relativa koncentration till storstäder

Om man kombinerar etnicitet, klass och region framträder betydande *regionala* olikheter. I storstadsområdena svarar invandrarna för inte mindre än var femte arbetare, inom industrin och privata servicenäringar (exkl. handel) för var fjärde eller mer, medan endast ca var tionde arbetare i övriga landet är född utomlands – se tabell 5. Även bland tjänstemännen framträder samma mönster men inte lika markant. Det är dock dubbelt så vanligt att träffa på en invandrare på en tjänstemannabefattning i storstäderna som i övriga delar av landet.

Klassmässig polarisering bland utlandsfödda

Som framgått utgör tjänstemannagrupperna idag en majoritet av löntagarna (53 procent – se även tabell 6). Bland svenskfödda svarar arbetarna för 45

Andel utlandsfödda arbetare och tjänstemän samt facklig organisationsgrad i olika branscher och regioner år 2000

	Andel utlandsfödda		Facklig organisationsgrad			
	storstads- områden	övriga landet	utlandsfödda storstad	övriga landet	svenskfödda storstad	övriga landet
Arbetare						
Tillverkningsindustri	25	13	83	95	78	90
Handel	14	6	56	79	50	70
Övrig privat service	28	9	70	70	58	72
Privat service totalt	23	9	66	73	55	71
Privat sektor totalt	22	9	72	86	63	81
Kommunal tjänst	20	9	79	86	85	91
Summa arbetare	22	9	73	86	69	84
Tjänstemän						
Tillverkningsindustri	12	5	71	89	71	85
Handel	9	5	57	63	51	71
Övrig privat service	9	5	58	66	56	75
Privat service totalt	9	5	57	65	55	74
Privat sektor totalt	10	5	60	74	60	78
Statlig tjänst	9	12	69	79	87	91
Kommunal tjänst	13	5	88	90	90	95
Summa tjänstemän	10	5	69	80	69	86

Anm. Med storstadsområden avses Stockholms-, Göteborgs- och Malmöområdena.
En närmare redovisning av vilka kommuner som ingår finns i Kjellberg 2001b s 363f.
Källa: specialkörningar AKU

TABELL 5

procent av alla anställda. Däremot är så mycket som sex av tio utlandsfödda löntagare verksamma inom ett arbetaryrke. Arbetarna är i majoritet hos såväl nordiska som utomnordiska invandrare, men mest markant hos de senare. Omvänt är gruppen låg- och mellantjänstemän kraftigt underrepresenterad hos framför allt de som är födda utanför Norden. Den enda grupp som inte uppvisar några större avvikelser på riksnivå är de *högre* tjänstemännen, som utgör 15 procent av svenskfödda löntagare och 12 procent av utlandsfödda. Man kan därför tala om en *klassmässig polarisering* bland invandrarna: arbetarna är överrepresenterade och de högre tjänstemännen förhållandevis väl företrädade, medan mellangrupperna är starkt underrepresenterade jämfört med hos svenskfödda löntagare.

Samma mönster visar sig i utbildningsstatistiken och där ännu tydligare: jämfört med befolkningen i övrigt är utlandsfödda *överrepresenterade* både bland högutbildade och hos dem som saknar formell utbildning (de los Reyes 2001 s 69). Det faktum att de högutbildade invandrarna är överrepresenterade

enbart i befolkningen och inte på *arbetsmarknaden* (d v s bland de högre tjänstemännen) avspeglar denna grupps svårigheter att få ett jobb som motsvarar utbildningsnivån.

Denna sociala och utbildningsmässiga polarisering bland de utlandsfödda avspeglas på det fackliga planet i att TCO-förbunden genomsnittligt har en lägre andel invandrare (6.5 procent 1996) än LO- och SACO-förbunden (10.4 resp. 8.5 procent; Kjellberg 2001b s 284f). Bland fackförbunden med minst 15 procent utlandsfödda medlemmar märks de fyra LO-förbunden Hotell & Restaurang (23 procent), Fastighets (21 procent), Industrifacket (19 procent) och Musikerförbundet (16 procent) samt SACO-förbunden för läkare (17 procent), universitetslärare och tandläkare (båda 15 procent). Det TCO-förbund som har högst andel invandrare är Vårdförbundet (9 procent). Finansförbundet och Polisförbundet (båda TCO) har mycket låga andelar (4 resp. 1 procent). Lägst ligger Tull-Kust med 0 procent.

De här presenterade siffrorna avser situationen 1996-97. För LO-förbunden har färskare statistik nyligen blivit tillgänglig (framtagen av Sven Nelander på LO). Mellan 1996 och första kvartalet 2001 ökade andelen utlandsfödda medlemmar från 10 till 13 procent. Hos Fastighets och Hotell & Restaurang uppgår andelen invandrare nu till 28 procent, varpå följer Livs (21 procent), Industrifacket (19 procent) och Metall (17 procent). Nästan alla utlandsfödda medlemmar i Hotell & Restaurang kommer från utomnordiska länder (27 procent av samtliga medlemmar med anställning). För hela LO kommer två av tre invandrarmedlemmar från utomnordiska länder. Av Byggnads medlemmar är endast 1 procent födda i utomnordiskt land, vartill kommer 5 procent födda i annat nordiskt land.

