



LUND UNIVERSITY

Den fackliga medlemsutvecklingen sedan 1980-talet

Frågor och svar i anslutning till LOs poddserie om ojämlikhet

Kjellberg, Anders

2020

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2020, dec. 22). Den fackliga medlemsutvecklingen sedan 1980-talet: Frågor och svar i anslutning till LOs poddserie om ojämlikhet. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

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

SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN
LUNDS UNIVERSITET
2020-12-22

Den fackliga medlemsutvecklingen sedan 1980-talet. Frågor och svar i anslutning till LOs poddserie om ojämlikhet

Anders Kjellberg

• Sedan 80-talet har den fackliga organisationsgraden sjunkit i hela västvärlden. Hur har utvecklingen sett ut i Sverige?

Under slutet av 1980-talet sjönk organisationsgraden och särskilt bland de unga i storstädernas privata tjänstenäringsar som i till exempel handels- och restaurangbranscherna. Det var en **extrem högkonjunktur** och man talade om en överhettad arbetsmarknad. Arbetslösheten i Stockholm var nere på en procent. Det fanns gott om jobb att välja mellan och fler än tidigare tyckte att de klarade sig bra utan att vara med i facket. Andelen anställda som var med i facket sjönk från 85 procent under mitten av 80-talet till 81 procent 1990 (Kjellberg 2017a).

En del privatanställda tjänstemän valde att bara vara med i a-kassan. Denna så kallade **direktanslutning** till a-kassan skulle under 90-talet sprida sig till offentliganställda och till arbetare (Kjellberg 2014).

Under början av 90-talet svängde den ekonomiska konjunkturen om från extrem högkonjunktur till **extrem lågkonjunktur**. Arbetslösheten steg mycket kraftigt och nu gick samma grupper med i facket som under slutet av 80-talet hade gått ur eller avstått från att gå med, det vill säga ungdomar i storstädernas privata tjänstenäringsar. Organisationsgraden steg återigen till omkring 85 procent (Kjellberg 2017a).

Därefter sjönk andelen fackligt anslutna sakta år för år men inte på något dramatiskt sätt. Men tappet blev ändå ganska stort under loppet av 10-12 år. Det förrädiska med en **smygande** nedgång är att man inte riktigt märker den och därför inte känner något större behov att göra något åt den.

Men det skulle bli mer dramatik. Ett **stort medlemsras** inträffade åren 2007 och 2008 sedan alliansregeringen chockhöjt a-kasseavgifterna (Kjellberg 2009 och

2011a). Det blev nu dyrt att vara med i både fack och a-kassa. Facken förlorade 245 000 medlemmar på två år och a-kassorna ännu fler . Organisationsgraden sjönk från 77 procent 2006 till 71 procent 2008 (Kjellberg 2020a). Ett så stort fackligt medlemsras har Sverige inte upplevt sedan åren efter 1909, året då arbetarna led ett stort nederlag i den stora strejken och lockouten det året (Kjellberg 2011b).

Om vi sedan gör ett hopp till hur det ser ut idag har organisationsgraden under de två senaste åren legat still på 68 procent (Kjellberg 2020a).

• **Den dramatiskt sjunkande fackliga organisationsgraden i Sverige sedan 90-talet - vilka är de största anledningarna till den?**

Om vi tittar på den smygande nedgången på mellan en halv och en procentenhet per år så berodde den till stor del på att arbetsmarknaden förändrades. Andelen som hade **tidsbegränsade** jobb ökade och särskilt bland ungdomar. Efter 90-talsdepressionen fortsatte arbetslösheten att vara mycket högre än den varit under 70- och 80-talen. Då är det svårare, inte minst för ungdomar, att stå på sig och kräva fasta jobb (2020a). Det fick en negativ inverkan på organisationsgraden eftersom de med tillfälliga jobb inte är med i facket lika mycket som de med fasta anställningar.

Dessutom **uppluckrades så småningom anställningsskyddet** och en växande del av de tidsbegränsat anställda fick ännu osäkrare anställningsformer som behovs- och timanställningar. De behöver facket kanske mer än någon annan men osäkra och låga inkomster gör att många inte går med.

En annan förändring är att alltfler arbetar på udda arbetstider som inom handeln. Då blir det också mer av **ensamarbete**. Det gäller i hög grad också personliga assistenter, arbete inom hemtjänsten, cykelbud med flera.

Vidare har **nya branscher** växt fram som e-handel och spelutvecklingsföretag och då får facket ofta börja från noll med att organisera de anställda.

