

Röster om facket och jobbet

Rapport nr 1

Löne- och välfärdsenheten

November 2002

Sven Nelander/Ingela Goding

Innehåll

Sammanfattning.....	3
1 Rapportens syfte och underlag.....	14
2 Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?.....	16
3 Hur ser de anställda på fackets inflytande?.....	39
4 Synen på det fackliga medlemskapets värde.....	43
5 Skäl emot att vara fackligt organiserad.....	51
6 Facklig organisationsgrad – ett viktigt mått på värdet av det fackliga medlemskapet.....	59
7 Möjligheterna att öka den fackliga anslutningen.....	79
Tabellbilaga.....	83

Material ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

Sammanfattning

För att kunna *förbättra och utveckla den fackliga verksamheten* är det viktigt att få reda på både vad människor anser i en rad olika frågor och hur de faktiska villkoren ser ut.

En intervjuundersökning med ett slumpmässigt urval av anställda i åldrarna 18–64 år har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB) under våren 2002. Såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO ingår alltså i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation. Sammanlagt har drygt 7 000 personer intervjuats. Det är vanliga löntagare, både arbetare och tjänstemän, som därigenom får komma till tals.

I denna rapport behandlas de frågor i undersökningen som gäller fackets roll i vid bemärkelse. Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena/arbetsuppgifterna? Hur ser man på fackets inflytande? Vilka är de viktigaste värdena i det fackliga medlemskapet? Varför vill en del inte ansluta sig? Hur stor del av de anställda på olika delar av arbetsmarknaden är fackligt organiserade? I vilken utsträckning skulle de ej fackligt anslutna kunna tänka sig att gå med i facket?

Jämförelser görs med motsvarande undersökning år 1998, men också med motsvarande undersökningar åren 1993 och 1988. I årets undersökning har tillkommit ett antal nya frågor till anställda som inte är fackligt anslutna.

Andra frågeområden i undersökningen kommer att tas upp i kommande rapporter i samma skriftserie.

Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

De områden som LO-medlemmarna tycker att det är *allra viktigast* att facket arbetar med är anställningstrygghet, löner, skydd mot inkomstförluster vid sjukdom och arbetslöshet, arbetsmiljö, jämställdhet mellan kvinnor och män, möjligheter till semester samt bekämpande av arbetslöshet. Minst 90 procent av LOs medlemmar anser att dessa är viktiga eller mycket viktiga frågor för facket.

Områden som också anses som mycket viktiga är information om medlemmarnas sociala rättigheter, arbetstider, fackligt/socialt arbete (kamratstödande), utbildning i arbetet, inflytande över det egna arbetet, opinionsbildning för att främja medlemmarnas intressen och utvecklande av medlemsförmåner.

Något längre ner kommer utveckling av arbetets innehåll, fackligt samarbete i Europa, barnomsorg och skatter. Lägsta värderingen som viktiga fackliga områden får bostadskostnader och matpriser.

I rapporten görs också jämförelser med andra grupper. Det visar sig att *det finns några områden som nästan alla tycker är viktiga*. Dessa är följande:

- anställningstrygghet
- löner
- skydd mot inkomstförluster vid sjukdom och arbetslöshet
- arbetsmiljö
- jämställdhet mellan kvinnor och män

I många avseenden är åsiktsöverensstämmelsen god mellan de jämförda grupperna av löntagare. I andra finns det klara och intressanta skillnader.

Det gäller till exempel *utbildning i arbetet* som betonas särskilt starkt av kvinnorna inom LO. Bland såväl arbetare som tjänstemän är det en högre andel kvinnor än män som anser att utbildning i arbetet är ett mycket viktigt fackligt område.

Både kvinnor och män anser att *jämställdhet mellan könen* är ett viktigt fackligt område, men kvinnor vill i högre grad än män bedöma det som ett "mycket viktigt" fackligt område, medan männen istället oftare än kvinnorna anser det vara "ganska viktigt". Denna skillnad mellan kvinnor och män är störst inom SACO. Den allra lägsta andelen som tycker att jämställdhet mellan kvinnor och män är ett "mycket viktigt" fackligt område finner vi bland de privatanställda och statligt anställda männen i SACO.

Mycket stora skillnader är det i synen på *skatterna* som fackliga frågor. LO-medlemmar anser i mycket högre grad än SACO-medlemmar att detta är ett viktigt fackligt område, medan TCO-medlemmarna ligger däremellan. Om dessa skillnader i första hand speglar att behovet av stöd från fackets sida för att hävda medlemmarnas intressen i dessa frågor är mycket olika, eller mera är uttryck för en principiell uppfattning av ideologisk karaktär, vet vi inte. Sannolikt har båda dessa förhållanden betydelse.

Andelen som anser att *utvecklande av medlemsförmåner*, som till exempel billiga hemförsäkringar, är en viktig facklig uppgift är långt högre bland LO-medlemmar än bland TCO- och SACO-medlemmar. Lägst värderas den här frågan av männen i SACO. Med tanke på de betydligt större ekonomiska marginaler de högavlönade tjänstemännen har i sin ekonomi framstår det kanske inte så angeläget att ordna billiga kollektiva försäkringar som det är för LO-medlemmarna. Men möjligen kan också ideologiska skäl spela en roll.

Mellan 65 och 70 procent av Metalls och Industrifackets medlemmar anser att *utveckling av arbetets innehåll* är ett viktigt fackligt område jämfört med ungefär 45 procent av SACOs privatanställda. Inom den statliga och kommunala sektorn är däremot skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän i denna fråga ganska små.

Även i frågor som att facket ska försöka påverka *barnomsorgen* finns det ganska stora skillnader i uppfattning. Andelen som anser detta vara en viktig facklig uppgift är allra högst bland LOs och lägst bland SACOs medlemmar. Det får ses mot bakgrund av att tillgängligheten i barnomsorgen, såväl vad gäller öppettider som avgifter, ofta utgör mycket större problem i arbetarfamiljerna än bland andra.

I rapporten speglas bland annat också de *regionala* olikheterna. Det visar sig att det är förhållandevis små skillnader. Det finns dock några områden som värderas högre som fackliga frågor av LO-medlemmar i Stockholmsregionen än i andra delar av landet – och det är främst matpriserna, bostadskostnaderna och fackligt samarbete i Europa.

För *första gången* kan vi i undersökningen även göra en uppdelning efter *födelseland*. Kommentarererna i rapporten koncentreras till större skillnader mellan födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden. Slutsatsen är att de olika grupperna prioriterar fackliga uppgifter på i stort sett samma sätt – det vill säga de har samma rangordning av de olika områdena efter graden av viktighet. Men vissa olikheter kan noteras. LO-medlemmar som är *födda utanför Norden* prioriterar vissa frågor högre än vad som görs av dem som är födda i Sverige. Dessa frågor är bland annat utvecklande av medlemsförmåner, skatter och bostadskostnader.

En *annan* indelning som likaledes används för första gången i undersökningen är *antalet anställda på arbetsplatsen*. Det visar sig att LO-medlemmar på små och stora arbetsplatser rangordnar de olika fackliga arbetsuppgifterna på praktiskt taget samma sätt. I några avseenden är det dock så att anställda på *stora arbetsplatser* har lite högre värdering än anställda på små arbetsplatser. Det gäller främst frågor som inflytande i arbetet, utveckling av arbetets innehåll, fackligt/socialt arbete och opinionsbildning för att främja medlemmarnas intressen.

Vilka *förändringar* har då skett i synen på fackets uppgifter? Vi jämför här åren 1988, 1993, 1998 och 2002 – alltså en sammanlagd period på nästan femton år.

I den undersökning som genomfördes år 1998 fann vi att det främst var frågor kring *kompetens och utveckling i arbetet* som prioriterades högre som fackliga frågor än tidigare. Det gällde utbildning i arbetet, utveckling av arbetets innehåll och inflytande i arbetet. Av stort intresse är förstas att se om denna högre värdering ligger kvar eller om uppgången mellan 1993 och 1998 var tillfällig. Den slutsats som vi nu kan dra är att frågorna kring kompetens och utveckling har *bibehållit den starkare position som man uppnådde 1998*. Däremot har inte skett någon ytterligare ökning mellan 1998 och 2002.

Den enskilda fråga som ökade allra mest i medlemmarnas bedömning mellan 1993 och 1998 var *skatterna*. Den frågan har dock *tappat något* mellan 1998 och 2002, men det är ändå så att den värderas *klart högre* som facklig fråga år 2002 än för ungefär tio år sedan (år 1993).

Om vi går ytterligare några år tillbaka och ser på vad som hände mellan 1988 och 1993 så var den stora förändringen att *jämställdheten mellan kvinnor och män* kraftigt stärkte sin ställning, och denna fråga

har *under hela tiden därefter* behållit sin mycket starka position som en av de fackliga "toppfrågorna".

Av *stort intresse* är förstås att se om det finns någon fråga som har ökat påtagligt i värdering bland medlemmarna *under de allra senaste åren*, mellan 1998 och 2002. Slutsatsen är att det gäller *utvecklande av medlemsförmåner* (i den fråga som har ställts i intervjuerna nämns billiga hemförsäkringar som ett *exempel* på sådana medlemsförmåner). Andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är en viktig facklig fråga har sedan 1998 bland LO-medlemmar ökat från 63 till 71 procent. Bland kvinnorna inom LO har det varit en ökning från 66 till 75 procent och bland männen från 61 till 67 procent.

Den här mycket tydliga förändringen framgår också vid uppdelning efter fackförbund. Till exempel framgår att andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är ett viktigt fackligt område i Industrifacket har ökat från 58 till 73 procent sedan 1998, i Fastighets från 58 till 76 procent, i SEKO från 51 till 69 procent och i Kommunal från 64 till 74 procent.

Vi kan konstatera att anställningstrygghet, löner, skydd mot inkomstförluster vid till exempel sjukdom och arbetslöshet, arbetsmiljö och jämställdhet mellan kvinnor och män har *behållit sina absoluta tätpositioner* som viktiga fackliga områden.

Om vi sammantaget ser till vilka stora förändringar som har skett *under det senaste decenniet* (sedan 1993) kan man konstatera att de områden som har kommit att värderas högre av LOs medlemmar är frågor kring kompetens och utveckling i arbetet, utvecklande av medlemsförmåner, skatter och barnomsorg.

Sett på *den ännu längre sikten – de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988* – är det jämställdheten mellan kvinnor och män som allra tydligast lyft som facklig fråga.

Ungdomarnas syn på vad som är viktiga fackliga områden

Man kan fråga sig om ungdomarna ser annorlunda än andra på vilka som är viktiga fackliga områden? Resultaten visar att det är påfallande små skillnader mellan ungdomar och andra. I några avseenden finns dock intressanta olikheter. Unga arbetare betonar mer än äldre *utbildning i arbetet* som ett "mycket viktigt" fackligt område. Andelen som anser att utbildning i arbetet är en viktig facklig fråga är allra högst bland de unga kvinnorna.

Bland männen inom LO anser också de unga i högre grad än de äldre att *utvecklande av medlemsförmåner* är ett viktigt fackligt område. Bland kvinnorna är här skillnaderna mellan olika åldersgrupper inte så tydliga.

Skillnader i uppfattning mellan fackligt aktiva och vanliga medlemmar

En *klassisk fråga* är om det finns skillnader mellan de fackligt aktiva och de vanliga medlemmarna i synen på vad som är viktiga fackliga frågor. Det visar sig att man prioriterar på samma sätt. Vi jämför tre grupper, nämligen fackligt aktiva, fackligt intresserade men inte själva aktiva, och slutligen fackligt ointresserade. Resultaten visar, inte oväntat,

att de fackligt aktiva i några avseenden är mest positiva till att facket engagerar sig och att de ointresserade är minst positiva. Men *rangordningen* mellan olika områden är densamma för de tre jämförda grupperna. Den slutsats som man kan dra av detta är att man har *samma uppfattning om vilka områden som ska prioriteras*, men att engagemang-
et i några frågor är olika starkt.

Hur man ser på fackets inflytande

I intervjuerna har ställts en fråga om hur man ser på fackets inflytande:

”Tycker Du att den lokala fackliga organisationen bör ha mer eller mindre att säga till om på Din arbetsplats, om man ser till hela verksamheten?”

Det framgår av svaren att *nästan alla har en positiv inställning till det lokala facket*. Oavsett facklig organisation anser mycket få medlemmar att det lokala fackets inflytande bör minska medan den helt övervägande delen anser att det bör öka eller vara oförändrat.

De *förändringar* som har skett sedan *förra undersökningen* för fyra år sedan är förhållandevis små vad gäller såväl LO, TCO som SACO. I jämförelse *med situationen för ungefär tio år respektive knappt femton år sedan* kan vi konstatera att andelen som vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen har ökat bland såväl arbetare som tjänstemän och bland både kvinnor och män.

Synen på det fackliga medlemskapets värde

I undersökningen har de anställda tillfrågats om *vad de anser att det fackliga medlemskapet ger*. Av svaren framgår att de allra flesta LO-medlemmar anser att det fackliga medlemskapet ger bättre försäkringsskydd, stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, trygghet vid strejk och lockout samt stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet.

Att man också anser att medlemskap ger möjlighet att gå på fackliga kurser är väl egentligen inte oväntat. De allra flesta fackliga organisationer har ett ganska brett utbud av fackliga kurser att erbjuda. Intressant är dock att kanske att så många av de intervjuade har framhållit detta som ett av medlemskapets värden.

Man kan konstatera att det finns en ganska god överensstämmelse mellan olika grupper av anställda om vilka delar i det fackliga medlemskapet som är särskilt viktiga. Det gäller också när man gör en uppdelning på olika åldersgrupper.

Det finns dock en del frågor där det finns skillnader. Bland de *privat-anställda* anser medlemmarna i LO i högre än medlemmarna i TCO och SACO att det fackliga medlemskapet ger bättre försäkringsskydd, större möjligheter att påverka arbetsmiljön och ökad anställningstrygghet.

Det finns också vissa olikheter mellan LO-medlemmar med olika *födelseland*. De som är *födda utanför Norden* anser i högre grad än födda i Sverige att det fackliga medlemskapet ger bättre inflytande över den egna arbetssituationen. Å andra sidan är det en lägre andel bland de födda utanför Norden som menar att det fackliga medlemskapet ger möjlighet att gå på fackliga kurser.

I vissa avseenden finns det också olikheter mellan *arbetsplatser av olika storlek*. LO-medlemmar på *mycket stora arbetsplatser* (500 anställda eller mer) anser i högre utsträckning än de på mindre sådana att det fackliga medlemskapet ger möjligheter att påverka arbetsmiljön, större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar och möjligheter att gå på fackliga kurser.

Det visar sig att utvecklingen *sedan förra undersökningen* för fyra år sedan har varit lite olika. Ungefär oförändrad andel anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet och möjlighet att påverka arbetsmiljön. Däremot har det varit en ökning av andelen som anser att det fackliga medlemskapet ger bättre inflytande över den egna arbetssituationen och även en ökning av andelen som menar att det fackliga medlemskapet ger ökad anställningstrygghet. Det har sedan förra undersökningen varit en minskning av andelen som uppger att det fackliga medlemskapet ger trygghet vid strejk eller lockout.