Om alla med *invandrarbakgrund* inkluderas kommer man upp i så mycket som var femte LO-medlem. Här ingår alla svenskfödda LO-medlemmar med minst en förälder född utomlands, dvs andra generationens invandrare i vid mening. Det är mer än dubbelt så vanligt att vara född i Sverige och ha en utlandsfödd förälder som att båda föräldrarna är födda utomlands. Även nu toppas listan av Hotell & Restaurang och Fastighets (ca 36-37 procent med utländsk bakgrund) följt av Livs (29 procent), Industrifacket (26 procent) och Metall (25 procent). Hos många av de stora TCO-förbunden har ca 15 procent av medlemmarna invandrarbakgrund, t ex HTF 17 procent, SKTF 16 procent samt ST, Vårdförbundet och SIF alla 15 procent. För Lärarförbundet är motsvarande siffra 13 procent. Av TCO-medlemmarna är i genomsnitt 7 procent födda utomlands vartill kommer 8 procent födda i Sverige men med minst en utlandsfödd förälder, vilket ger sammanlagt 15 procent med invand-

Andel arbetare och tjänstemän bland svensk- och utlandsfödda anställda år 2000					
	Svensk-födda	Utlands-födda	Därav Nordiska invandrare	Därav Utomnordiska invandrare	Alla anställda
Arbetare	45	59	53	61	47
Låg- och mellantjänstemän	40	28	34	26	39
Högre tjänstemän	15	12	13	12	14
Summa tjänstemän	55	41	46	38	53
Summa anställda	100%	100%	100%	100%	100%

Källa: Specialkörningar AKU

TABELL 6

rarbakgrund (samtliga tal avser 1:a kvartalet 2001). Likaså är 15 procent av SACO-medlemmarna antingen invandrare själva eller andra generationens invandrare. Bland förbunden med höga andelar medlemmar med invandrarbakgrund märks Universitetslärarförbundet (28 procent) och Läkarförbundet (20 procent). CF ligger på 17 procent.

Tjänstemän och invandrare: slagsida åt storstäderna

Såväl bland svensk- som utlandsfödda är tjänstemännens andel av löntagarna klart högre i storstadsområdena än i övriga landet (tabell 7). Bland infödda svenskar rör det sig om så mycket som ca 20 procentenheters skillnad (67 procent tjänstemän i storstäderna mot 48 procent i övriga landet). Samma mönster går igen hos de högre tjänstemännen; bland svenskfödda är andelen nästan dubbelt så hög i storstäderna som utanför dessa; denna regionala olikhet är dock betydligt mindre hos invandrarna.

Regiontyp har således större inflytande på den sociala sammansättningen hos infödda svenskar än hos utlandsfödda. Tjänstemännens överrepresentation i storstäderna är således mest framträdande bland dem som är födda i Sverige, men å andra sidan är det invandrarna som uppvisar den största koncentrationen till denna regiontyp. Den kombinerade effekten av dessa förhållanden medför att den *sociala klyftan* mellan invandrare och svenskfödda är som störst just i storstadsområdena. Som framgår av tabell 7 är andelen tjänstemän här drygt 20 procentenheter högre bland infödda svenskar än bland invandrare (67 resp. 46 procent) jämfört med drygt 10 procentenheter i övriga landet (48 resp. 36 procent).

Både hos infödda svenskar och invandrare är det bland *kvinnorna* som tjänstemannayrken är vanligast (de *högre* tjänstemännen utgör dock ett undantag). Högst frekvens tjänstemän finner man hos svenskfödda kvinnor i stor-

Andel tjänstemän bland svensk- och utlandsfödda anställda efter kön och region år 2000						
	Tjänstemän totalt			Högre tjänstemän		
	Svensk-födda	Utlands-födda	Alla anställda	Svensk-födda	Utlands-födda	Alla anställda
Storstad						
Män	63	43	60	24	17	23
Kvinnor	70	48	67	19	12	18
Båda könen	67	46	64	21	13	20
Övriga landet						
Män	45	32	44	13	10	13
Kvinnor	52	40	51	9	10	9
Båda könen	48	36	47	11	10	11
Hela riket						
Män	51	38	50	17	14	17
Kvinnor	58	44	57	13	11	12
Båda könen	55	41	53	15	12	14

Anm. Procentandelen arbetare fås genom att subtrahera talen i de tre första kolumnerna från 100, t ex beträffande utlandsfödda av båda könen i hela riket: 100 - 41 = 59 procent.
Källa: specialkörningar AKU

TABELL 7

städerna (hela 70 procent), lägst hos utlandsfödda män utanför storstadsområdena (endast 32 procent). Detta utgör ännu en illustration till att etnicitet har en stark *social* dimension, men det har även kön och region. Således är andelen tjänstemän ungefär lika hög bland invandrarkvinnor i storstäderna (48 procent) som bland svenskfödda män i övriga landet (45 procent).

Vi har tidigare konstaterat att andelen högre tjänstemän inte skiljer sig särskilt mycket åt mellan svensk- och utlandsfödda löntagare. Av tabellen ovan framgår att storstadsområdena är ett undantag. Det är invandrarnas relativa koncentration till storstadsområdena i kombination med det allmänt större inslaget av högre tjänstemän i denna regiontyp som förklarar de för hela riket genomsnittligt små avvikelserna mellan svensk- och utlandsfödda vad gäller frekvensen högre tjänstemän.