Sedan har vi det stora medlemsras som jag nämnde och som började år 2007 sedan alliansen höjt a-kasseavgifterna kraftigt. De var förhöjda ända fram till 2014 (2014).

• **Inom vilka grupper har organisationsgraden sjunkit mest, och vad beror det på?**

Den har sjunkit mycket mer bland **arbetare** än bland tjänstemän och avsevärt mer bland personer **födda utomlands** än bland de som är födda i Sverige. Den har också sjunkit mer bland **tidsbegränsat anställda** än bland fast anställda och mer i **yngre åldersgrupper** än bland äldre och medelålders (Kjellberg 2020a).

År 2006, året innan den kraftiga höjningen av a-kasseavgifterna var organisationsgraden densamma för arbetare och tjänstemän: 77 procent. År 2019 var 72 procent av tjänstemännen med i facket men bara 60 procent av arbetarna. Det som hände var att a-kasseavgifterna från juli 2008 kopplades närmare till **arbetslösheten i varje a-kassa**. Eftersom arbetslösheten var och är högre bland arbetare än bland tjänstemän fick LO-kassorna de högsta avgifterna.

När **finanskrisen** slog till på allvar 2009 höjdes därför avgifterna ytterligare och mest hos LO-kassorna eftersom krisen slog hårdast mot arbetarna. Så sent som 2010 betalade IF-Metall-medlemmen 390 kronor i månaden till sin a-kassa medan civilingenjören i samma bransch och företag kom undan med 90 kronor i månaden. Unionen-medlemmen betalade något däremellan. Därtill kommer att den rena fackavgiften är högre i LO-förbunden än i tjänstemannafacken.

Att avgifterna till a-kassan steg under finanskrisen medförde att den fackliga organisationsgraden till skillnad från under 90-talsdepressionen inte ökade. Under coronakrisen 2020 steg både antalet fackmedlemmar och a-kassemedlemmar kraftigt under mars och april månader.

• **Hur ser den fackliga utvecklingen ut för män respektive kvinnor?**

Kvinnor har i genomsnitt en högre organisationsgrad än män. År 2019 var 72 procent av de kvinnliga löntagarna med i facket mot 64 procent av de manliga. Även femton år tidigare var kvinnorna klart bättre organiserade än männen och skillnaden har ökat något.

Medverkande till den höga organisationsgraden bland kvinnor är att de är **överrepresenterade bland tjänstemän** och framför allt **bland offentliganställda**.

Sju av tio offentliganställda är kvinnor och 54 procent av tjänstemännen.

Men även bland t ex industriarbetare och arbetare inom handeln är kvinnornas organisationsgrad högre än männens. Inom handeln var 2019 53 procent av de kvinnliga arbetarna och 51 procent av de manliga med i facket 2019.

• Hur ser den fackliga utvecklingen ut för unga respektive gamla?

Organisationsgraden har gått ned mest hos de unga. År 1990 var sex av tio anställda i åldern 16-24 år med i facket, idag är det bara var tredje (Kjellberg 2020a). Även bland de äldre har organisationsgraden gått ned kraftigt – i åldersgruppen 45-64 år från 88 till 76 procent.

(Det är en nedgång med 12 procentenheter jämfört med 27 hos de unga. Relativt sett – räknat i procent istället för i procentenheter är nedgången ännu större hos de yngsta eller med 44 procent mot 14 hos de äldre.)

Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna är inte med i dessa siffror.

Förklaringen till den låga organisationsgraden hos de unga kan inte reduceras till negativa attityder eller bristande kunskaper om fackföreningar och kollektivavtal utan det är till stor del fråga om vad jag kallar ”**strukturell individualism**” (Kjellberg 2020a). Genom att varva arbete, arbetslöshet och studier får många en lös anknytning till arbetsmarknaden och till de enskilda arbetsplatserna.

De unga är överrepresenterade bland arbetare inom handel och andra privata tjänstenäringsar där organisationsgraden efter svenska förhållanden är låg. Många arbetsplatser är små och saknar fackklubb, vilket gör att många unga inte kontaktas av facket eller har något fack att vända sig till. Även om det finns en klubb är det inte alls säkert att de kontaktas om de har tillfälliga anställningar.

Till den strukturella individualismen hör också ensamarbete som personliga assistenter, barnflickor, inom hemtjänsten och på obekväma arbetstider mm.

Vad gäller bristande kunskaper hos unga om vad en fackförening är eller vad det innebär om det inte finns något kollektivavtal kan man säga att den strukturella individualismen i hög grad medverkar till att det är så.