I jämförelse *med situationen för ungefär tio år sedan*, år 1993, har det varit en minskning av andelen som anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, trygghet vid strejk eller lockout och möjlighet att påverka arbetsmiljön. Vad gäller andra delar i det fackliga medlemskapet är förändringarna små.

Skäl emot att vara fackligt organiserad

Orsakerna till att en del anställda inte är med i facket har man i undersökningen försökt belysa på två sätt. *Dels* har de som *inte är fackligt organiserade* fått frågan om vilken som är den viktigaste orsaken till att de inte är fackligt anslutna, *dels* har de som *själva är med i facket* tillfrågats om vad de tror är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna. I många situationer kan det vara lättare att ge ett svar som beskriver verkligheten när man talar om andra personer än sig själv.

Inte i någon av dessa båda frågor har några svarsalternativ lästs upp utan de intervjuade har fått svara fritt och även kunnat ange mer än en orsak.

Det vanligaste svaret från ej fackligt anslutna arbetare är *att man är tveksam till nyttan* – nästan 30 procent har framhållit detta. Drygt 20 procent anger *medlemsavgiftens storlek*.

Men man nämner också som orsaker att man endast är tillfälligt anställd (10 procent), att facket arbetar för mycket med politik (9 procent) och att man aldrig har blivit tillfrågad (6 procent).

Här görs också en jämförelse mellan de ej fackligt organiserade *som är medlemmar i arbetslöshetskassa* och dem som *inte är med i någon sådan*. Det framgår att de a-kasseanslutna oftare än andra ej fackligt anslutna anger medlemsavgiftens storlek. Bland männen är det också så att de a-kasseanslutna i högre utsträckning än andra anger som skäl att facket arbetar för mycket med politik och att facket är toppstyrt. De som inte är med i a-kassan anger istället oftare som skäl att stå utanför facket att man endast är tillfälligt anställd. Mycket pekar på att a-kasseanslutning ofta är uttryck för ett medvetet val, medan

de som inte heller är med i a-kassan ofta är unga och nytillträdande på arbetsmarknaden, som ännu inte bestämt sig om man ska gå med eller inte hunnit ansöka om medlemskap.

I den nu genomförda undersökningen har man också frågat dem som inte är fackligt anslutna *om de tidigare har varit med i facket*. Resultaten visar att av arbetare som inte är fackligt anslutna har ungefär 45 procent tidigare varit med i facket. Men det finns här en betydande skillnad mellan a-kasseanslutna och andra. Drygt sex av tio av arbetare som enbart är medlemmar i arbetslöshetskassa har tidigare varit med i facket, medan andelen bland de som inte är med i a-kassa är knappt hälften så hög.

En fråga har också ställts till de *enbart a-kasseanslutna* som rör valet av denna anslutningsform. Följande fråga ställdes: "Pratade du med andra om att gå med i a-kassan innan du bestämde dig för denna anslutningsform?" Det framgår av resultaten att ungefär 35 procent av enbart a-kasseanslutna arbetare har pratat med andra innan de bestämde sig. Siffran är betydligt högre bland de yngre än bland de äldre.

Till dem som *inte är fackligt anslutna men varit med i facket tidigare* har i årets undersökning även ställts en fråga om *varför man lämnade facket*. De vanligaste angivna orsakerna är missnöje med facket (40 procent av *ej fackligt anslutna arbetare*), har bytt arbetsgivare (16 procent) och för hög avgift (17 procent).

Dessutom har angetts många andra orsaker, som till exempel att man tyckt att man klarar sig bra utan facket, att man inte betalat avgiften i tid, att man börjat studera, att man inte tycker att fackligt medlemskap är förenligt med den roll man har på jobbet samt personliga skäl.

Till de anställda som inte är medlemmar har också ställts en fråga *om det finns fackklubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen*. Det framgår av svaren att drygt hälften av *ej fackligt anslutna arbetare* uppger att det saknas fackklubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen. Det är en mycket högre siffra än för dem som är medlemmar i facket.

Vad gäller *de fackligt organiserades bedömning om varför andra inte är med i facket* är det två svar som dominerar, nämligen medlemsavgiftens storlek och tveksamheten till nyttan att vara med i facket. I jämförelse med svaren från de *ej fackligt anslutna* får "medlemsavgiftens storlek" nu en mera framskjuten plats. Skillnaden *kan* bero på att det kan vara lättare att ta upp ekonomiska problem när man talar om andra än sig själv. Nästan hälften av LO-medlemmarna tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att en del personer inte är fackligt anslutna.

Vi kan konstatera att det har skett *små förändringar sedan den förra undersökningen* år 1998. En viss ökning har dock skett av andelen kvinnor inom LO som tror att *medlemsavgiftens storlek* är den viktigaste orsaken till att del står utanför facket. Någon motsvarande minskning har inte skett bland männen utan snarare pekar resultaten på en minskning.

Vad gäller den uppdelning som görs på kvinnor och män i olika åldersgrupper är den tydligaste förändringen sedan förra undersök-

ningen att andelen *unga kvinnor* som anger att de tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att vissa står utanför facket har ökat markant (från 44 procent 1998 till 58 procent 2002). Bland unga män har inte skett någon motsvarande ökning utan tvärtom en kraftig minskning mellan 1998 och 2002.

Vad beträffar förändringarna *under det senaste decenniet* kan man främst konstatera att andelen LO-medlemmar som nämner medlemsavgiftens storlek är oförändrad, medan andelen som anser att facket arbetar för mycket med politik och som anger principiella skäl minskat kraftigt.

Om vi går *ända tillbaka till 1988* finner man i första hand att principiella skäl och att facket arbetar för mycket med politik har minskat mycket starkt som angivna troliga orsaker, medan andelen som anger medlemsavgiftens storlek har ökat en del.

Facklig organisationsgrad

– ett viktigt mått på värdet av det fackliga medlemskapet

Knappast något annat uttrycker så tydligt värdet av fackligt medlemskap som att de anställda vill vara medlemmar i facket – att de ansöker om medlemskap och att de också upplever fördelarna vara så stora med medlemskapet att de stannar kvar i den fackliga organisationen.

Därför utgör en redovisning av den fackliga organisationsgraden en självklar del i en beskrivning av de anställdas syn på det fackliga medlemskapets värde.

Av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden tillhör 80,5 procent någon facklig organisation. Man kan också uttrycka det så att *drygt 16 av 20 löntagare är med i facket*.

Rapporten baseras på bearbetningar av statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar. Utifrån uppgifter om yrke görs en uppdelning på arbetare och tjänstemän. Av resultaten framgår att den fackliga organisationsgraden för *arbetare* är 83,0 procent och för *tjänstemän* 78,6 procent.

Olikheterna i facklig organisationsgrad har i flera avseenden ökat. *Kvinnorna* har sedan länge gått om männen och denna skillnad har förstärkts under 1990-talet. Även skillnaden *mellan arbetare och tjänstemän* har blivit större. Sedan 1990 har den fackliga organisationsgraden för kvinnliga arbetare ökat med ungefär 1,5 procentenheter (från 83,8 till 85,2 procent). För manliga arbetare har den minskat med ungefär två procentenheter (från 83,2 till 81,1 procent), för kvinnliga tjänstemän minskat med ungefär en procentenhet (från 83,9 till 82,7 procent) och för manliga tjänstemän har minskningen varit fyra procentenheter (från 77,9 till 73,8 procent).

Så här är den fackliga organisationsgraden första kvartalet 2002:

- Kvinnliga arbetare 85,2 procent
- Kvinnliga tjänstemän 82,7 procent
- Manliga arbetare 81,1 procent
- Manliga tjänstemän 73,8 procent

Av *alla kvinnliga löntagare* (arbetare och tjänstemän sammantagna) är idag 83,6 procent fackligt organiserade. Motsvarande siffra för *männen* är 77,3 procent – alltså en skillnad på så mycket som drygt sex procentenheter.

Rapporten innehåller också ett avsnitt som belyser den fackliga organisationsgradens *långsiktiga förändringar*. Det visar bland annat att i slutet av 1960-talet, närmare bestämt år 1968, var endast *ungefär 55 procent* av *alla kvinnliga anställda* (kvinnliga arbetare och tjänstemän sammantagna) medlemmar i facket. Idag, alltså knappt trettiofem år senare, är så mycket som nästan *84 procent* fackligt organiserade. Uppgången är *utan tvekan dramatisk sett i detta längre perspektiv*. Under samma tid har antalet anställda kvinnor ökat *med så mycket som drygt 800 000*. De fackliga organisationerna har alltså inte bara kunnat rekrytera de nya kvinnorna i arbetslivet som sina medlemmar utan dessutom lyckats att mycket kraftigt höja organisationsgraden för de kvinnor som redan tidigare fanns på arbetsmarknaden.

Det här kan jämföras med att den fackliga organisationsgraden för *hela gruppen manliga anställda*, arbetare och tjänstemän tillsammans, i stort sett är densamma som år 1968 och att antalet anställda män har förändrats mycket lite sedan dess (en ökning med endast ungefär 65 000).

Denna utvecklingen har medfört att *andelen kvinnor inom facket har ökat mycket kraftigt*. Sedan 1968 har andelen kvinnor inom LO ökat från ungefär 27 procent till drygt 46 procent och inom TCO från drygt 40 procent till 63 procent.

Den fackliga organisationsgraden för *arbetare* första kvartalet 2002 på *olika delar av arbetsmarknaden*, och *förändringarna sedan 1990*, sammanfattas i nedanstående tablå.

	Facklig organisationsgrad i procent	Förändring i procentenheter
Tillverkningsindustri	90,5	+ 1,4
Byggnadsverksamhet	86,3	- 3,4
Parti- och detaljhandel	68,2	+ 0,1
Övrig privat service	74,1	+ 4,5
Statlig verksamhet	93,7	+ 1,8
Kommunal verksamhet	90,6	+ 3,2
Alla branscher	83,0	- 0,5

Ökningen har alltså varit störst inom den privata servicesektorn och på det kommunala området. Men det har bland arbetare skett en ökning också inom industrin och på det statliga området. En minskning, från en mycket hög nivå, har skett inom byggnadsverksamhet. Oförändrad är organisationsgraden för arbetare inom parti- och detaljhandeln. Utvecklingen har dock varit mycket ojämn under perioden. Under den delen av 1990-talet skedde överlag en kraftig ökning, medan det därefter har varit en minskning.

Det bör påpekas att det under 90-talet har skett mycket *stora strukturella förändringar* på arbetsmarknaden, med stora minskningar av andelar sysselsatta inom vissa branscher och stora ökningar inom andra.

Dessa förändringar har bidragit till att den fackliga organisationsgraden är i stort sett densamma för arbetare idag som 1990 (till och med en liten minskning på en halv procent), *trots* att det som synes *varit en ökning av den fackliga organisationsgraden för arbetare på flertalet områden av arbetsmarknaden* såsom tillverkningsindustri, övrig privat service, kommunal verksamhet samt statlig verksamhet.

Det framgår att sedan 1990 har av *hela gruppen arbetare* andelen som arbetar inom tillverkningsindustri minskat från 30 till 25 procent, andelen i kommunal verksamhet från 31 till 28 procent och andelen i statlig verksamhet från 6 till 1 procent. Inom samtliga dessa områden är den fackliga organisationsgraden hög. Istället har den privata servicesektorns andel ökat. Andelen av alla arbetare som arbetar inom parti- och detaljhandel eller annan privat service har sedan 1990 ökat från 22 till 33 procent. Inom dessa sistnämnda områden är den fackliga organisationsgraden förhållandevis låg.

För *första gången* kan vi se hur den fackliga organisationsgraden varierar mellan *arbetsplatser med olika antal anställda*. Både bland arbetare och tjänstemän är organisationsgraden högre på större arbetsplatser än på mindre. Särskilt inom olika delar av den privata sektorn är detta samband mycket tydligt. Skillnaden i organisationsgrad mellan små och stora arbetsplatser är mera markant bland arbetare än bland tjänstemän.

Det finns även samband mellan *ålder* och facklig organisationsgrad. Andelen som är medlemmar i facket är mycket lägre bland ungdomar än bland andra.

Under 90-talet har antalet unga löntagare på arbetsmarknaden minskat starkt. Ungdomarnas *mera fasta etablering i arbetslivet har senarelagts*. Samtidigt har den fackliga organisationsgraden bland de allra yngsta sjunkit kraftigt som, åtminstone till en del, säkert sammanhänger med den stora ökningen av tidsbegränsade anställningar i denna grupp – och att den rörliga perioden i början av tiden i arbetslivet överhuvudtaget har blivit längre. Men det kan också vara så att facket inte förmår att riktigt möta de ungdomar som håller på att träda in på arbetsmarknaden. Här behövs nya kunskaper om vad facket skulle kunna göra bättre – och kanske skulle också andra former av ett fackligt medlemskap för unga löntagare kunna vara en möjlighet.

En indelning efter *region* visar att den fackliga organisationsgraden är mycket lägre i Stockholm än i övriga Sverige. Också Göteborg ligger under riksgenomsnittet.

Vi kan också se hur den fackliga organisationsgraden varierar mellan anställda med *olika födelseland och vistelsetid i Sverige*. Inom gruppen *kvinnliga arbetare* är den fackliga organisationsgraden allra *högst* bland dem som är födda i andra nordiska länder och har en vistelsetid på minst 10 år i Sverige (drygt 89 procent). *Lägst* är den fackliga organisationsgraden bland de utomeuropeiska kvinnliga invandrare som vistats i Sverige mindre än 10 år (ungefär 72 procent). Det är just denna sistnämnda grupp som har de mest osäkra anställningsförhållandena – ungefär hälften har någon form av tidsbegränsad anställning – varav

en stor del så kallade behovsanställningar som är den allra mest osäkra formen av tidsbegränsade anställningsformer.

Också bland *manliga arbetare* är den fackliga organisationsgraden *högst* bland dem som är födda i andra nordiska länder och har en vistelsetid på minst 10 år i Sverige (91 procent). Siffran är *lägst* för manliga utomeuropeiska invandrare som vistats i Sverige mindre än tio år (nästan 78 procent).

Beträffande facklig organisationsgrad finns alltså mycket stora skillnader *inom* gruppen arbetare med utländsk bakgrund. Med tanke på att de flesta utomnordiska invandrare kommer från länder med låg organisationsgrad är det dock på många sätt anmärkningsvärt, och även glädjande, att siffrorna är så höga som de faktiskt är.

Möjligheterna att öka den fackliga anslutningen

De ej fackligt anslutna har också fått *frågan om de skulle kunna tänka sig att gå med i facket*. Svaren visar sig att det bör finnas goda möjligheter att öka den fackliga organisationsgraden.

18 procent av ej fackligt anslutna arbetare säger att de *absolut* kan tänka sig att gå med i facket och 29 procent att de *kanske* kan tänka sig att göra detta. Sammanlagt är det alltså nästan hälften (47 procent) som svarar ja på den här frågan.

Vi kan också göra en jämförelse mellan a-kasseanslutna och andra som inte är med i facket. Det visar sig, inte oväntat, att andelen som skulle kunna tänka sig att gå med i facket är betydligt högre i den grupp som inte är med i a-kassan än bland de a-kasseanslutna. Men också i den sistnämnda gruppen kan drygt 35 procent tänka sig att gå med i facket. Bland de som inte är medlemmar i a-kassan kan så mycket som ungefär 55 procent tänka sig att gå med i facket.