Om det inte förelegat en överrepresentation av utlandsfödda i storstäderna hade för det andra den genomsnittliga andelen arbetare bland invandrarna varit ännu högre än vad som nu är fallet. Av tabell 7 kan utläsas att 54 procent av invandrarna i storstäderna har ett arbetaryrke jämfört med 64 procent i övriga landet. Men det är storstäderna som väger tyngst, eftersom mer än

Utlands- respektive svenskfödda löntagares fördelning på regiontyper						
	1991	1995	1998	2000	1991-2000	1995-2000
Storstäder						
Av födda utomlands	53	50	50	54	+1	+4
Av födda i Sverige	34	32	33	35	+1	+3
Av samtliga anställda	36	33	34	37	+1	+4
Övriga landet						
Av födda utomlands	47	50	50	46	-1	-4
Av födda i Sverige	66	68	67	65	-1	-3
Av samtliga anställda	64	67	66	63	-1	-4
Hela riket	100%	100%	100%	100%		

Källa: specialkörningar AKU

TABELL 8

varannan utlandsfödd löntagare befinner sig i denna regiontyp (se tabell 8 samt tabell 4, som visar att andelen utlandsfödda arbetare och tjänstemän är ungefär dubbelt så hög i storstadsområdena som i övriga landet).

Bland infödda svenskar befinner sig däremot så mycket som *två tredjedelar* av de anställda utanför storstadsområdena. Till de *klassmässiga* olikheterna mellan invandrare och svenskfödda kommer således en påfallande skillnad i *regionalt* avseende.

Ca var tionde fackmedlem är, som nämnts, född utomlands. Om även andra generationens invandrare inkluderas blir siffran naturligtvis högre, uppskattningsvis 15 procent (jfr Kjellberg 2001b s 286f). Av totalt 2.9 miljoner fackligt anslutna (exkl. arbetslösa, studerande och pensionärer) kommer ca 100.000 från annat nordiskt land och ca 180.000 från utomnordiska länder. Det förhållandevis stora antalet nordiska invandrare bland fackmedlemmarna beror delvis på deras jämfört med andra invandrargrupper mycket höga organisationsgrad.

Som vi sett är andelen arbetare klart högre bland utlandsfödda löntagare än bland svenskfödda (59 resp. 45 procent; tabell 7). Bland fackmedlemmarna växer denna olikhet till följd av de utlandsfödda tjänstemännens jämfört med de svenskföddas lägre organisationsgrad, samtidigt som den genomsnittliga organisationsgraden bland arbetare är densamma för svensk- och utlandsfödda (tabell 4). Detta resulterar i att endast var fjortonde fackansluten tjänsteman är född utomlands jämfört med var åttonde fackansluten arbetare (tabell 9). Genomsnittet bland löntagare är mer än var tionde.

Andel svensk- och utlandsfödda fackmedlemmar bland arbetare och tjänstemän år 2000 (endast sysselsatta)

	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare totalt	Antal fackmedl. (1000-tal)
Svenskfödda	87.7	92.9	90.5	2.664
Utlandsfödda	12.3	7.1	9.5	281
därav				
nordiska invandrare	4.0	3.0	3.5	102
utomnordiska invandrare	8.2	4.2	6.1	179
Samtliga fackmedlemmar	100.0	100.0	100.0	2.948

Källa: Specialkörningar AKU

TABELL 9

Andel arbetare och tjänstemän bland svensk- och utlandsfödda fackmedlemmar år 2000 (endast sysselsatta)

	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare totalt	Antal fackmedl. (1000-tal)
Svenskfödda	46	54	100	2.664
Utlandsfödda	61	39	100	281
därav				
nordiska invandrare	55	45	100	102
utomnordiska invandrare	64	36	100	179
Samtliga fackmedlemmar	47	53	100	2.948

Källa: Specialkörningar AKU

TABELL 10

Enligt tabell 10 är sex av tio utlandsfödda *fackmedlemmar* verksamma inom ett arbetaryrke. Bland utomnordiska invandrare utgör arbetarna så mycket som två tredjedelar av fackmedlemmarna, medan mer än varannan svenskfödd medlem är tjänsteman. Det illustrerar än en gång att *klass* och *etnicitet* är sociala dimensioner som går in i varandra i det svenska samhället. Det samma gäller *kön* och *ålder* som båda har ett klart inflytande på proportionen arbetare/tjänstemän och dessa kategoriers inre differentiering. Som vi sett är männen i övervikt bland de högre tjänstemännen trots att kvinnorna utgör majoriteten av tjänstemannakåren i sin helhet. Av anställda i åldern 16-24 år har sju av tio ett arbetaryrke. Arbetarnas andel avtar sedan snabbt till mindre än varannan bland 25-29-åringarna för att stabiliseras på 45 procent i ålders-

gruppen 30-44 år. Hos de äldre löntagarna (45-65 år) avtar andelen arbetare ytterligare eller till fyra av tio. Det får ses i ljuset av att förtidspensionering är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän.