• Hur ser de regionala skillnaderna i landet ut när det kommer facklig anslutning?

Den fackliga anslutningen varierar starkt mellan olika kommuner och län. Lägst är den i **storstadsområdena** och allra lägst i Stockholmsområdet. Av stor betydelse är branschammansättningen på orten eller regionen, **storleken på arbetsplatserna** och **arbetarrörelsens styrka historiskt sett** (Kjellberg 2020a).

Till exempel pappersbruk är stora arbetsplatser, har stark facklig närvaro direkt på arbetsplatsen och finns oftast i brukssamhällen med starka arbetarrörelsetraditioner. Till skillnad från i storstaden finns det utanför den stora industriarbetsplatsen inte så många andra jobb att välja mellan.

I Stockholm finns nästan inga större industriarbetsplatser kvar. För arbetare dominerar istället arbete i privata tjänstenärings- och inom vård & omsorg, inte sällan på deltid och i jobb som är tidsbegränsade. Högst är organisationsgraden i Norrland. Många norrlandslän har ett stort inslag av stora industriföretag och starka arbetsrörelsetraditioner.

- **Din senaste rapport (Kjellberg 2020a) visar att andelen utrikes födda arbetare som är med i facket sjunkit dramatiskt - vilka är de bidragande orsakerna till det?**

Sedan 2006 har organisationsgraden minskat **dubbelt så mycket** bland utrikes som bland inrikes födda arbetare. Sedan 2013 har den minskat **tre gånger mer** bland de utrikes födda.

(Kjellberg 2020a: tabell 24 sid. 52)

Möjliga förklaringar: många av de utrikes födda är **nyanlända** och kommer från utomeuropeiska länder med svaga fackföreningar. Förutom språksvårigheter kan det vara problem med bristande kunskaper om den svenska arbetsmarknadsmodellen där ju fackföreningarna spelar en framträdande roll.

De utrikes födda arbetarna är överrepresenterade i lågt betalda restaurang- och städyrken där organisationsgraden är låg.

- **Hur ser den fackliga utvecklingen ut i de områden som är kopplade till Handels?**

Inom handel, restauranger mm finns tendenser till en **etniskt segmenterad arbetsmarknad** där inrikes födda i hög utsträckning finns hos arbetsgivare med inrikes bakgrund och många utrikes födda i små företag vars ägare också har utländsk bakgrund och där facklig verksamhet och kollektivavtal ofta saknas. Min forskarkollega Olle Frödin och jag fann att det ofta var så bland de som hade subventionerade jobb i dessa branscher i Helsingborg år 2016 (Frödin & Kjellberg 2020).

Nya delbranscher som **e-handel** växer fram. Hösten 2019 hade Handels tecknat kollektivavtal med mer än hälften av de marknadsledande e-handelsföretagen.

Amazon håller på att etablera sig i Sverige men det är inte lika säkert att facket lyckas lika bra som när man fick till stånd ett kollektivavtal hos det amerikanska leksaksföretaget **Toys R Us** (Kjellberg 2020a: sid. 101). Den gången blev sympatiåtgärder från andra förbund viktiga. Finansförbundet blockerade till exempel de finansiella transaktionerna till och från företaget.

• **Facket kan vara en nyckel till jämlikheten i ett samhälle - är facket en sådan nyckel idag tycker du?**

Ja, genom att **kollektivavtalen** spelar huvudrollen för lönesättningen. Inget LO-förbund har ett **sifferlöst avtal** och inte heller något av tjänstemannafacken inom industrin som ju sätter det så kallade **märket**. Genom att kollektivavtalen täcker omkring 90 procent av de anställda i Sverige garanteras att den stora majoriteten av arbetarna får löneökningar som inte understiger märket.

Avtalen har dock blivit mer decentraliserade än tidigare och det finns inte **individgarantier** i alla.

Om t ex Handels eller Hotell- och Restaurangfacket hade stått utanför LO är det inte säkert att man lyckats förhandla fram avtal som är lika bra som märket eller bättre.

LO har också gjort många **lågloñesatsningar** men de olika förbunden långt ifrån alltid ense om hur det skall gå till. Kommunal lämnade ju LO-samordningen i 2020 avtalsrörelse.

• **Varför går allt färre gå med i facket, tror du?**

Ja, men nu tyder mycket på att **nedgången i facklig anslutning planat ut**. Organisationsgraden för löntagare i genomsnitt var 2019 oförändrat 68 procent och bland arbetarna oförändrat 60 procent. **Om det är ett trendbrott återstår att se**. Det kan tilläggas att under **Coronakrisen** ökade facken under mars och april 2020 med omkring 60 000 medlemmar och a-kassorna ännu mer (Kjellberg 2020a, Kjellberg 2020b).