Det finns också vissa skillnader mellan olika åldersgrupper. Bland både a-kasseanslutna och övriga ej fackanslutna är det betydligt högre andelar bland de unga än bland de äldre som kan tänka sig att gå med i facket.

Man har i årets undersökning också frågat dem som inte är med i facket om *vad som skulle få dem att gå med*. Frågan är formulerad på följande sätt: "Vilka skulle vara avgörande skäl för dig att gå med i facket?"

Av resultaten framgår att de vanligaste svaren bland *ej fackligt anslutna arbetare* är: lägre fackavgifter (23 procent), att facket arbetade på ett annat sätt (18 procent), risk för arbetslöshet (13 procent) och att facket arbetade med andra frågor (7 procent).

1

Rapportens syfte och underlag

För att kunna förbättra och utveckla den fackliga verksamheten är det viktigt att få reda på både vad människor anser i en rad olika frågor och hur de faktiska villkoren ser ut. Ett av flera möjliga sätt att få information om detta – som kan komplettera de mera traditionella vägarna – är att ställa frågor i intervjuer.

LO har därför gett statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att genomföra en intervjuundersökning som vänder sig till ett slumpmässigt urval av löntagare från hela landet.

Undersökningen har genomförts under våren 2002 i form av telefonintervjuer med ett riksrepresentativt urval av löntagare i åldrarna 18–64 år.

Detta urval innebär att såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar ingår i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation.

De frågor som ställs har utformats i samarbete med SCB, och intervjuerna har genomförts av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare.

Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till 75 procent, vilket får anses som en mycket bra siffra. Den höga svarsviljan, liksom erfarenheterna från intervjuerna, tyder på att undersökningen upplevts som viktig och relevant av de intervjuade.

Sammanlagt drygt 7 000 personer har tillfrågats. Undersökningen medger uppdelning på bland annat facklig tillhörighet, arbetsgivare (privat, statlig, kommunal), arbetsställets storlek, kön och ålder, region, utländsk bakgrund och familjetyp.

Ett viktigt syfte är att göra jämförelser med motsvarande undersökning år 1998, men också med de undersökningar som genomfördes åren 1993 och 1988. Undersökningen har därför genomförts på samma sätt. I årets undersökning finns ett antal nya frågor till anställda som inte är fackligt anslutna.

I denna rapport tar vi upp de områden i undersökningen som handlar om fackets roll i vid bemärkelse. Vad tycker medlemmar och andra att facket i första hand ska arbeta med? Hur ser man på fackets inflytande? Vilka är de viktigaste värdena i det fackliga medlemskapet? Varför står en del löntagare utanför facket? Hur stor del av de anställda på olika delar av arbetsmarknaden är fackligt organiserade? I vil-

ken utsträckning skulle de ej fackligt anslutna kunna tänka sig att gå med i facket?

Andra frågeområden i undersökningen behandlas i kommande rapporter i samma skriftserie.

Rapporten disponeras på följande sätt. I avsnitten 2–7 behandlas följande frågor:

Avsnitt 2	Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?
Avsnitt 3	Hur ser de anställda på fackets inflytande?
Avsnitt 4	Synen på det fackliga medlemskapets värde
Avsnitt 5	Skäl emot att vara fackligt organiserad
Avsnitt 6	Facklig organisationsgrad
Avsnitt 7	Möjligheterna att öka den fackliga anslutningen

Vid presentationen av resultaten används i stor utsträckning diagram för att ge överblick och underlätta för läsarna. Mer detaljerad information återfinns i en tabellbilaga i slutet av rapporten.

2

Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

Det är väsentligt för en facklig organisation att fånga upp de vanliga medlemmarnas åsikter och driva de frågor som de anser viktiga. Facket måste ständigt vara uppmärksamt på risken att de förtroendevalda fastnar i inkörda spår och inte upptäcker hur medlemmarnas önskemål utvecklas med tiden. Det är inte alla som förmår kanalisera sina synpunkter den traditionella fackliga vägen, och därför kan en intervjuundersökning som denna ge röst åt en opinion som annars kanske inte skulle höras.

Den fråga som ställts till fackligt anslutna för att fånga upp vad de önskar att facket ska syssla med lyder:

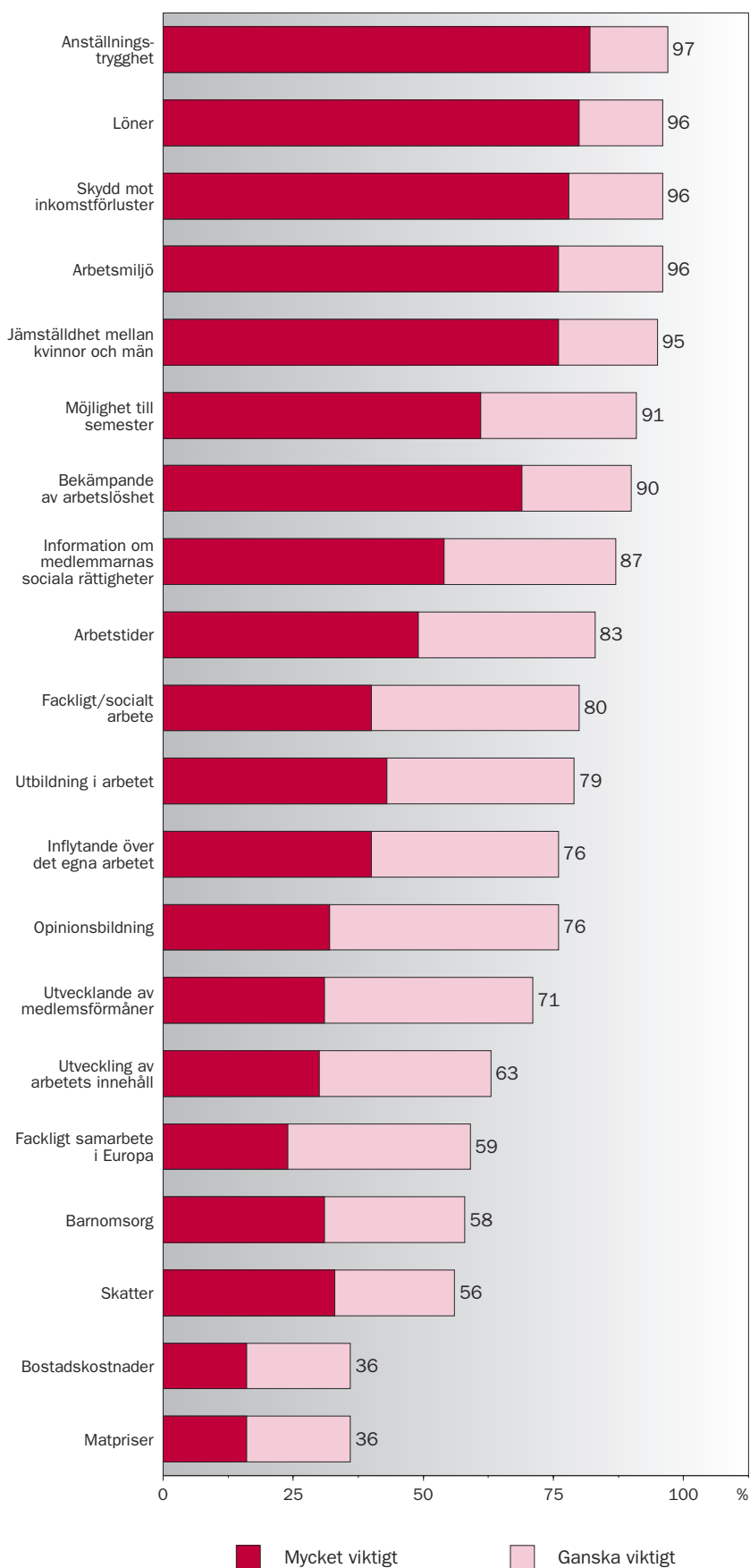
”Tycker Du att Din fackliga organisation inte alls bör syssla med detta eller är det en mycket viktig, ganska viktig eller mindre viktig facklig fråga?”

Därefter har intervjuaren läst upp följande fackliga arbetsuppgifter/ämnesområden:

- löner
- utbildning i arbetet
- arbetstider
- barnomsorg, dvs påverka tillgång och kvalitet
- bostadskostnader, dvs påverka utvecklingen
- arbetsmiljö
- anställningstrygghet
- jämställdhet mellan kvinnor och män
- matpriser, dvs påverka utvecklingen
- skatter
- möjlighet till semester
- skydd mot inkomstförluster vid t ex sjukdom och arbetslöshet
- information om medlemmarnas sociala rättigheter
- inflytande över det egna arbetet
- utveckling av arbetets innehåll
- bekämpande av arbetslöshet
- fackligt/socialt arbete, dvs kamratstödande arbete
- opinionsbildning för att främja medlemmarnas intressen
- utvecklande av medlemsförmåner, t ex billiga hemförsäkringar
- fackligt samarbete i Europa.

Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

LO-medlemmar.



De tre sista av dessa tjugo uppräknade områden var nya i 1993 års undersökning. För dessa kan alltså inte några jämförelser göras med år 1988.

Diagram 1 visar hur viktiga de olika områdena anses av LO-medlemmarna. Det görs en uppdelning på "mycket viktigt" och "ganska viktigt".

Vid analysen av svaren är det viktigt att komma ihåg att den *fråga som har ställts gäller vad facket ska syssla med, inte vilka områden som i sig är viktiga*. Man kan anse att en fråga är mycket viktig, men att den inte i första hand är en facklig fråga.

Svaren visar att de områden som LO-medlemmarna tycker är *allra viktigast* är anställningstrygghet, löner, skydd mot inkomstförluster vid sjukdom och arbetslöshet, arbetsmiljö, jämställdhet mellan kvinnor och män, möjligheter till semester samt bekämpande av arbetslöshet. Minst 90 procent av LOs medlemmar anser att dessa är viktiga eller mycket viktiga uppgifter för facket.

Områden som också värderas mycket högt är information om medlemmarnas sociala rättigheter, arbetstider, fackligt/socialt arbete (kamratstödande), utbildning i arbetet, inflytande över det egna arbetet, opinionsbildning för att främja medlemmarnas intressen och utvecklande av medlemsförmåner. Något längre ner kommer utveckling av arbetets innehåll, fackligt samarbete i Europa, barnomsorg och skatter. Lägsta värderingen som viktiga fackliga områden får bostadskostnader och matpriser.

Man kan fråga sig om medlemmar i TCO och SACO gör en annorlunda bedömning av vad som är viktiga fackliga områden än LO-medlemmarna. Det framgår vid en jämförelse av diagrammen 1–3 att det finns fem områden som nästan alla tycker är viktiga (bland såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar anser minst 90 procent att dessa områden är mycket eller ganska viktiga). De fem områdena är följande:

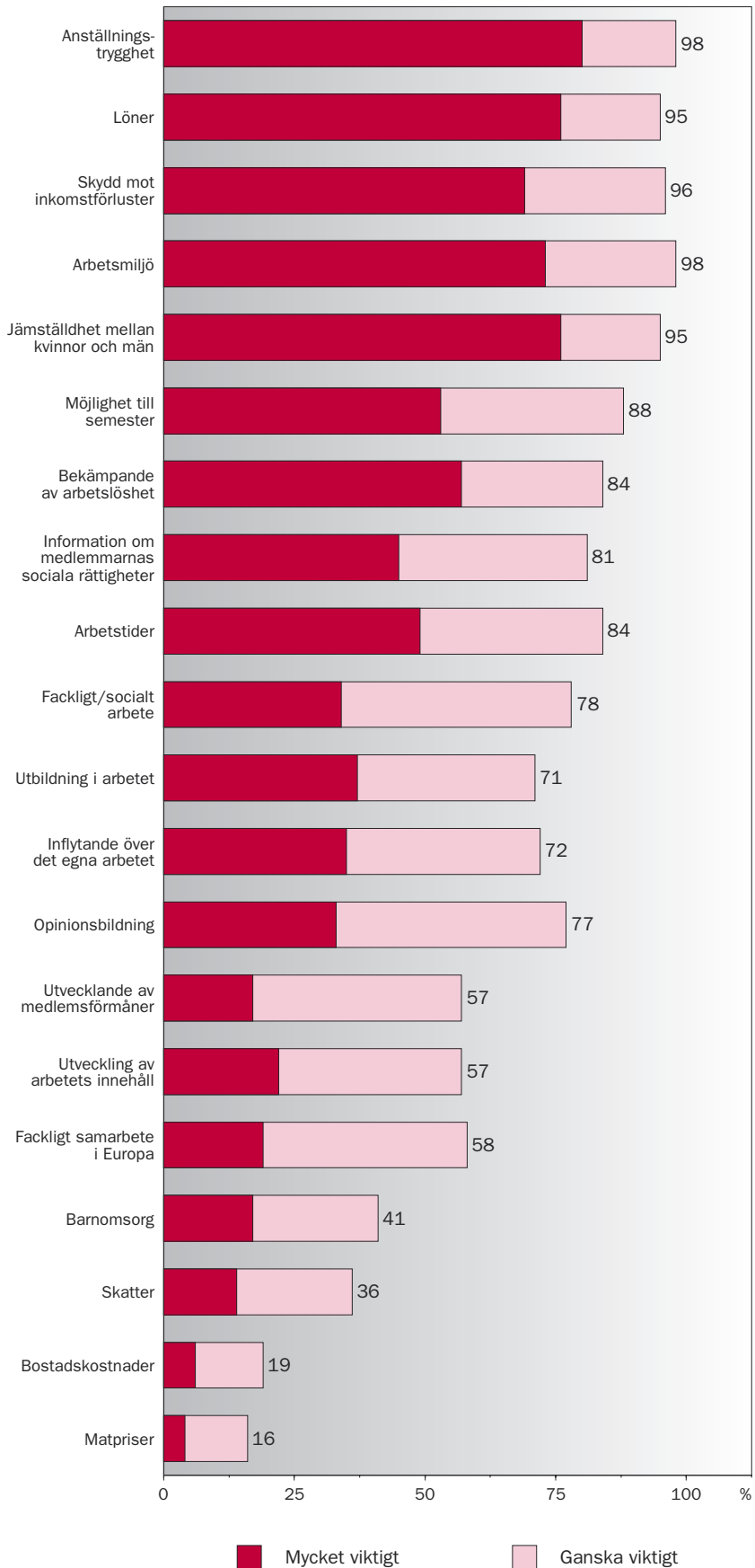
- Anställningstrygghet
- Löner
- Skydd mot inkomstförluster vid sjukdom och arbetslöshet
- Arbetsmiljö
- Jämställdhet mellan kvinnor och män

Även vad gäller flera andra områden är åsiktsöverensstämmelsen god mellan de jämförda grupperna, medan det beträffande vissa andra områden finns klara skillnader. I tabellerna 1–2 finns en utförlig redovisning. Vi gör där också en uppdelning efter kön och arbetsgivare samt fackförbund.