Även fackföreningarna själva är socialt skiktade i den meningen att invandrare, kvinnor och ungdomar är kraftigt underrepresenterade på högre nivåer i den fackliga hierarkin. Med tanke på att samma grupper rent allmänt har en utsatt ställning på arbetsmarknaden är knappast *behovet* av facklig representation mindre än hos de som traditionellt utgjort kärnan i den fackliga kadern, dvs medelålders och äldre svenskfödda män.

Först under senare år har invandrarnas bristande fackliga inflytandemöjligheter 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 alla de tre studerade organisationerna 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). Ca hälften av invandrarmedlemmarna är kvinnor, vilket betyder att barriärer och 'karriärvägar' som hör samman med den traditionella svenska fackliga kulturen måste 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* egenskaper 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.

De på högre fackliga nivåer starkt underrepresenterade grupperna har alla en hög andel tidsbegränsat anställda. Särskilt markant är detta hos ungdomarna: 49 procent av 16-24 åringarna hade en tidsbegränsad anställning år 2000. Men även hos utländska medborgare (21 procent jämfört med 14 procent hos svenska medborgare) och kvinnor (17 procent jämfört med 13 procent hos män) föreligger en överrepresentation. Bland löntagarna i stort hade 15 procent ett tidsbegränsat jobb (AKU Grundtabeller 2000; se även Kjellberg 2000b s 122, 140ff, 148). Vissa kombinationer av kön, klass och etnicitet ger avsevärt högre nivåer: ungefär varannan kvinnlig LO-medlem som invandrat från utomnordiska länder under de senaste nio åren har ett tidsbegränsat jobb (Nelander & Lönnroos 2000 s 14f).

Likaså är *arbetslösheten* fortfarande hög bland ungdomar och invandrare: 8 procent av 16-24-åringarna, 13 procent av utländska medborgare (varav 17 procent av utomnordiska). Den genomsnittliga arbetslöshetsnivån var 5 procent år 2000 (16-64 år). Bland svenska medborgare inskränkte sig arbetslösheten till 4 procent. Därtill kommer att en hög andel av de utländska medborgarna står helt *utanför arbetsmarknaden*. Medan 76 procent av de svenska medborgarna i åldern 16-64 år hade ett förvärvsarbete år 2000 var motsvarande andel av utländska medborgare endast 55 procent.

En viktig facklig utmaning består i att söka motverka att invandrarna – och inte minst de utländska medborgarna – marginaliseras inom arbetslivet i form av tidsbegränsade jobb, arbetslöshet eller genom att helt hamna utanför arbetsmarknaden. Åtskilliga invandrare har arbetsuppgifter som inte alls motsvarar deras utbildning (social mobilitet nedåt), medan många lågutbildade inte ges chans till utveckling i arbetet. Sverige tillhör dessutom de europeiska länder som har störst skillnader i sysselsättningsgrad mellan infödda och invandrare (de los Reyes 2001 s 70). Därmed finns en uppenbar risk för att de allt starkare tendenserna till *tudelning* av arbetsmarknaden får en *etnisk* dimension. Med *tudelning* avses att olika löntagargrupper har mycket olika arbets- och anställningsvillkor: dels en kärna av fast anställda med relativt goda utvecklingsmöjligheter i arbetet, dels tillfälligt anställda med otrygga jobb och sämre möjligheter till kompetensutveckling och därmed också en mindre förmånlig löneutveckling (Kjellberg 2000b s 288, 292f, 294, 298f, 326ff, 330). Problemet accentueras av att de fackliga organisationerna under 1990-talets massarbetslöshet förlorade initiativet på arbetsorganisations- och arbetsmiljöområdena. Allt snålare bemannade organisationer inom närings-

livet och hos den av nedskärningar drabbade offentliga sektorn *minskade* också utrymmet för facklig verksamhet, vilket befäste den defensiva position som facket hamnade i ute på arbetsplatserna.

Samtidigt kräver den fortsatta decentraliseringen och individualiseringen av lönebildningen *ökade* fackliga insatser på arbetsplatserna, där ju också frågorna om arbetsorganisation och arbetsmiljö hör hemma. Särskilt problematisk är situationen för förbund som Kommunal, som på arbetsplatsnivå saknar tradition av förhandlingar om prestationslöner. Med en mer individualiserad lönesättning finns risken att än fler individer blir tysta och inte vågar kräva förbättringar av t ex arbetsmiljön. Under 1990-talets massarbetslöshet försvagades såväl individen som *kollektivet* i detta avseende. Omorganisationer inom vård och omsorg medverkade dessutom till att bryta ned kollektivkänslan och sammanhållningen när de horisontella arbetslagen (bestående av sjukvårdsbiträden/undersköterskor) utvecklades till förmån för samverkan mellan undersköterskor och sjuksköterskor (Lindgren 2001 s 35, 38ff, 55).

Sedan den ekonomiska konjunkturen vänt och den offentliga sektorn står inför stora nyrekryteringsbehov framstår det som en central facklig utmaning att stärka *individerna* genom den styrka som kollektiv sammanhållning och gemensamt handlande kan ge. Ett medlemsnära fack är dock knappast möjligt att förverkliga utan att olika grupper och kategorier – inte minst kvinnor, ungdomar och invandrare – ges chansen att göra sina röster hörda.