Den kraftiga nedgången på arbetarsidan fram till 2018 har jag berört. Arbetarfacken har **särskilda svårigheter att rekrytera nya medlemmar**:

- Under åren 2007-2013 **avsevärt högre a-kasseavgifter** än tjänstemannafacken

- Även den rena **fackavgiften** är i regel högre hos LO-förbunden
- Avgiftens storlek är viktig eftersom **många väger kostnaden mot nyttan av att vara med i facket**. En del anser sig inte heller ha råd att vara med.
- När organisationsgraden går ned **minskar underlaget för fackklubbar** och därmed fackets möjligheter att rekrytera nya medlemmar ute på arbetsplatserna.
- **Inte lika vanligt hos LO-förbunden med inkomstförsäkringar** som bland tjänstemannafacken
- Högre andel **tidsbegränsat anställda**
- Högre andel **deltidsanställda**
- I vissa branscher **hög personalomsättning**
- Högre andel **ungdomar**
- Högre andel **utrikes födda**
- Ofta en kombination av ovanstående
- Av betydelse är också framväxten av privata företag inom bl a vård och omsorg. **Privatanställda** har avsevärt lägre organisationsgrad än offentliganställda i flera yrken, bland annat undersköterskor, personliga assistenter, barnskötare och vårdbiträden.

• **Vad tror du att en sjunkande facklig organisationsgrad kan få för konsekvenser?**

Det kan bli en ond cirkel att facket får ännu svårare att rekrytera nya medlemmar. Sjunkande organisationsgrad **minskar medlemsunderlaget för fackklubbar och fackombud** ute på arbetsplatserna, vilket försvårar rekryteringen av nya medlemmar.

Färre medlemmar betyder också **mindre ekonomiska resurser** för fackliga kurser, anställande av ombudsmän, finansiering av fackliga tidningar, etc.

I vissa branscher kan kollektivavtalens täckningsgrad sjunka så mycket att **allmängiltigförklaring** av kollektivavtal aktualiseras, det vill säga att

kollektivavtalet i en bransch ska gälla samtliga företag. Än så länge motverkas det av arbetsgivarnas fortsatt mycket höga organisationsgrad.

• **Vad behövs göras för att fler ska gå med i facken tycker du?**

- **Informera** de som kommer ut på arbetsmarknaden, det vill säga ungdomar och nyanlända om värdet av fackligt medlemskap och kollektivavtal
- I både ord och handling **visa på nyttan** av att vara med i facket, att facket förhandlar om löner och vid uppsägningar, företräder den enskilde vid tvister med arbetsgivaren och verkar för en säkrare och bättre arbetsmiljö. Därtill kommer inkomstförsäkringar och andra försäkringar och de fackliga a-kassorna.
- Det är viktigt att **facket finns ute på arbetsplatserna**. För det första för att medlemmarna där ska kunna vända sig till en fackklubb eller fackombud men också få möjlighet att själva engagera sig fackligt.
- Om facket finns direkt på arbetsplatsen är det **lättare att rekrytera nya medlemmar** jämfört med om det inte finns där utan ombudsmän måste komma utifrån.
- Om det inte finns någon facklig verksamhet på arbetsplatsen kan facket inte heller uträtta så mycket där och **uppvisa resultat** för medlemmarna och de potentiella medlemmarna. Det är viktigt ur facklig rekryterings-synpunkt.

Referenser

Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2020) "Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2020: [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/anstallningsbidrag-integration-eller-etnisk-segmentering\(3b601435-581a-45f6-8384-36e015911e88\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/anstallningsbidrag-integration-eller-etnisk-segmentering(3b601435-581a-45f6-8384-36e015911e88).html)

Kjellberg, Anders (2009) "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 15:2 (11-28). [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/det-fackliga-medlemsraset-i-sverige-under-2007-och-2008\(0a2ca618-196b-4ecf-a274-e76100719d32\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/det-fackliga-medlemsraset-i-sverige-under-2007-och-2008(0a2ca618-196b-4ecf-a274-e76100719d32).html)

Kjellberg, Anders (2011a) "The Decline in Swedish Union Density since 2007" *Nordic Journal of Working Life Studies* (NJWLS) Vol. 1. Nr 1 (August 2011), sid. 67-93. [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-decline-in-swedish-union-density-since-2007\(85260eb8-edea-494c-bfec-8a9e7b71f29d\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-decline-in-swedish-union-density-since-2007(85260eb8-edea-494c-bfec-8a9e7b71f29d).html)