I diagrammen 4–16 har vi valt ut ett antal områden där det finns intressanta olikheter.

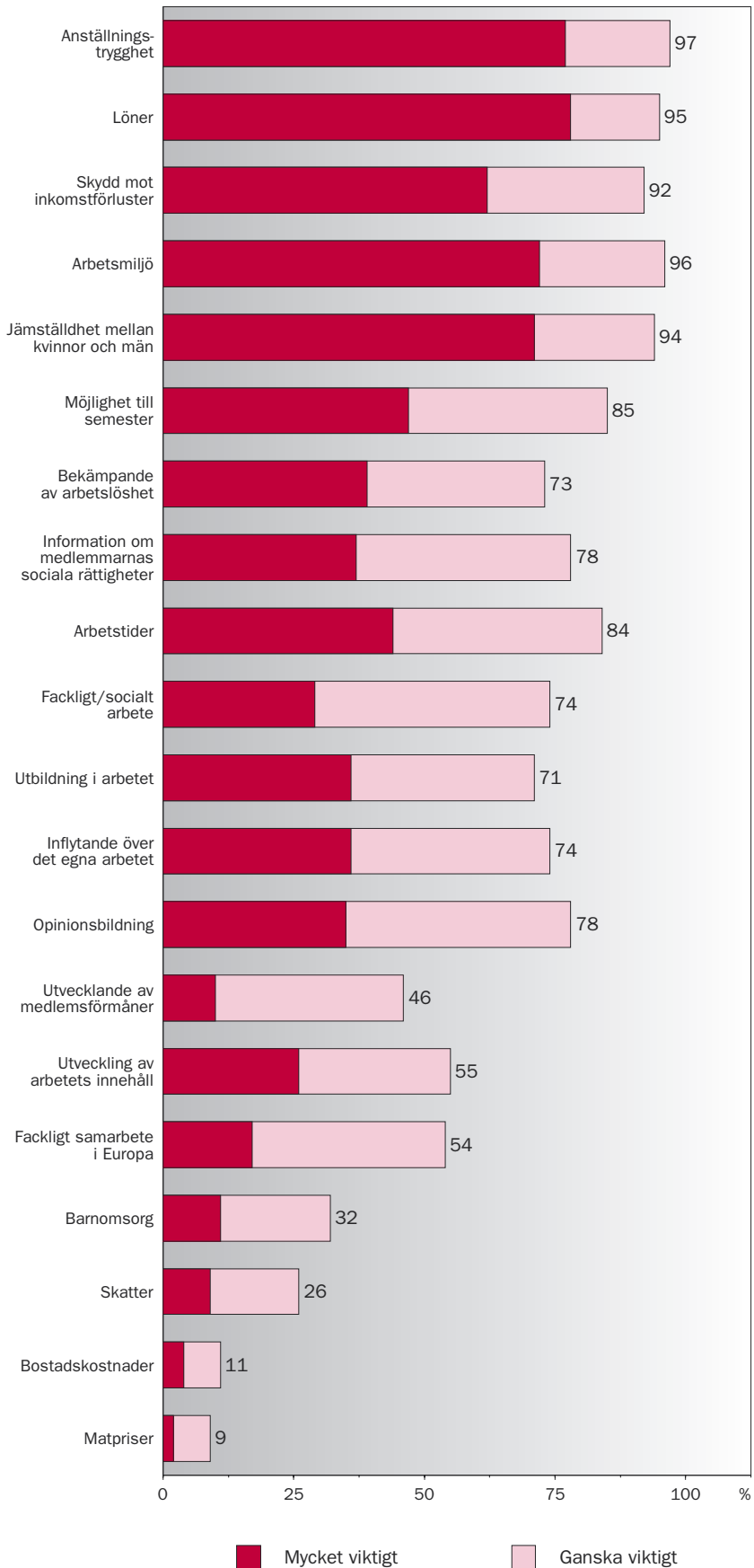
Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

TCO-medlemmar.

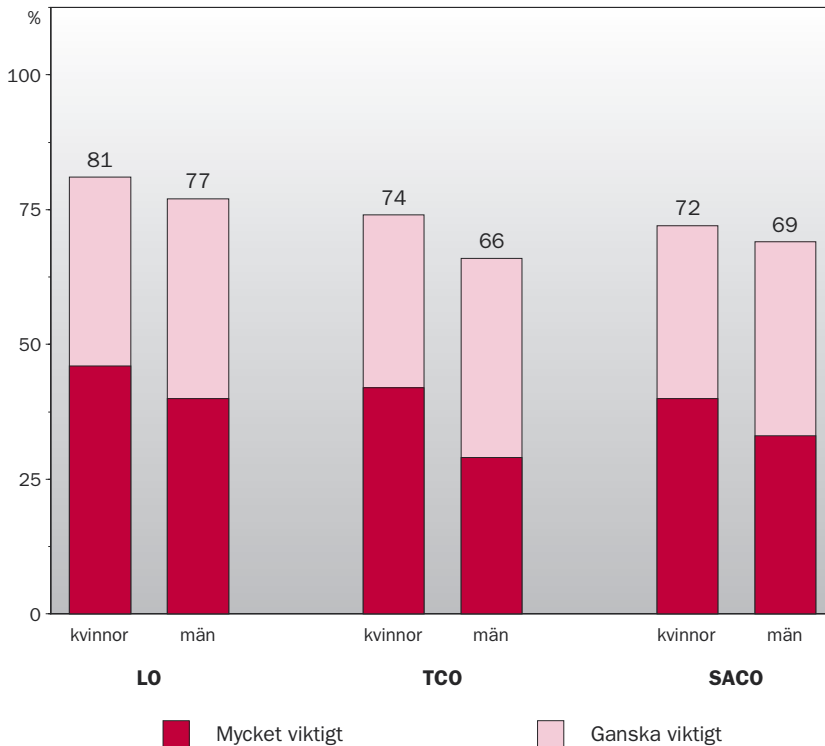


Vilka anses vara de viktigaste fackliga områdena?

SACO-medlemmar.



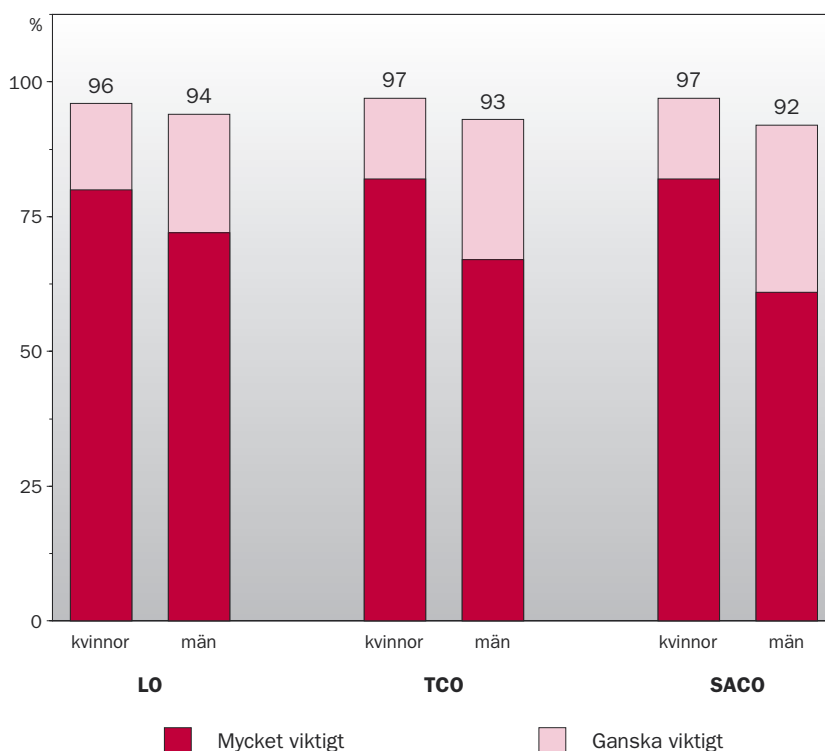
Anser att utbildning i arbetet är ett viktigt fackligt område.



I diagram 4 beskrivs i vilken utsträckning kvinnor och män inom LO, TCO och SACO anser att *utbildning i arbetet* är ett viktigt fackligt område. Vi skiljer också på om det anses som "mycket viktigt" eller "ganska viktigt".

Bland både kvinnor och män gäller att utbildning i arbetet betonas särskilt starkt av LOs medlemmar. Det finns också, om vi ser till andelen som prioriterar detta område mycket högt, en skillnad mellan kvinnor och män. Genomgående anser en högre andel av kvinnorna att utbildning i arbetet är ett "mycket viktigt" fackligt område.

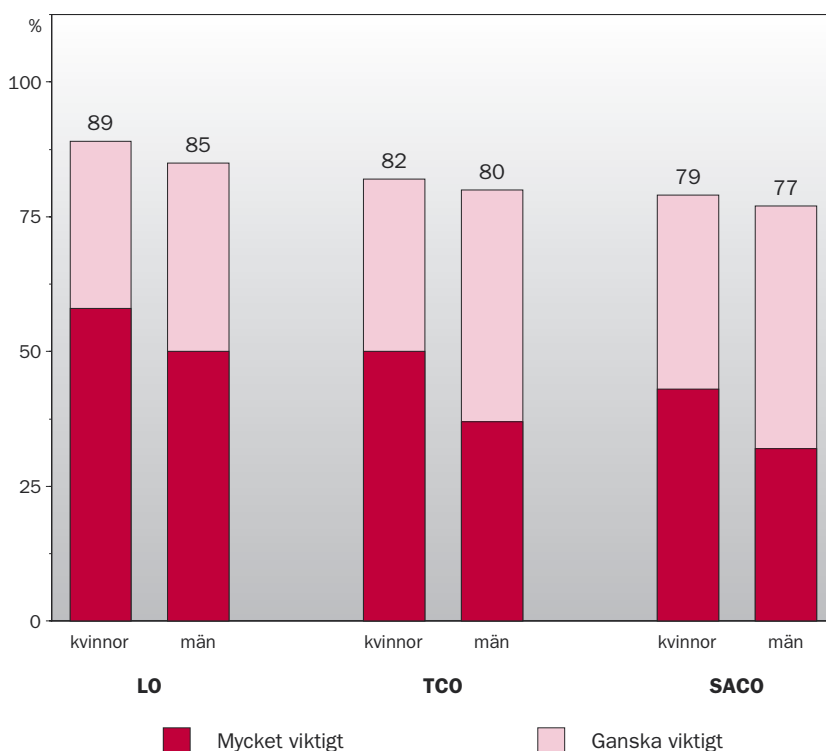
Anser att jämställdhet mellan kvinnor och män är ett viktigt fackligt område.



Jämställdhet mellan kvinnor och män anses, som tidigare framhållits, vara en viktig facklig fråga av nästan alla. Det finns dock en viss skillnad mellan manliga och kvinnliga tjänstemän (diagram 5). Både kvinnor och män anser visserligen att jämställdhet mellan könen är ett viktigt fackligt område, men kvinnor vill i större utsträckning bedöma det som ett "mycket viktigt" fackligt område medan männen istället oftare än kvinnorna anser det vara "ganska viktigt". Denna skillnad mellan kvinnor och män är störst bland SACO-medlemmar.

Andelen som anser att jämställdhet är ett "mycket viktigt" fackligt område är allra *lägst* bland de privatanställda och statligt anställda männen i SACO (se tabellerna 1a–c).

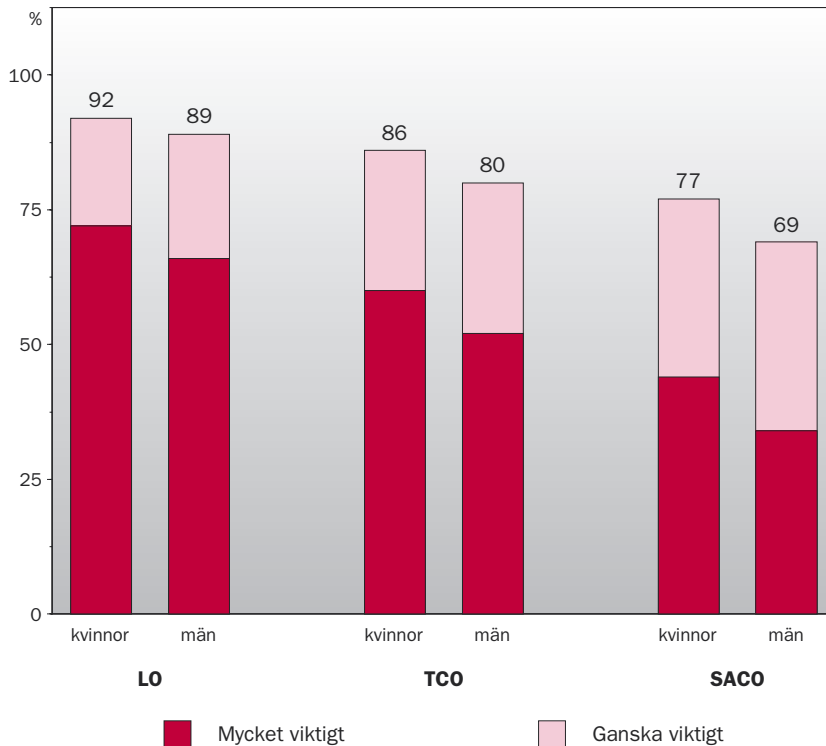
Anser att information om medlemmarnas sociala rättigheter är ett viktigt fackligt område.



Bland både kvinnor och män anser LO-medlemmarna i större utsträckning än SACO-medlemmarna att det är en viktig facklig uppgift att *ge information om sociala rättigheter* (diagram 6). Särskilt vad gäller andelen som anser detta vara en "mycket viktig" uppgift är skillnaden relativt stor. Kvinnor betonar mer än män att det här ett "mycket viktigt" fackligt område – denna skillnad mellan könen gäller bland både arbetare och tjänstemän.

Sammantaget är alltså de klass- och könsmässiga betydande i den här frågan. Andelen som anser att information om medlemmarnas sociala rättigheter är ett "mycket viktigt" fackligt område är allra högst bland kvinnorna inom LO (nästan 60 procent) och allra lägst bland män inom SACO (drygt 30 procent).