Anm. Specialkörningarna av AKU (Arbetskraftsundersökningarna) har finansierats av Arbetslivsinstitutet i Norrköping / Arbete & Kultur samt av forskningsprojektet *Tjänstemännens fackliga organisering ur internationellt perspektiv* (Riksbankens Jubileumsfond). Jag vill vidare tacka Lena Lindgren, rättssociolog vid Lunds universitet, och dr. polit Torgeir Aarvaag Stokke vid forskningsstiftelsen Fafo i Oslo, för värdefulla synpunkter på manuset.

Referenser – Anders Kjellberg

- De los Reyes, P. (2001) Mångfald och differentiering. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (2000) Trade Unions in Western Europe since 1945. London: Macmillan
- Eriksson, A. H. (1998) De yttre gränserna. Facklig särorganisering av arbetare och tjänstemän, i K. Åmark Solidaritetens gränser. LO och industriförbundsprincipen under 1900-talet. Stockholm: Atlas
- Hellberg, I. (1997) Det fackliga förtroendet. En studie av ombudsmän och experter 1950-1991. Stockholm: Atlas
- Kjellberg, A. (1997) Hur formades de svenska tjänstemännens organisationsmönster?, i A. L. Johansson (red) Fackliga organisationsstrategier, Solna: Arbetslivsinstitutet
- Kjellberg, A. (1999) Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv, i Arbeiderhistorie 1999. Årbok for Arbeiderbevegelsens Arkiv og Bibliotek, Oslo.
- Kjellberg, A. (2000a) Facklig organisering och partsrelationer i Sverige och Danmark, i F. Ibsen & S. Scheuer (red) Septemberforliget og det 21. århundrede, Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Kjellberg, A. (2000b) Facklig organisering och arbetsmarknad: marginalisering av ungdomar och invandrare?, i S. Tegle (red) Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Kjellberg, A. (2001a) Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år, i C. Strøby Jensen (red) Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark, Köpenhamn: Nordiska ministerrådet
- Kjellberg, A. (2001b) Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige. Lund: Arkiv förlag.
- Knocke, W. (1997) Sist på dagordningen? Invandringen, den invandrade arbetskraften och facket i Sverige, i Arbetarhistoria nr 82 (nr 2 1997)
- Lindgren, G. (2001) Ensam i teamet? En sociologisk analys av undersköterskors och sjuksköterskors sociala arbetsmiljö i spåren av nya organisationsmodeller, i A. Holmgren (red) Klassamhället. Befäst eller upplöst? LO Idédebatts skriftserie nr 1, Stockholm: LO
- Nelander, S. & Lönnroos, E. (2000) Anställningsformer och arbetstider, Stockholm: LO
- Nordisk socioekonomisk indelning (Nord-SEI) Köpenhamn: Nordisk statistisk sekretariat (Tekniska rapporter 51 1990)
- Schierup, C-U. & Paulson, S. & Åhlund, A. (1994) Den interna arbetsmarknaden. Etniska skiktningar och dequalificering, i C-U.
- Schierup & S. Paulson (red) Arbetets etniska delning. Studier från en svensk bilfabrik, Stockholm: Carlsson
- Seip, Å. Arup (1998) Rett til å forhandle. En studie i statstjenestemennens forhandlingsrett i Norge og Sverige 1910-1965, Oslo: Fafo-rapport 243.
- Stokke, T. Aarvaag (2001) Strukturendringer blant arbeidstakerorganisasjonene, i Aschehoug og Gyldendals Store Norske Årbok 2001, Oslo: Kunnskapsforlaget (s 275-277)

Frågor och svar – Anders Kjellberg

Vilka diskrimineras?

Hur ser du på det förhållandet att det finns personer med invandrarbakgrund i gruppen svenskfödda? De är också människor som diskrimineras på grund av etnicitet. Å andra sidan kan det finnas utlandsfödda som ej diskrimineras, t ex britter, som ju dessutom är utomnordiska invandrare.

Anders Kjellberg

Jag har inte talat så mycket om diskriminering utan mer jämfört olika grupper med varandra. Och här är indelningen i nordiska och utomnordiska invandrare resp. infödda svenskar relevant. Bland annat arbetslösheten varierar mycket starkt mellan dessa grupper. Allra tydligast framträder skillnaderna om man ser på de utomnordiska medborgarna, dvs de som är födda utanför Norden och som ännu inte blivit svenska medborgare. År 2000 var 17 procent av de utomnordiska medborgarna arbetslösa, vilket är betydligt mer än bland nordiska medborgare (7 procent) eller svenska medborgare (4 procent) för att inte tala om infödda svenskar. Då är det ändå fråga om ett högkonjunkturår. Sedan är det riktigt att det kan förekomma variationer inom gruppen icke-nordiska invandrare/medborgare liksom bland t ex de infödda svenskarna där ju även andra generationens invandrare ingår. Utan tvekan är det också så att olika former av etnisk (och annan) diskriminering spelar en viktig roll för att förklara skillnader mellan olika grupper.