Kjellberg, Anders (2011b) "Storkonflikten 1980 och andra stora arbetskonflikter i Sverige" *Arbetshistoria* nr 138-139 (2011:2-3), s. 33-40.

http://portal.research.lu.se/portal/files/8199732/Storkonflikten_1980_Arbetshistoria_138_139_A_Kjellberg.pdf

Kjellberg, Anders (2014) *Växande avgiftsskillnader i a-kassan och utvecklingen därefter*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2014:1. (uppdaterad 2020)

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan-och-utvecklingen-darefter\(3214d57a-561e-4932-825d-dfd4e721d97f\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan-och-utvecklingen-darefter(3214d57a-561e-4932-825d-dfd4e721d97f).html)

Kjellberg, Anders (2017a) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag (elektronisk utgåva av boken med samma titel 2001).

http://portal.research.lu.se/portal/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf

Kjellberg, Anders (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century* (De svenska fackförbundens och centralorganisationernas medlemsutveckling sedan slutet av 1800-talet). Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2017:2. Uppdaterad 2020:

[http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html)

Kjellberg, Anders (2019a) "Den svenska partsmodellen – facket, arbetsgivarna och lönebildningen", i Åke Sandberg (red.) *Arbete & Velfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur 2019, sid. 119-148.

Kjellberg Anders (2019b) "Sweden: collective bargaining under the industry norm". I Torsten Müller, Kurt Vandaele och Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume III, sid. 583-604 + Appendix). [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm\(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html)

Kjellberg, Anders (2020a) *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2029*. Stockholm: Arena Idé. [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html)

Kjellberg, Anders (2020b) "Facklig medlemstillströmning under coronapandemin", *Nio - Fem Tidskrift om arbetsliv & profession* nr 2 2020 sid. 12-15.

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/facklig-medlemstillstroemning-under-coronapandemin\(043f738e-c0cb-4e37-9915-a03f819806d4\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/facklig-medlemstillstroemning-under-coronapandemin(043f738e-c0cb-4e37-9915-a03f819806d4).html)

Kjellberg, Anders (2020c) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Department of Sociology, Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2020:1.

<https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt->

[organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://www.soc.lu.se/organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

OJÄMLIKHETEN OCH FACKET: Avsnitt 5 i LO-podd (11 december 2020)

Ojämligheten och facket. Vad händer med jämlikheten och lönerna när fackets styrka minskar?

Medverkande: Kent Jansson, Anders Kjellberg och Jakob Molinder.

Ojämligheten



Podcaster Rss

1980 var Sverige troligen världens mest jämlika land. Sedan dess har klyftorna mellan fattig och rik vuxit. Vad beror det på och vad har det fått för konsekvenser? I en poddserie i åtta delar görs nedslag i Sverige idag och genom intervjuer med forskare och experter tecknas bilden av vad inkomstskillnaderna betyder för bland annat skolan, välfärden och den framväxande högerpopulismen. Är vi dömda till ständigt växande klyftor eller kan vi välja en annan väg? Podcasten Ojämligheten bygger på LO:s jämlikhetsutredning och är producerad av SMT Medieproduktion år 2020. Berättare: Nina Zanjani.

Antal avsnitt: 8

Senaste avsnittet: 10 december, 2020

En podcast av: LO Sverige

Webb: <https://poddtoppen.se/podcast/1536549372/ojamlikheten/5-ojamlikheten-och-facket>

Facebook: <https://www.facebook.com/watch/?v=873730933379106>

LO om poddserien:

https://www.lo.se/start/play_startsida/lansering_av_los_nya_poddserie_ojamlikheten

Poddserien tar avstamp i slutrapporten till LO:s jämlikhetsutredning - "Program för jämlikhet". Utgångspunkten för rapporten är att Sverige var mest jämlikt i världen i början av 80-talet, men sen dess har landet blivit mer ojämlikt. Avsnitt 5 handlar om fackets roll och varför allt färre går med i facket och vad det får för konsekvenser. Avsnittet innehåller även ett reportage med en representant för Handelsanställdas förbund som berättar om förändringarna på dennes arbetsplats, då inte minst vad gäller den fackliga anslutningsgraden.

Kontaktuppgifter Anders Kjellberg:

Telefon: 046-222 88 47

E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se

Hemsida: <http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>