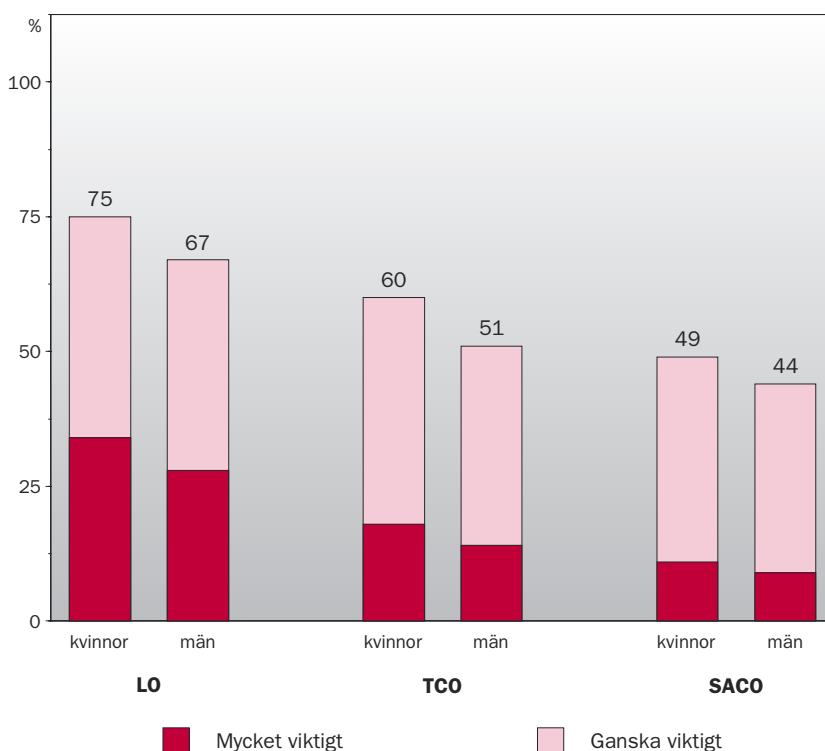
Anser att *bekämpande av arbetslöshet* är ett viktigt fackligt område.



Att *bekämpa arbetslöshet* anses som en viktig facklig uppgift bland de allra flesta. Vi kan dock se att andelen är allra högst bland LOs medlemmar och TCOs kvinnor. Den lägsta värderingen av denna fråga gör SACOs män. Detta visar diagram 7. Att dessa sistnämnda ligger så lågt beror sannolikt på att just SACO-männen är den grupp som allra minst drabbats av arbetslöshet. Andelen arbetslösa i Akademikernas arbetslöshetskassa, vars medlemmar är bland annat civilingenjörer, civilekonomer, jurister och läkare, var 1,9 procent i september 2002. I Metalls och Industrifackets arbetslöshetskassor var motsvarande siffror 4,4 procent respektive 4,8 procent, i Handels kassa 5,0 procent och i Kommunals kassa 2,8 procent.

Till detta kan läggas att deltidsarbetslöshet – ofrivilligt korta arbetstider – är ett mycket stort problem särskilt bland kvinnorna inom LO. Så mycket som 12 procent av LOs privatanställda kvinnor och 15 pro-

Anser att *utvecklande av medlemsförmåner* är ett viktigt fackligt område.

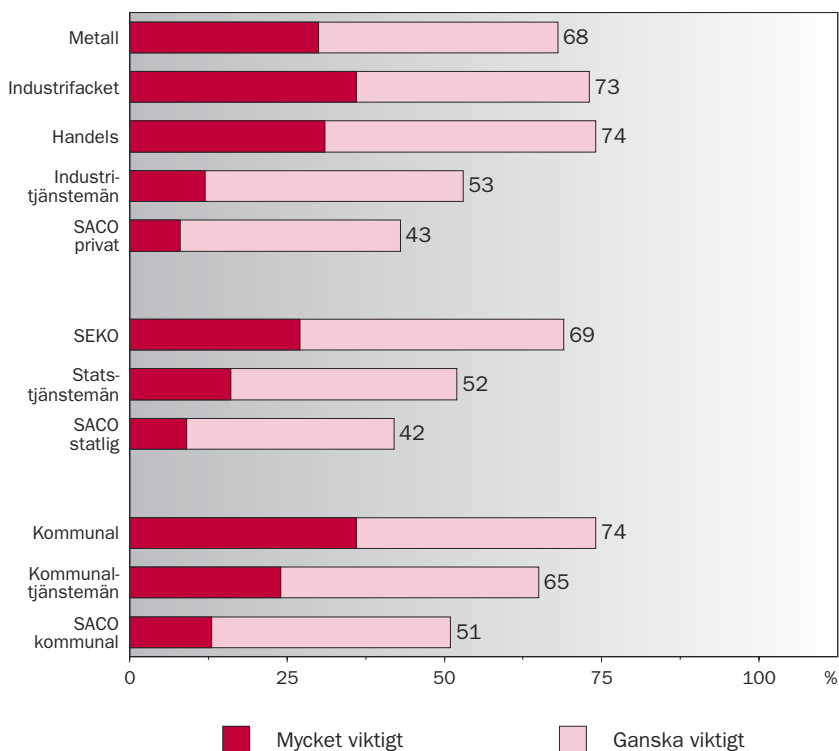


cent av LOs kommunalt anställda kvinnor arbetade under första kvartalet 2002 av arbetsmarknadsskäl kortare arbetstid än de själva önskade. Bland SACOs privatanställda män var motsvarande siffra 1 procent och för SACOs kommunalt anställda män var siffran också 1 procent.

Andelen som anser att *utvecklande av medlemsförmåner*, som till exempel billiga hemförsäkringar, är en viktig facklig uppgift är bland både kvinnor och män långt högre bland LO-medlemmar än bland TCO- och SACO-medlemmar. Lägst värderas den här frågan av männen i SACO (diagram 8).

Med tanke på de ekonomiska marginaler de högavlönade tjänstemännen oftast har i sin ekonomi framstår det kanske inte så angeläget att ordna billiga kollektiva försäkringar som det är för LO-medlemmarna. Men kanske kan också ideologiska skäl spela en roll?

Anser att *utvecklande av medlemsförmåner* är ett viktigt fackligt område.

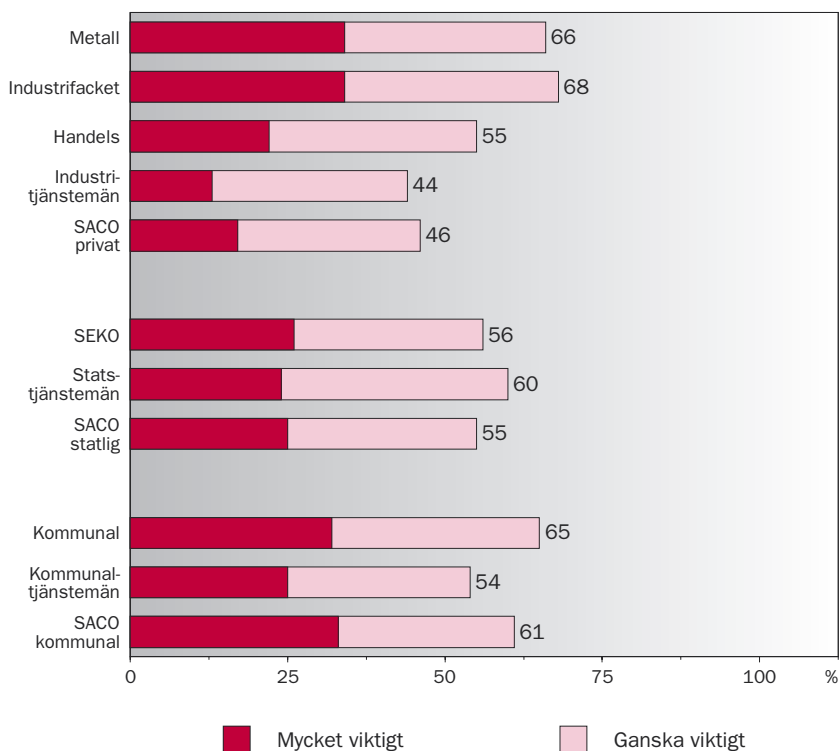


Vi gör i våra tabeller också en uppdelning efter *fackförbund*. Sammanlagt är det sexton olika LO- och TCO-förbund som jämförs. I diagram 9 redovisas för överblickens och överskådlighetens skull endast en del av dessa. Vi ordnar dem i förbund inom den privata, statliga och kommunala sektorn. Vad gäller SACO-medlemmarna kan vi endast göra en uppdelning på privat, statligt och kommunalt anställda.

I tabellbilagan i slutet av rapporten (tabell 2) finns också siffror för Livs, Pappers, Skogs- och Träfacket, Målarförbundet, Fastighets, Hotell- och Restaurang, Lärarförbundet och Vårdförbundet.

Det framgår att det är stora skillnader. Andelen som anser att *utveck-*

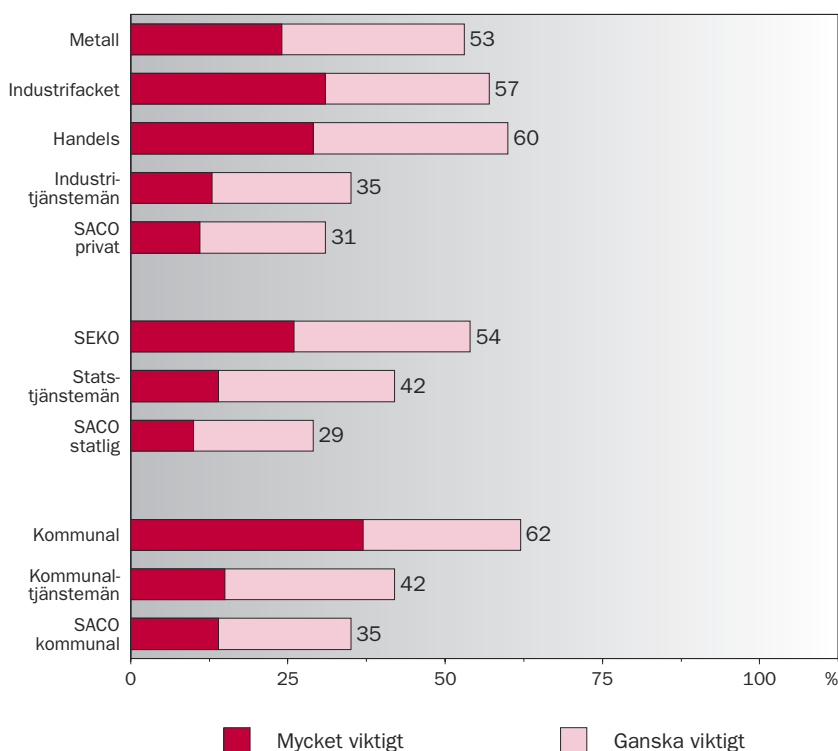
Anser att *utveckling av arbetets innehåll* är ett viktigt fackligt område.



lande av medlemsförmåner är en viktig uppgift är genomgående mycket högre i LO-förbunden än bland olika grupper av SACO-medlemmar. TCO-medlemmarna ligger oftast däremellan.

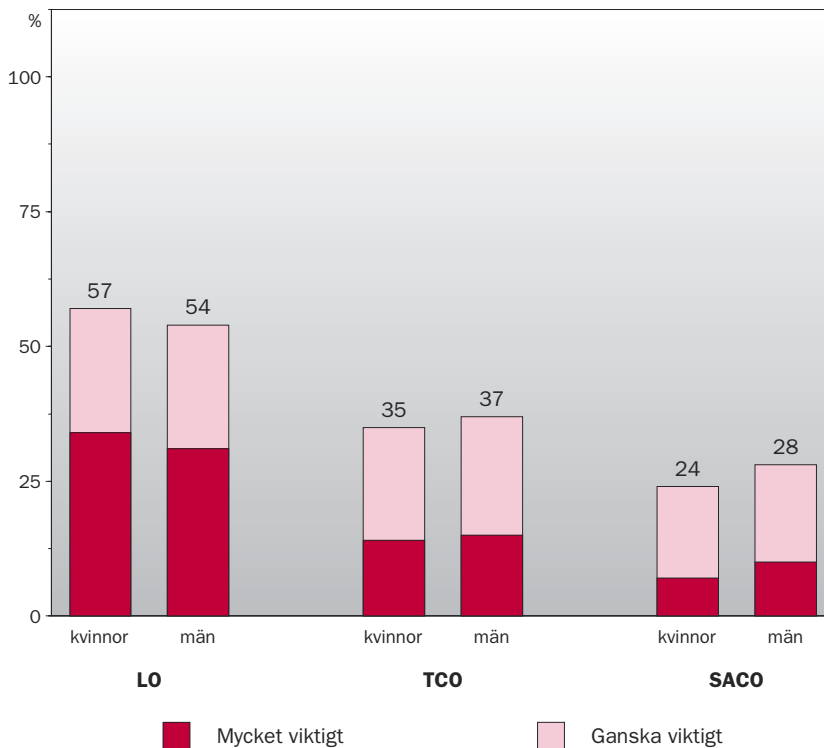
Vad gäller inställningen i frågan om facket ska driva frågor som handlar om att *utveckla arbetets innehåll* finns tydliga skillnader mellan arbetare och tjänstemän bland de privatanställda, men ganska små sådana skillnader bland de offentligt anställda. Mellan 65 och 70 procent av Metalls och Industrifackets medlemmar tycker att utveckling av arbetets innehåll är ett viktigt fackligt område jämfört med ungefär 45 procent av SACOs privatanställda (diagram 10 och tabell 2).

Anser att *barnomsorg* är ett viktigt fackligt område.



Ska facket försöka påverka *barnomsorgen*? Här finns det rejält olika uppfattningar. Inom LO-förbunden anser omkring 55 procent eller mer att barnomsorgen är ett mycket eller ganska viktigt fackligt område (diagram 11). Siffrorna för tjänstemännen ligger väsentligt lägre.

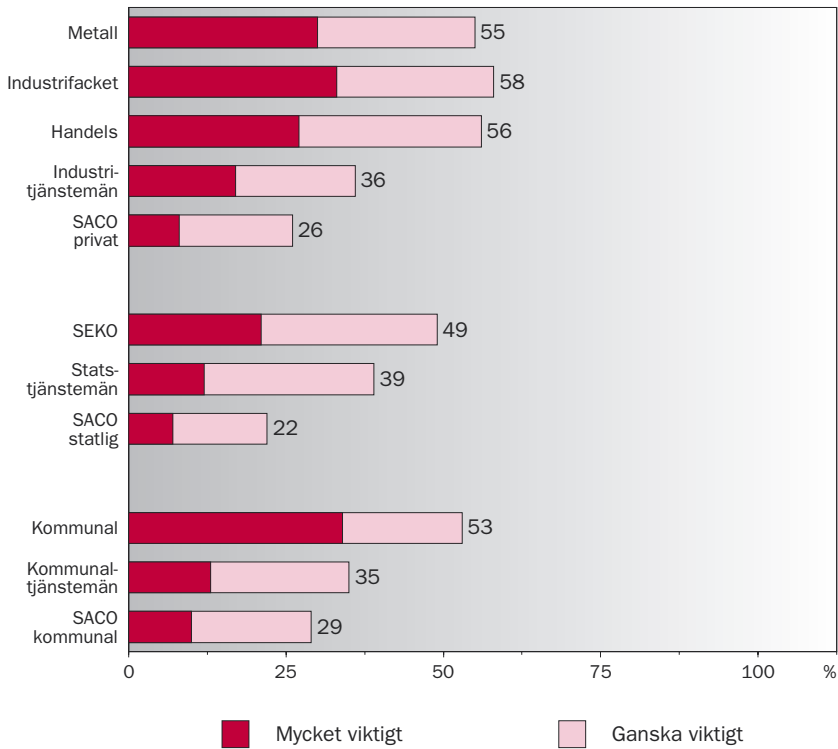
Vi vet genom andra undersökningar att det just är arbetarhushållen som drabbats hårdast vid problem vad gäller barnomsorgen. Bristande tillgänglighet – till exempel dåligt anpassade öppettider och höga avgifter – kan få den effekten att kvinnor tvingas till kortare arbetstider än de egentligen vill ha. Det framtvingar också ett ökat arbete på obekväma arbetstider i många familjer. Bland annat kan det vara så att föräldrarna arbetar ”motskift” för att klara barnomsorgen på egen hand eller att kvinnan i familjen börjar sitt arbete när mannen kommit hem. Av alla småbarnsmammor i LO arbetar drygt 50 procent på obekväma eller

Anser att *skatter* är ett viktigt fackligt område.

oregelbunden arbetstid. Det kan jämföras med 15 procent för småbarnsmammor i TCO och knappt 5 procent för småbarnsmammor i SACO. Detta visar de bearbetningar som LO har gjort av Statistiska centralbyråns undersökningar av levnadsförhållandena 2000/2001.