Olika invandrargrupper skiljer sig åt även i facklig organisationsgrad. Även här är skillnaden stor mellan nordiska och icke-nordiska invandrare. De nordiska invandrarna har t.o.m. en högre organisationsgrad än de infödda svenskarna. Åtminstone delvis beror sådana olikheter på att fördelningen på branscher, regioner mm skiljer sig åt. Bland de nordiska invandrarna finns det t ex en betydligt högre andel industriarbetare än bland infödda svenskar. Hos de som är födda utanför Norden har ovanligt många arbetaryrken i storstädernas privata servicenäringsringar, dvs en kategori som rent allmänt utmärks av en relativt låg organisationsgrad. Vid ytterligare finindelningar av invandrarna efter länder, världsdelar mm blir statistiken osäker, i varje fall om man samtidigt vill kombinera med bransch, region, kön, arbetare/tjänstemän mm. En väsentlig förändring under senare år är att de icke-nordiska invandrarnas andel av de utlandsfödda ökat – från 60 till 67 procent mellan 1998 och 2000. Det har påverkat såväl den genomsnittliga organisationsgraden som genomsnittsarbetslösheten bland invandrare.

Fler gick med i facket på 1960-talet

Man kan också jämföra olika perioder. De som kom som arbetskraftsinvandrare på 1950- och 60-talen trodde att man måste gå med i facket. Det var en speciell period då. Du har också studerat skillnader mellan hög- och lågkonjunktur. I en högkonjunktur är man mindre benägen att gå med i facket. Oberoende av vilka länder man kom ifrån, Norden eller Grekland, gick man med. Också jugoslaverna gick med i facket även om de hade erfarenhet av en annan struktur. Det var en annan syn på facket. Arbetskraftsinvandrarna skulle gå med i facket. Även invandrarkvinnorna trodde att man måste gå med i facket.

Anders Kjellberg

Det är riktigt att konjunkturen betyder mycket, liksom vilka grupper det handlar om. Bland nyanlända flyktingar blir fackanslutningen till början inte lika hög som när det var arbetskraftsinvandring. Då var det mer eller mindre obligatoriskt att gå med i facket. Det stora problemet är kanske ändå inte organisationsgraden. Den är förvånansvärt hög även bland de utomnordiskt födda. Det stora fackliga utmaningen som även gäller svenskfödda är att fackanslutningen går ner, såväl bland invandrare som svenskfödda. För att vända denna utveckling krävs det att facket återerövrar initiativet ute på arbetsplatserna för att åstadkomma utvecklande arbeten och goda arbetsmiljöer. Önskvärt är här att motverka en tudelning av de anställda i en grupp med anställningstrygghet, utvecklingsmöjligheter i arbetet och en förmånlig löneutveckling samtidigt som en annan grupp, där invandrare och kvinnor är överrepresenterade, saknar sådana möjligheter. Även övergången till individualiserade lönesystem är en utmaning för facket. Så är det t ex för Kommunal, som dessutom saknar fackklubbar på många arbetsplatser. Framför allt i Stockholmsregionen saknas på många håll fackklubbar även inom Metall och SIF. Den andra stora utmaningen är att bli mer lyhörd för de grupper som inte tillhör de traditionellt fackliga kategorierna. Det gäller både ungdomar, kvinnor och invandrare. Alla dessa kategorier är kraftigt underrepresenterade högre upp i den fackliga hierarkin. Här gäller det att ändra på den fackliga kulturen och det fackliga arbetssättet.

Integration på dagordningen?

Det kanske viktigaste fackliga fältropet eller utgångspunkten som FAI, nätverket *Fackligt Aktiva Invandrare*, hade var att integrationsfrågan skulle komma upp på den fackliga dagordningen. Denna fråga har sedan återkommit hela tiden sedan FAIs tillkomst. Erfarenheten är att integrationsfrågorna fortfa-

rande inte är med på den fackliga dagordningen eller att de är långt ned. Att det är en slags fackliga frågor som inte diskuteras, inte är prioriterade. Och stämmer inte de här siffrorna ganska väl med den fackliga bilden, inte minst i olika regioner? Att det till exempel är låg organisationsgrad i storstäder och vissa andra områden. Att det är lägre organisationsgrad och större klassklyftor i förorter, att det finns misstro mot fackliga system, men också mot fackliga organisationer. Den så kallade storstadssatsningen som LO nu drar igång är svar på denna statistik.

Anders Kjellberg

Ja, i storstäderna är utmaningen dubbel för facket. Dels den relativt låga och sjunkande fackanslutningen rent allmänt. Dels den geografiska och sociala segregation som följer av att invandrarna till stor del är koncentrerade till storstadsregionerna och inom dessa till vissa områden.

Risk för grupp i ständig arbetslöshet

Det är en sak som oroar mig. Jag tror att arbetslöshetsstatistiken är för positiv. 17 procents arbetslöshet läser man överallt när det gäller invandrare (avser icke-nordiska medborgare år 2000). Jag är rädd för att i andelen som står utanför arbetskraften är invandrarna den största gruppen. Frågan är om de någonsin kommer med i arbetskraften om vi nu börjar tala om att importera arbetskraft? De som står utanför är främst kvinnor. Risken är att vi får en etnisk ständig arbetslöshetsgrupp. Detta har inte facket uppmärksammat. Talet om arbetskraftsinvandring gör mig väldigt orolig. Då försvinner den här gruppen helt och hållet. Det är en grupp som inte har integrerats. En del av de som betecknas som utanför arbetskraften finns med som svart arbetskraft. Man behöver se på arbetslösheten och på dem som står utanför arbetskraften på helt annat sätt än man gör i dag! Det gäller både forskare och fack.