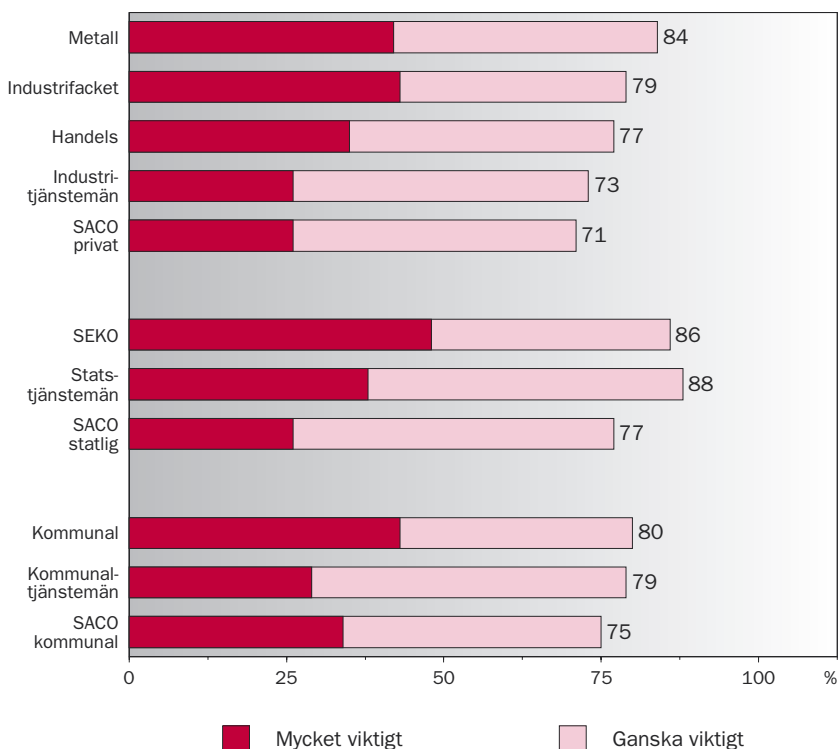
Ett intressant område, där skillnaderna mellan olika grupper är stora, är *skatterna*. Drygt 55 procent av LOs medlemmar anser att skatter är ett mycket viktigt eller ganska viktigt fackligt område (diagram 12). Andelen är betydligt lägre bland SACO-medlemmarna. TCO-medlemmarna finns däremellan.

Om dessa skillnader i första hand speglar att behovet av stöd från facket för att hävda medlemmarnas intressen i dessa frågor är mycket olika, eller mera är uttryck för en principiell uppfattning av ideologisk karaktär, vet vi inte. Sannolikt har båda dessa förhållanden betydelse.

Anser att *skatter* är ett viktigt fackligt område.

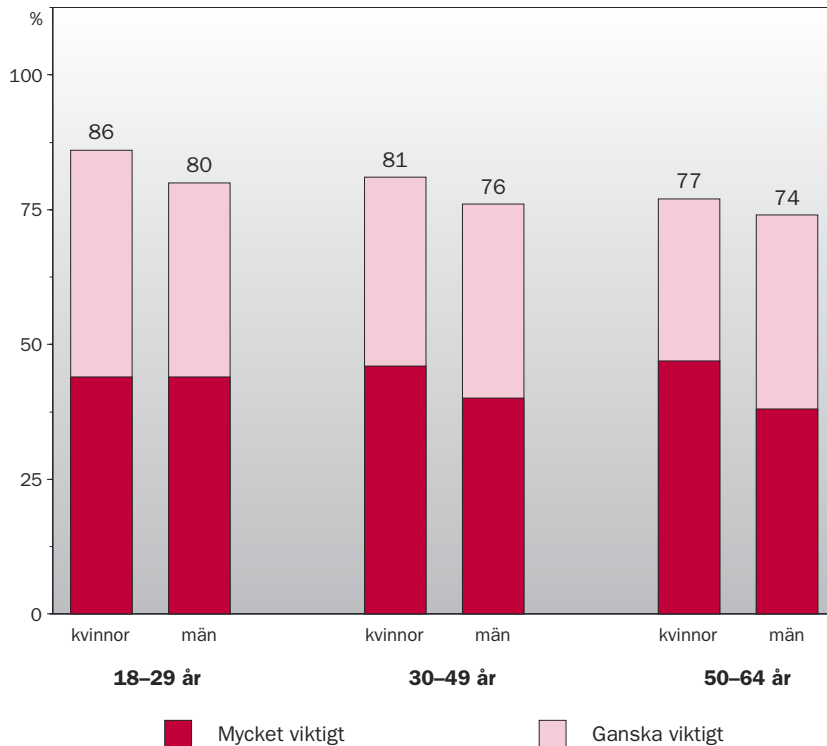
Också indelningen efter fackförbund visar på stora skillnader. Medan 55 procent av Metalls och nästan 60 procent av Industrifackets medlemmar tycker att skatter är ett viktigt fackligt område är motsvarande siffror för privatanställda SACO-medlemmar endast drygt 25 procent (diagram 13 och tabell 2). Också bland de offentligt anställda finns dessa skillnader mellan arbetare och tjänstemän.

Anser att fackligt/socialt arbete är ett viktigt fackligt område.



Andelen som anser att *fackligt/socialt arbete* (kamratstödande) varierar inte lika mycket mellan olika grupper av anställda. Man kan dock se att det här en fråga som betonas något starkare bland till exempel Metalls och Industrifackets medlemmar än bland de privatanställda SACO-medlemmarna, och vissa skillnader i den här riktningen mellan LOs och SACOs medlemmar kan skönjas också inom den statliga och kommunala sektorn (diagram 14 och tabell 2).

Anser att utbildning i arbetet är ett viktigt fackligt område.



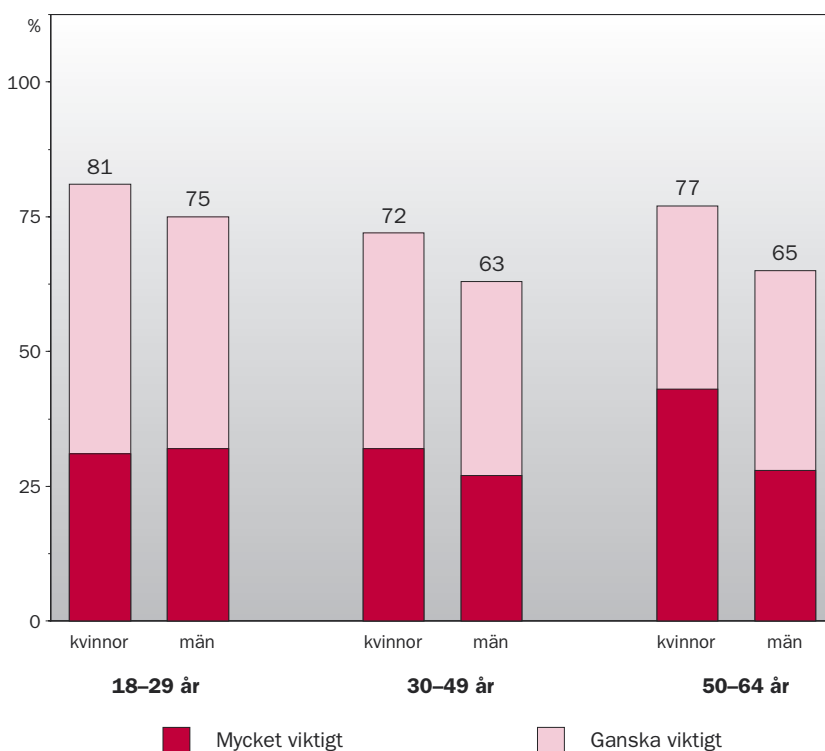
Matpriserna innebär säkert problem för många. Maten utgör ju en stor del i hushållens budget. Ändå anser man tydligen inte i någon större utsträckning att det är en viktig facklig uppgift att söka påverka matpriserna. LO-medlemmar anser det dock i mycket högre grad än TCO- och SACO-medlemmar. Ungefär 35 procent av LOs medlemmar anser matpriser vara ett viktigt fackligt område, vilket kan jämföras med knappt 10 procent av SACO-medlemmarna (tabellerna 1a–c). Det är säkert också bland LO-medlemmarna som matkostnaderna känns allra tyngst att klara.

Även vad gäller den ganska lågt prioriterade uppgiften att facket ska försöka påverka *bostadskostnaderna* gäller den allmänna tendensen att LO-medlemmarna är mest positiva och SACO-medlemmarna minst positiva (tabellerna 1a–c).

Nästan alla tycker att *möjligheterna till semester* är ett viktigt fackligt område (tabellerna 1a–c). Minst 85 procent av medlemmarna i såväl LO, TCO som SACO anser att detta är ett mycket eller ganska viktigt område. Om man delar upp svaren lite ytterligare och ser på i vilken utsträckning man anser detta vara en "mycket viktigt" fackligt område finner man att andelen är klart högre i LO än i SACO, medan TCO ligger däremellan. Vi kan notera att drygt 60 procent av LO-medlemmarna anser möjligheten till semester vara ett "mycket viktigt" fackligt område.

Detta är inte överraskande. Det har tidigare visat sig att möjligheterna till semester är mycket ojämnt fördelade. Stora grupper av anställ-

Anser att *utvecklande av medlemsförmåner* är ett viktigt fackligt område.



da har varken tillgång till fritidshus eller har gjort någon semesterresa under det senaste året. Enligt 2002 års LO-rapport om semester, "Semester och barns uppväxtvillkor", gäller detta drygt 27 procent av medlemmarna i LO, vilket kan jämföras med 13 procent av medlemmarna i TCO och 6 procent av medlemmarna i SACO.

Inflytande över det egna arbetet anses som ett mycket viktigt eller ganska viktigt område av omkring 75 procent av medlemmarna i såväl LO, TCO som SACO. Även vad gäller andelen som anser detta vara ett mycket viktigt fackligt område är skillnaderna förhållandevis små mellan de olika grupperna.

Man kan fråga sig om *ungdomarna* ser annorlunda än andra på vilka områden som är "viktiga fackliga områden"? Tabell 3a visar att det är *påfallande små skillnader* mellan ungdomar och andra medlemmar i LO.

I några avseenden finns dock intressanta skillnader. Vi kan till exempel se att bland både kvinnor och män inom LO är det så att de unga i något större utsträckning än de äldre betonar *utbildning i arbetet* som ett viktigt fackligt område (diagram 15). Andelen som anser att utbildning i arbetet är en viktig facklig uppgift är allra högst bland de unga kvinnorna.

Att anse att *utvecklande av medlemsförmåner* är en viktig facklig uppgift är bland männen inom LO vanligare bland de unga än i övriga åldersgrupper (diagram 16 och tabell 3a). Hos kvinnorna är skillnaderna mellan de olika åldersgrupperna inte så tydliga.

Resultaten visar vidare att ungdomar i något mindre omfattning än de äldre i åldersgruppen 50–64 år anser att *fackligt samarbete i Europa* är ett viktigt fackligt område.

Har de fackligt engagerade samma uppfattning om vad facket bör syssla med som de "vanliga medlemmarna"? Vi gör en jämförelse mellan tre grupper inom LO:

- *fackligt aktiva*
- *fackligt intresserade men inte aktiva*
- *fackligt ointresserade*

Resultaten visar att det är förhållandevis små skillnader mellan de tre grupperna (tabell 4). Rangordningen av de olika områdena är praktiskt taget densamma. Några områden betonas emellertid mer av de fackligt aktiva än av andra.

Slutsatsen är alltså att man i de olika grupperna har samma uppfattning om vilka områden som ska prioriteras, men att engagemanget vad gäller några områden är olika starkt.

Diagram 17 anger de områden där skillnaderna är *störst* mellan de fackligt aktiva och de andra grupperna av medlemmar. Kanske är det så att de fackligt aktiva i vissa frågor "ligger före" de vanliga medlemmarna. Man har genom erfarenheter i sitt fackliga arbete kommit fram till att facket måste driva "nya" frågor som till exempel utveckling av arbetets innehåll och fackligt samarbete i Europa.

Vi har hittills begränsat oss att se till anställda som är medlemmar i facket. Av intresse är också att göra jämförelser med dem som *inte* är fackligt organiserade. Genom ett tilläggsurval av ej fackligt organiserade kan vi här *särskilja de som är medlemmar i någon arbetslöshetskassa och de som varken är medlemmar i arbetslöshetskassa eller i facket.*

Den fråga som ställts har då formulerats något annorlunda. Istället för att säga "Tycker du att din fackliga organisation ..." (se ovan) är formuleringen "Tycker du att de fackliga organisationerna ..."

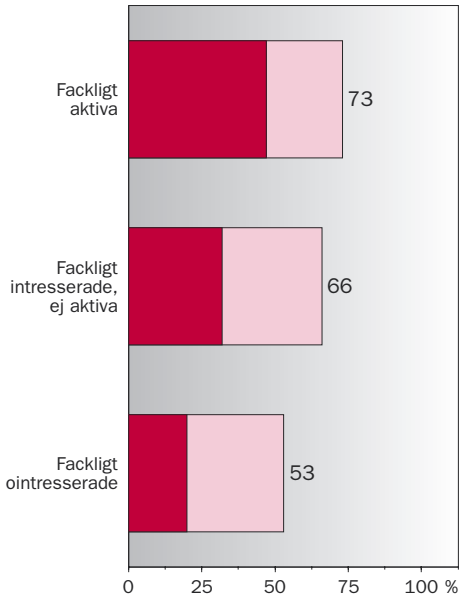
Det visar sig i tabellerna 5–6 i bilagan att de två grupperna av ej fackligt organiserade gör i stort sett samma prioritering som medlemmar i facket av vad som är viktiga fackliga uppgifter. Rangordningen är alltså mycket lika.

Medlemmarna är dock oftast mera positiva än de ej fackligt organiserade till att facket engagerar sig i olika frågor. Bland de ej fackligt organiserade *finns det ofta en klar skillnad mellan dem som är medlemmar i arbetslöshetskassa och dem som inte är med i sådan.* Den sistnämnda gruppen har ofta en uppfattning som ligger nära den som medlemmarna har, medan de a-kasseanslutna ibland är mer tveksamma än andra att facket engagerar sig. Sannolikt sammanhänger detta med att a-kasseanslutning ofta kan vara uttryck för ett medvetet val, medan de som inte heller är med i a-kassan ofta är unga och nytillträdande på arbetsmarknaden, som ännu inte bestämt sig om man ska gå med i facket eller inte hunnit gå med.