Anders Kjellberg

När man i den officiella statistiken (AKU) redovisar att arbetslösheten bland utomnordiska medborgare gått ned från 33 till 17 procent mellan 1997 och 2000 verkar det ju väldigt positivt. Motsvarande nedgång bland nordiska medborgare är från 12 till 7 procent. För utländska medborgare totalt har arbetslösheten minskat från 25 till 13 procent, dvs en halvering. Samtidigt är villkoren, som framgår mycket, olika mellan olika invandrargrupper och mellan invandrare och infödda svenskar. Bland svenska medborgare (här ingår invandrare som fått svenskt medborgarskap) är motsvarande nedgång från 7 till 4 procent. Det betyder att

arbetslöshetsnivån fortfarande är mer än fyra gånger högre bland utomnordiska medborgare än bland svenska medborgare! Utöver den öppna arbetslösheten har vi sedan alla som befinner sig i arbetsmarknadspolitiska åtgärder (varav en del dock räknas som sysselsatta) samt de dolt arbetslösa. Förvärfrekvensen är ett mått på andelen som befinner sig på resp. utanför arbetsmarknaden. Och här är skillnaden minst sagt betydande mellan svenska och utländska medborgare. Medan hela 76 procent av de svenska medborgarna i åldern 16-64 år förvärvsarbetade år 2000 var så fallet med endast 55 procent av de utländska medborgarna i samma åldersgrupp. Dvs en skillnad på drygt 20 procentenheter. Samtidigt talar man om brist på arbetskraft nu och i framtiden inom många yrken. Här krävs breda satsningar på allt från utbildning till att motverka diskriminering på arbetsmarknaden.

Hur är representationen inom facket?

Jag tycker att det är positiva siffror att ca var tionde fackmedlem är född utomlands. Jag saknar en statistik när det gäller invandrarnas representation bland förtroendevalda på olika nivåer inom facket, inte minst hur det förhåller sig med de utomnordiska invandrarna.

Utan statistik kan problemen fortsätta

Att man inte kan se den etniska representationen beror på att vi inte har någon etnisk kartläggning inom facket av våra medlemmar. Vi har varken språkkoder eller ursprungsland. Det finns ett motstånd mot denna statistik och registrering. Jag tycker det är fel att inte ta reda på fakta. Jag vet att LO ska undersöka det här. En mängd av år har vi sagt att vi ska inte ha registrering. Då har problemen kunnat fortsätta och vi har inte sett dem. Det kom en vädjan från DO att facket ska vara lite mer positivt till undersökningar där man kan se etnicitet så man kan komma till rätta med diskrimineringen i arbetslivet. Har det skett en etnisk rensning? Jag undrar om det finns några siffror på etnisk representation i facket på klubb- och avdelningsnivå? Vet någon hur det har utvecklats under perioden med arbetslöshet? Jag har tittat på en del industriarbetsplatser. Där verkar det ha skett en etnisk rensning de senaste tio åren. Har det också märkts inom facket?

Lägre aktivitet bland nyinflyttade

Det finns inga siffror, man jag upplever att vi har lägre aktivitet inom Hotell- och Restaurangfacket bland de som invandrat under de senaste tio – femton åren jämfört med de som kommit tidigare. Och bland de förtroendevalda på

arbetsplatsnivå i dag har vi en lägre andel invandrare än tidigare. Det har blivit sämre helt enkelt. Det är den känslan vi har. Frågan är vad vi ska göra för att få en bättre aktivitet, för det handlar om att hela sektorer av vår bransch faller bort.

Anders Kjellberg

Minskad andel invandrare bland förtroendevalda är desto allvarligare som andelen utlandsfödda av Hotell- och Restaurangmedlemmarna stigit ytterligare från en redan hög nivå (från 23 procent 1996 till 28 procent 2001). Jag anser att det är en viktig uppgift att kartlägga hur den etniska fördelningen ser ut på olika arbetsplatser och i olika branscher samt bland fackligt förtroendevalda på olika nivåer. Även om det är mer komplicerat när det gäller etnicitet jämfört med kön, behöver man arbeta på det sättet för att tydliggöra hur problemen ser ut och skapa något sorts mått på utvecklingen – om det blir bättre eller sämre. Facken har sedan länge uppmärksammat hur könsfördelningen ser ut på olika fackliga nivåer, men när det gäller etnisk mångfald befinner man sig i bästa fall i startgroparna.