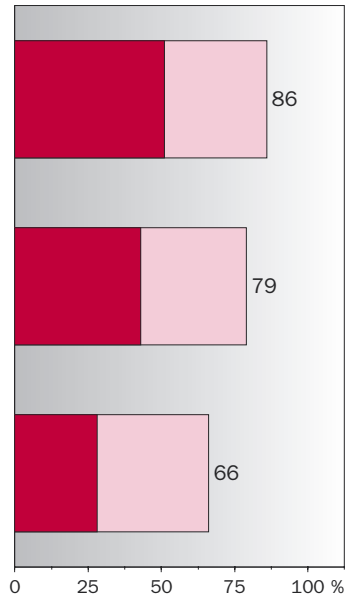
De områden där det är störst skillnad mellan enbart a-kasseanslutna och medlemmar i facket är matpriser, utvecklande av medlemsförmå-

LO-medlemmar.

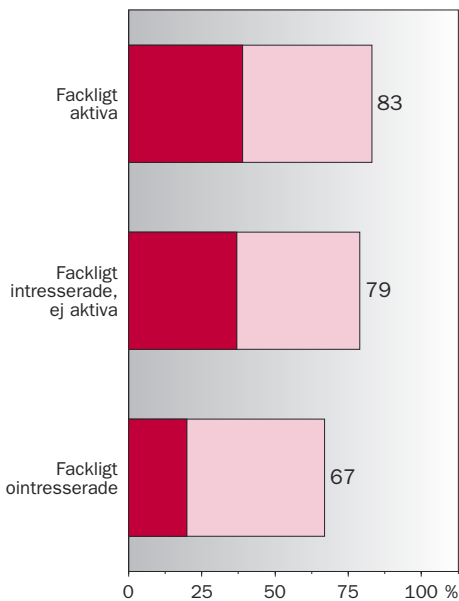
Anser att *utveckling av arbetets innehåll* är ett viktigt fackligt område.



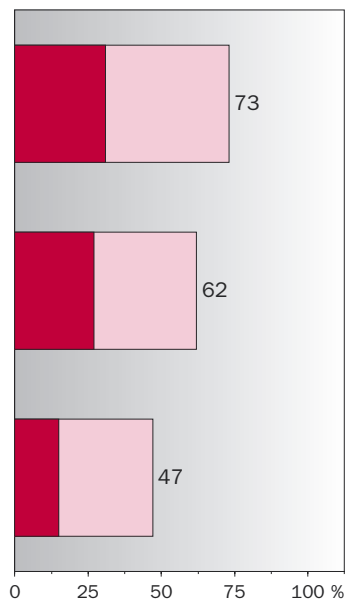
Anser att *inflytande över det egna arbetet* är ett viktigt fackligt område.



Anser att *opinionsbildning* är ett viktigt fackligt område.



Anser att *fackligt samarbete i Europa* är ett viktigt fackligt område.



■ Mycket viktigt

■ Ganska viktigt

ner, bostadskostnader och skatter, som alla värderas högre som fackliga frågor av medlemmarna än av de enbart a-kasseanslutna.

Det visar sig att de här skillnaderna mellan enbart a-kasseanslutna och vanliga medlemmar är mer markerade bland män än bland kvinnor och mera uttalade bland de äldre än bland de yngre. Det framgår av tabell 5 där vi gör indelning efter kön och tabell 6 där uppdelning görs efter ålder.

I rapporten ser vi också på de *regionala* skillnaderna och vi jämför *LO-medlemmar som bor i olika delar av landet*. Den indelning som här används är H-region – det är befolkningstätheten i respektive kommun som avgör till vilken region kommunen hänförs. En utförlig beskrivning av vilka kommuner som ingår i de olika regionerna ges på SCBs hemsida (www.scb.se).

Det visar sig i tabell 7 att det är förhållandevis små skillnader. Det finns dock några områden som värderas *högre* som fackliga frågor av LO-medlemmar i *Stockholmsregionen* än i andra delar av landet – och det är främst matpriserna, bostadskostnaderna och fackligt samarbete i Europa.

För *första gången* kan vi göra en uppdelning efter *födelseland* i undersökningen "Röster om facket och jobbet". Det hade varit önskvärt att också kunna göra uppdelning efter vistelsetiden i Sverige, men detta har här inte varit möjligt.

Det görs bland LO-medlemmar en uppdelning på födda i Sverige, födda i andra nordiska länder, födda i övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien, Nya Zeeland samt födda i övriga världen. Kommentarna i rapporten koncentreras till större skillnader mellan födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Sverige.

I tabell 8 görs en jämförelse mellan de olika grupperna av LO-medlemmar vad gäller deras syn på vilka som är de viktigaste fackliga uppgifterna. I huvudsak prioriterar de olika grupperna på samma sätt – det vill säga de har samma rangordning av de olika områdena efter graden av viktighet.

Men vissa skillnader kan noteras och en sådan är att LO-medlemmar som är *födda utanför Norden* prioriterar vissa frågor *högre* än vad som görs av de som är födda i Sverige, och dessa är barnomsorg, utvecklande av medlemsförmåner, skatter och bostadskostnader. Områden där det *omvända* gäller, det vill säga en *lägre* värdering av de födda utanför Norden, är främst fackligt/socialt arbete, löner och skydd mot inkomstförluster.

Man kan se att de LO-medlemmar som är *födda i andra nordiska länder* har uppfattningar som med några få undantag ligger mycket nära de som gäller för dem som är födda i Sverige. Ett av undantagen är barnomsorgen som värderas lägre som facklig fråga av de som är födda i andra nordiska länder än av de som är födda i Sverige. Här kan ålderssammansättningen i de olika grupperna ha betydelse. LO-medlemmar i andra nordiska länder är i genomsnitt äldre än LO-medlemmar födda i Sverige.

De som är *födda utanför Norden* är däremot genomsnittligt sett yng-

re än LO-medlemmar födda i Sverige, vilket kan ha betydelse för det vi fann tidigare att barnomsorgen är en fråga som prioriteras särskilt högt av de LO-medlemmar som är födda utanför Norden.

En annan indelning som också används för första gången i undersökningen är *antalet anställda på arbetsplatsen*. Det visar sig att LO-medlemmar på små och stora arbetsplatser rangordnar de olika fackliga arbetsuppgifterna på i stort sett samma sätt (tabell 9). I några avseenden är det dock så att anställda på *stora arbetsplatser* har en något *högre* värdering av vissa områden än anställda på små arbetsplatser. Det gäller främst frågor som inflytande i arbetet, utveckling av arbetets innehåll och fackligt/socialt arbete (kamratstödande) samt opinionsbildning för att främja medlemmarnas intressen. Det finns också några frågor där det *omvända* gäller, det vill säga en högre värdering av de anställda vid små arbetsplatser, och dessa frågor är bostadskostnader och matpriser.

Vilka *förändringar* har då skett? Vi jämför här åren 1988, 1993, 1998 och 2002 – alltså en sammanlagd period på nästan femton år. I tabellerna 30–32 beskrivs förändringarna utförligt med uppdelning efter facklig tillhörighet, arbetsgivare (privat, statlig och kommunal), fackförbund samt kön och ålder.

I den undersökning som genomfördes år 1998 fann vi att det främst var frågor kring *kompetens och utveckling i arbetet* som prioriterades högre som fackliga frågor än tidigare. Det gällde utbildning i arbetet, utveckling av arbetets innehåll och inflytande i arbetet. Av stort intresse är förstas att se om denna högre värdering ligger kvar eller om uppgången mellan 1993 och 1998 var tillfällig. Den slutsats som vi nu kan dra är att frågorna kring kompetens och utveckling har *bibehållit den starkare position som man uppnådde 1998*. Däremot har inte skett någon ytterligare ökning mellan 1998 och 2002.

Den enskilda fråga som ökade allra mest i medlemmarnas bedömning mellan 1993 och 1998 var *skatterna*. Den frågan har dock tappat något mellan 1998 och 2002, men det är ändå så att den värderas klart högre som facklig fråga år 2002 än för tio år sedan (år 1993).

Om vi går ytterligare några år tillbaka och ser på vad som hände mellan 1988 och 1993 så var den stora förändringen att *jämställdheten mellan kvinnor och män* kraftigt stärkte sin ställning, och denna fråga har under hela tiden därefter behållit sin mycket starka position som en av de fackliga "toppfrågorna".

Av stort intresse är förstas att se om det finns någon fråga som har *ökat* påtagligt i värdering bland medlemmarna under *de allra senaste åren*, mellan 1998 och 2002. Slutsatsen är att det gäller *utvecklande av medlemsförmåner* (i den fråga som har ställts i intervjuerna nämns billiga hemförsäkringar som ett exempel på sådana medlemsförmåner). Andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är en viktig facklig fråga har sedan 1998 bland LO-medlemmar ökat från 63 till 71 procent (tabell 30). Bland kvinnorna inom LO har det varit en ökning från 66 till 75 procent och bland männen från 61 till 67 procent.

Den här mycket tydliga förändringen kan vi också se vid uppdel-

ning av LO-medlemmarna efter *fackförbund* (tabell 31a). Vi kan illustrera med Industrifacket, Fastighets, SEKO och Kommunal. Andelen som anser att utvecklande av medlemsförmåner är ett viktigt fackligt område har i Industrifacket ökat från 58 till 73 procent sedan 1998, i Fastighets från 58 till 76 procent, i SEKO från 51 till 69 procent och i Kommunal från 64 till 74 procent.

Den ökade värderingen av den här frågan gäller kvinnor och män i olika *åldersgrupper* utom män i den äldsta åldersgruppen 50–64 år (bland vilka inte alls har skett någon förändring). Det kan finnas skäl att påminna om att utvecklande av medlemsförmåner var ett område som fick ett kraftigt ökat stöd bland de unga inom LO redan mellan åren 1993 och 1998.

Finns det då några områden som har fått en lägre värdering år 2002 än i den förra undersökningen år 1998? Några helt bestämda slutsatser om detta kan vi inte dra. Men resultaten pekar ändå på att de områden som har fått en något lägre värdering än tidigare är skatter, bekämpande av arbetslösheten och fackligt/socialt arbete. Vad gäller bekämpande av arbetslösheten har vi tidigare kunnat konstatera att när arbetsmarknaden försämras, som skedde under första delen av 1990-talet, ökar andelen som anser att detta är en viktig fråga för facket att arbeta med. På omvänt sätt kan det vara naturligt att denna fråga minskar något i värdering som facklig fråga när arbetsmarknaden förbättras, vilket i hög grad skett sedan 1998. Om vi ser till skatterna har minskningen, som tidigare nämnts, skett efter en tidigare mycket kraftig ökning mellan 1993 och 1998.

Vad gäller övriga områden kan vi sammanfatta förändringarna sedan förra undersökningen på följande sätt:

- Anställningstrygghet, löner, skydd mot inkomstförluster vid sjukdom och arbetslöshet, arbetsmiljö och jämställdhet mellan kvinnor och män har *behållit sina tättpositioner* som viktiga fackliga områden.
- Också möjligheter till semester, information om sociala rättigheter, arbetstider, utbildning i arbetet och inflytande över det egna arbetet, utveckling av arbetets innehåll, fackligt samarbete i Europa och barnomsorg har i stort sett behållit sina positioner som viktiga fackliga områden.

Om vi *sammantaget* ser till vilka stora förändringar som har skett *under det senaste decenniet* (sedan 1993) kan man konstatera att de områden som har kommit att värderas högre av LOs medlemmar är frågor kring kompetens och utveckling i arbetet, utvecklande av medlemsförmåner, skatter och barnomsorg.

Sett på den *ännu längre sikten* – de *nästan femton åren* sedan den första undersökningen år 1988 – är det jämställdheten mellan kvinnor och män som allra tydligast lyft som facklig fråga.

Hur ser de anställda på fackets inflytande?

I intervjuerna har ställts en fråga om hur man ser på fackets inflytande:

”Tycker Du att den lokala fackliga organisationen bör ha mer eller mindre att säga till om på Din arbetsplats än idag, om man ser till hela verksamheten?”

I tabellerna 10–15 redovisas resultaten på denna fråga. Vi gör där uppdelning efter facklig tillhörighet, arbetsgivare, kön och ålder, region, födelse land och arbetsställets storlek. Det framgår att *nästan alla har en positiv inställning till det lokala facket*.

Av LOs medlemmar anser 35 procent att inflytandet bör vara *oförändrat*, nästan 55 procent att det bör *öka*, medan endast några få procent (3 procent) anser att det lokala fackets inflytande bör *minska*.

Vi kan jämföra med SACO. Av dess medlemmar anser drygt 40 procent att inflytandet för det lokala facket bör vara *oförändrat*, 45 procent att det bör *öka* och 5 procent att det bör *minska*.

Vi sammanfattar i tablå 1.

TABLÅ

1

Hur de anställda ser på det lokala fackets inflytande på arbetsplatsen.

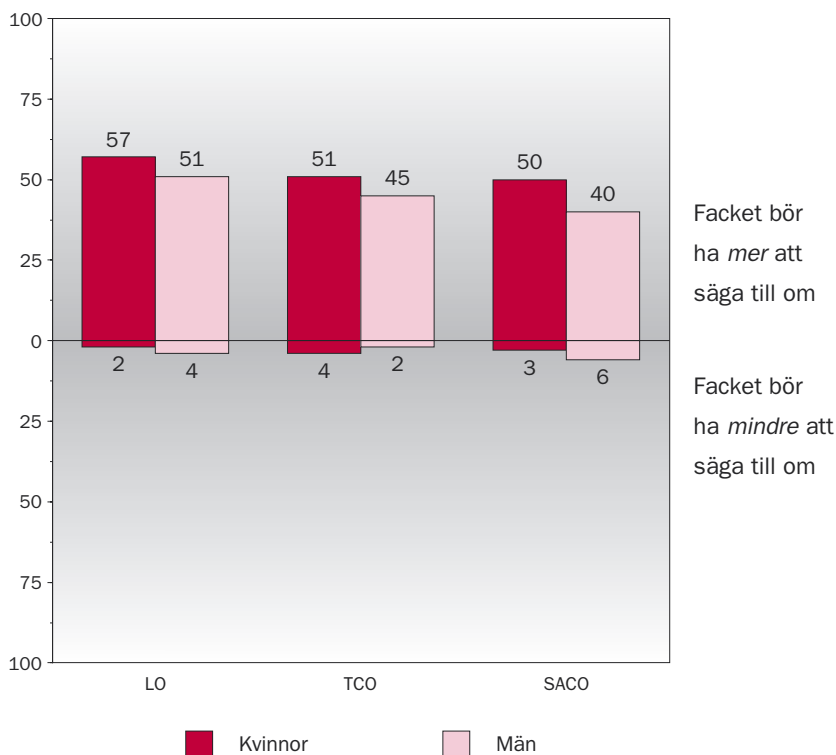
Procent.

	LO	TCO	SACO	Samtliga
Det lokala facket:				
bör ha mer att säga till om	54	48	45	51
bör ha mindre att säga till om	3	3	5	4
bör varken ha mer eller mindre att säga till om	35	39	42	37
vet ej, ej svar	8	9	9	8
Summa	100	100	100	100

Oavsett facklig organisation anser alltså mycket få medlemmar att det lokala fackets inflytande bör minska, medan den helt övervägande delen anser att det bör öka eller vara oförändrat.