Åtgärder för mångfald inom fack och arbetsliv

När man tittar på rekryteringen till högre poster inom facket, då sker det verkligen nätverksrekrytering. Där är det gäng som snackar ihop sig om vad man ska föreslå. Det gäller även arbetsgivarsidan. Det är verkligen nätverksrekrytering. När det gäller prioriteringar av den här typen av frågor har diskrimineringsombudsmannen visat att det är bara var tjugonde bland arbetsgivarna som kan ge exempel på positiva åtgärder för mångfald. Proportionerna är inte bättre bland de fackligt förtroendevalda. Även där var det fem procent, alltså var tjugonde. Invandrarna är en liten grupp, och det gäller även inom facket. Det är till nackdel för dem att de är så små som grupp. När man frågar invandrarna själva så visade det sig att 20 procent av dem som sökt jobb under de senaste fem åren ansåg att de vid minst ett tillfälle inte fått jobbet på grund av sin utländska bakgrund. Mer än 20 procent uppgav att de utsatts för etniska trakasserier på jobbet. Så för invandrare är detta en stor fråga. Men deras svaghet är att de är en liten grupp i facket och i arbetslivet.

Tillfälliga anställningar hindrar aktivitet

Kommunal bedömer att förbundets medlemmar i framtiden till 30 procent kommer att bestå av människor med invandrarbakgrund. Det bör vi tänka på när vi rekryterar medlemmar och när vi stimulerar de medlemmar vi har att bli fackligt aktiva, att intressera sig för fackliga uppdrag och så vidare. Kom-

munal har en kampanj för att öka antalet arbetsplatsombud. Om man tittar på hur det ser ut på arbetsplatserna på olika nivåer så kan man se att bland arbetsplatsombuden där motsvarar andelen invandrare sin del av medlemsgrupperna. Sektionerna motsvarar kommunerna inom Kommunal. Där finns man också med i styrelserna, men i länsavdelningarna finns bara ett urval – och på central nivå där är det ytterst få. Centralt är man av nordiskt ursprung. Allt fler av Kommunals nya medlemmar har osäkra anställningar, vikariat osv. Då kan man visserligen ta på sig fackliga uppdrag, men den allmänna inställningen i den närmaste fackliga kretsen och hos invandrarna själva som har tillfällig anställning är att man ska inte jobba fackligt då. Man kan inte få facklig tid för sitt uppdrag. Det försvagar invandrarna.

Daglönarna allt fler

Vi har också detta problem inom hotell- och restaurangbranschen. Vi har fått en överetablering som gjort att man har slimmat organisationerna och man har fått fler daglönare, med dag för dag-anställningar. Även hos dem som har ett fackligt intresse finns ett motstånd mot att ta på sig fackliga uppdrag på arbetsplatsen. Man är rädd att då inte få förlängd anställning. Vi gjorde en undersökning i Skellefteå med en enkät. Det visade sig att det var en hög andel - 45 procent - som ville ta fackligt uppdrag, bara det inte var på den egna arbetsplatsen. Det beror på arbetsmarknaden hos oss på den privata sidan. Detta problem har man kanske inte i den offentliga sektorn.

Anders Kjellberg

Det du säger stämmer med vad Gunnar Aronsson på Arbetslivsinstitutet visat. Det är en tystnadens kultur som har brett ut sig på många arbetsplatser. Man är försiktig med att ta upp kritik av dålig arbetsmiljö och andra problem på arbetsplatserna. Tidsbegränsat anställda sitter lite löst och individualiserad lönesättning kan medföra att man håller inne med kritiska synpunkter av rädsla för att bli diskriminerad lönemässigt. Dessutom tilltar stressen i alltmer slimmade organisationer så att det inte blir så mycket tid för fackligt arbete. Genom att man jobbar i grupp och i lag så lastas jobbet över på arbetskamraterna om någon ägnar sig åt fackligt arbete. Då blir det desto mer för de andra lagmedlemmarna. Behovet att komma tillrätta med stress och dåliga arbetsmiljöer är sannolikt större än tidigare, men möjligheterna att göra något åt det förefaller minska. Å andra sidan – om man inte vill ta ett fackligt uppdrag på sin arbetsplats, och om det finns utrymme högre upp i den fackliga hierarkin (apropå Hotell & Restaurangs undersökning), då borde det ju finnas möjlighet till ökad uppmärksamhet för

dessa frågor! Från fackligt håll bör man inte tveka att göra undersökningar som tar upp de indelningar som är relevanta. Ett tag ville man inte tala om socialgrupper i Sverige. Nu levde vi inte längre i ett klassamhälle, ansåg man. Då ville man ta bort socialgrupp från undersökningarna. Men då går en massa kunskap förlorad.

När man söker forskningsanslag, då räcker det inte med att ange namn, födelseår mm på blanketten som bifogas ansökan. För varje person som deltar skall det också i en särskild ruta kryssas för om det rör sig om en man eller en kvinna. På samma sätt är det för facket nödvändigt att använda sig av uppgifter om ursprung när man ska resonera om integrationsfrågorna, annars famlar man lätt i blindo. Det finns undersökningar som visar sig att på lägre nivåer inom facket är det inte så stora skillnader i andelen förtroendevalda hos invandrare och svenskfödda. Men på de högre fackliga nivåerna förhåller det sig annorlunda. Sociologen Inga Hellberg undersökte Kommunal, Metall och LO 1950 - 1990. Hon fann ett knappt tiotal ombudsmän med utländsk härkomst under hela perioden, vilket inte motsvarar mer än ett par procent av alla ombudsmännen. Det har sannolikt inte ändrats så mycket sedan dess. Av experterna på LO hade endast en handfull utländsk bakgrund. De var så få så de hade kunnat namnges. En av dem var förresten Rudolf Meidner.