Det finns en viss skillnad mellan kvinnor och män, och denna skillnad verkar vara störst inom SACO. Kvinnorna anser i högre grad än männen att det lokala facket bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen (diagram 18). *Alla mest positiva* till ökat fackligt inflytande på

Synen på det lokala facket's inflytande på arbetsplatsen.



arbetsplatsen är kvinnorna inom LO, medan den andra ytterligheten är männen inom SACO. Men också bland de sistnämnda är det, som framgår av diagrammet, endast en mycket liten del som anser att det lokala facket bör ha mindre att säga till om på arbetsplatsen (drygt 5 procent), medan 40 procent menar att facket bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen.

I samtliga de *fackförbund* som redovisas i tabell 11 är det mycket få som vill minska facket's inflytande på arbetsplatsen, medan förhållandevis höga andelar vill ge facket mer att säga till om.

I tabell 12a visar vi skillnaderna mellan *olika åldersgrupper* inom LO. Bland både kvinnor och män är det ganska små skillnader mellan ungdomar och andra. Om det finns en tendens så är det att de yngre är något positivare än de äldre till ett ökat fackligt inflytande på arbetsplatsen. Inom TCO är, som framgår av tabell 12b, denna skillnad mellan yngre och äldre mycket tydligare (de yngre är klart mera positiva än de äldre till ett ökat inflytande på arbetsplatsen).

En fråga som man kan ställa sig är om det finns *regionala* skillnader? Det visar sig att dessa är relativt små (tabell 13).

Förändringar i synen på det lokala facket's inflytande på arbetsplatsen.

Procent.

	Bör ha mer att säga till om				Bör ha mindre att säga till om				Varken mer eller mindre			
	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002
LO												
Kvinnor	46	42	55	57	2	2	3	2	41	46	35	31
Män	41	47	58	51	5	4	5	4	47	46	33	40
Båda könen	44	44	57	54	4	3	4	3	44	46	34	35
TCO												
Kvinnor	36	37	43	51	4	3	4	4	51	52	46	35
Män	32	28	47	45	5	5	5	2	56	60	46	47
Båda könen	34	33	45	48	5	4	4	3	53	56	46	39
SACO												
Kvinnor	38	34	45	50	4	3	7	3	48	58	42	36
Män	30	23	38	40	12	7	9	6	51	61	44	47
Båda könen	33	28	41	45	8	5	8	5	50	60	43	42

Intressant är här också att jämföra anställda med olika födelseland. Det framgår att LO-medlemmar som är födda utanför Norden är ännu mera positiva till ett ökat inflytande på arbetsplatsen än de som är födda i Sverige (tabell 14).

Avslutningsvis ser vi även på om det finns skillnader mellan arbetsplatser med *olika antal anställda*. Slutsatsen är här att LO-medlemmar på arbetsplatser med minst femtio anställda är något mera positiva till ett ökat fackligt inflytande på jobbet än de på små arbetsplatser med högst tio anställda (tabell 15).

Vilka *förändringar* har då skett? I förra undersökningen år 1998 kunde vi konstatera att andelen som ansåg att facket bör få mer att säga till om på arbetsplatsen hade ökat kraftigt bland såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO, och bland både kvinnor och män. Denna mycket starka ökning av andelen som vill ge facket mer att säga till om på arbetsplatsen gällde praktiskt alla fackförbund.

Det visar sig nu att andelen LO-medlemmar som vill ge facket på arbetsplatsen ett ökat inflytande *ligger kvar på nästan samma höga nivå som 1998* – dock finner man att utvecklingen varit olika för kvinnor och män (ökning bland kvinnor från 55 till 57 procent av andelen som vill facket ökat inflytande och en minskning bland män från 58 till 51 procent).

I jämförelse med för situationen *för ungefär tio år sedan, år 1993*, kan vi konstatera att andelen som vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen har ökat bland både LOs kvinnor och LOs män, medan andelen som vill att facket ska ett mindre inflytande är oförändrat.

Även när vi vidgar tidsperspektivet ytterligare och ser på *vad som har hänt under de senaste nästan femton åren*, alltså mellan 1988 och 2002, blir slutsatsen den att andelen som vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen har ökat mycket påtagligt inom LO, TCO och SACO, medan andelen som vill minska fackets inflytande har legat ungefär oförändrad på en låg nivå eller till och med minskat.

Förändringarna i olika *fackförbund* beskrivs i tabellerna 34a–b. Här kan man bland annat se att andelen som anser att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen har ökat under det senaste decenniet från 45 till 59 procent i Metall, från 38 till 41 procent i Handels och från 43 till 57 procent i Kommunal.

Vad som skett i olika *åldersgrupper* anges i tabell 35. Under det senaste decenniet har det varit en mycket påtaglig ökning av andelen som vill ha ett ökat fackligt inflytande på arbetsplatsen i alla tre åldersgrupperna och bland både kvinnor och män (enda undantaget är unga män bland vilka det inte har skett någon förändring).

Synen på det fackliga medlemskapets värde

Den höga organisationsgraden i Sverige, bland både arbetare och tjänstemän, visar att medlemskapet erbjuder något som är mycket värdefullt för medlemmarna.

I undersökningen har SCB frågat anställda och arbetslösa om vad de anser att det fackliga medlemskapet ger. Frågan lyder:

”Vad anser Du att medlemskap i en facklig organisation ger Dig?”

De intervjuade har sedan fått ta ställning till följande svarsalternativ ett i taget:

- bättre anställningsvillkor
- bättre försäkringsskydd
- bättre inflytande över Din arbetssituation
- större möjlighet till löneökning vid lokala förhandlingar
- stöd och hjälp vid en eventuell tvist med arbetsgivaren
- stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet
- trygghet vid strejk eller lockout
- möjlighet att påverka arbetsmiljön
- ökad anställningstrygghet
- möjlighet att gå på fackliga kurser
- chans att påverka politikerna

Hur LOs medlemmar svarat framgår av tablå 3.

TABLÅ

3

LO-medlemmarnas uppfattning om vad medlemskap i den fackliga organisationen ger.

Andel som anser att det fackliga medlemskapet ger:	Procent
bättre anställningsvillkor	51
bättre försäkringsskydd	76
bättre inflytande över den egna arbetssituationen	42
större möjlighet till löneökning vid lokala förhandlingar	49
stöd och hjälp vid en eventuell tvist med arbetsgivaren	75
stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet	69
trygghet vid strejk eller lockout	73
möjlighet att påverka arbetsmiljön	62
ökad anställningstrygghet	68
möjlighet att gå på fackliga kurser	82
chans att påverka politikerna	26

Någon fråga om *hur viktiga* dessa frågor är i det fackliga medlemskapet har däremot inte ställts. Detta är viktigt att tänka på när man tolkar resultaten.

Tablå 3 visar att den helt övervägande delen av alla LO-medlemmar (omkring 70 procent eller mer) anser att det *fackliga medlemskapet ger bättre försäkringsskydd, stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, trygghet vid strejk eller lockout, stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet samt ökad anställningstrygghet.*

Att man också anser att medlemskap ger *möjlighet att gå på fackliga kurser* är väl egentligen inte oväntat. De allra flesta fackliga organisationer har ett ganska brett utbud av fackliga kurser att erbjuda. Intressant är dock kanske att så många av de intervjuade har framhållit detta som ett av medlemskapets värden.

Drygt 60 procent av LO-medlemmarna anser att medlemskapet i facket ger *möjlighet att påverka arbetsmiljön.*

Resultaten visar vidare att ungefär hälften av LO-medlemmarna anser att det fackliga medlemskapet ger *bättre anställningsvillkor* och ungefär lika många menar att det ger *större möjlighet till löneökning vid lokala förhandlingar.*

Drygt 40 procent av LO-medlemmarna anser att medlemskapet i en facklig organisation ger *bättre inflytande över den egna arbetssituationen.*

Vi kan slutligen konstatera att det bara är ungefär en fjärdedel som tycker att det fackliga medlemskapet ger dem en *chans att påverka politikerna.*

Man kan fråga sig om medlemmar i TCO och SACO har en annorlunda bedömning av medlemskapets fördelar än LO-medlemmarna.

Det framgår av diagram 19 att det i många avseenden finns en *stor överensstämmelse mellan olika grupper av anställda om att vissa delar är särskilt viktiga i det fackliga medlemskapet.* Stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, trygghet vid strejk eller lockout samt stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet räknas som viktiga områden av såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar.

Men också möjligheterna att gå på fackliga kurser anges av en mycket stor del av medlemmarna, även om SACO-medlemmarna här ligger en bit lägre än övriga.

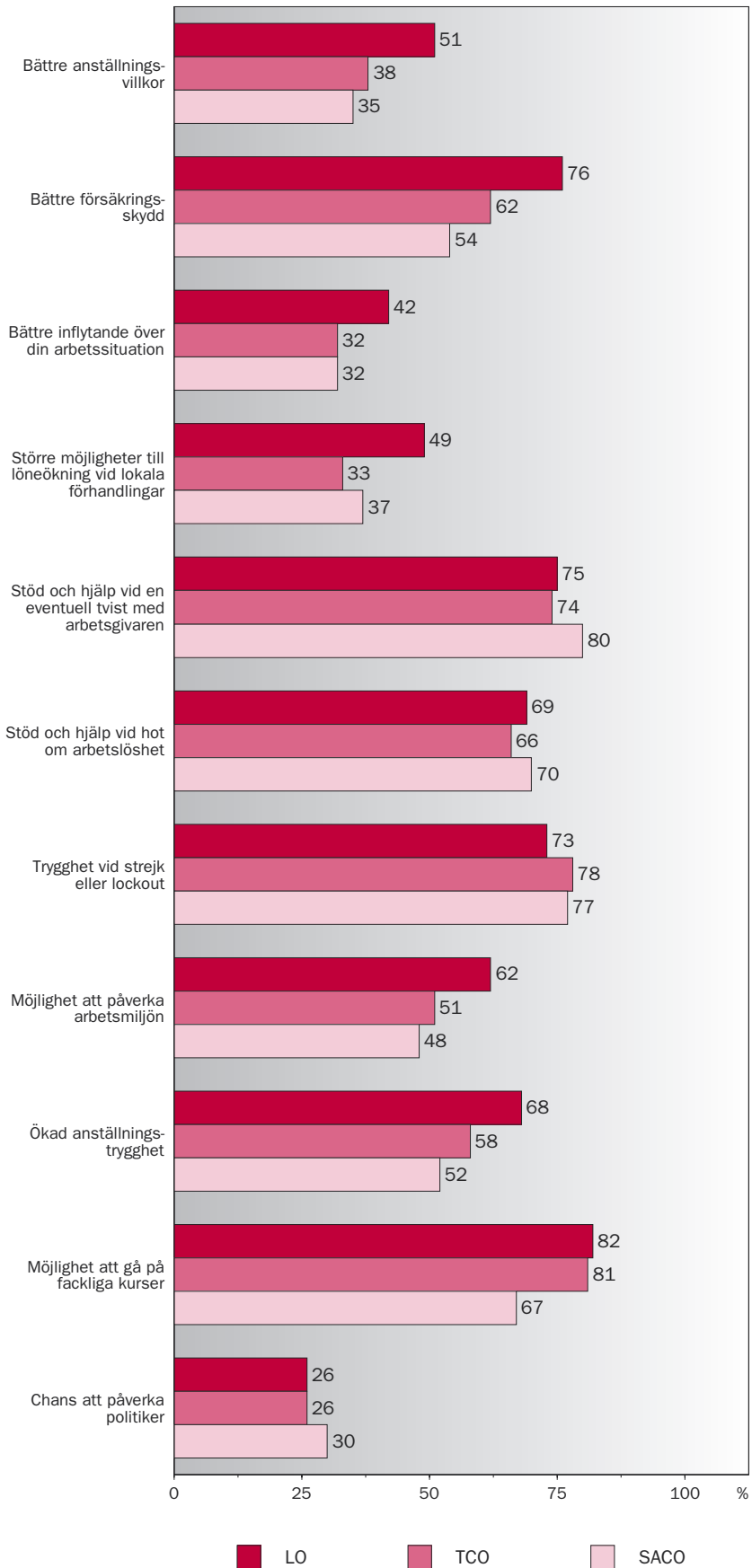
Andra delar värderas däremot annorlunda av medlemmarna i TCO och SACO än av LO-medlemmarna. Det gäller till exempel försäkringsskyddet och anställningsvillkoren. Här är det genomgående så att andelen som anger att det fackliga medlemskapet ger detta är högst bland LO-medlemmar.

Även när det gäller att påverka arbetsmiljön, inflytande över den egna arbetssituationen och ökad anställningstrygghet är det i högre grad LO-medlemmarna som anser att det fackliga medlemskapet ger ökade möjligheter.

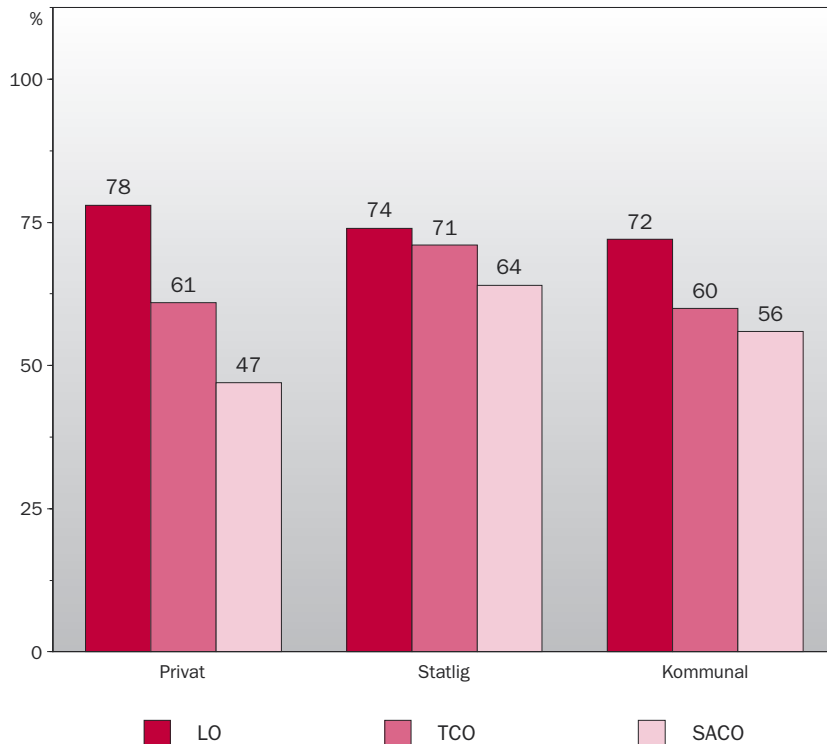
Chansen att via medlemskapet i facket kunna påverka politikerna värderas lågt inom alla tre facken.

Hur ser det då ut om man gör en uppdelning på privata, statliga och

Synen på vad medlemskap i den fackliga organisationen ger.



Medlemskapet ger bättre försäkringsskydd.



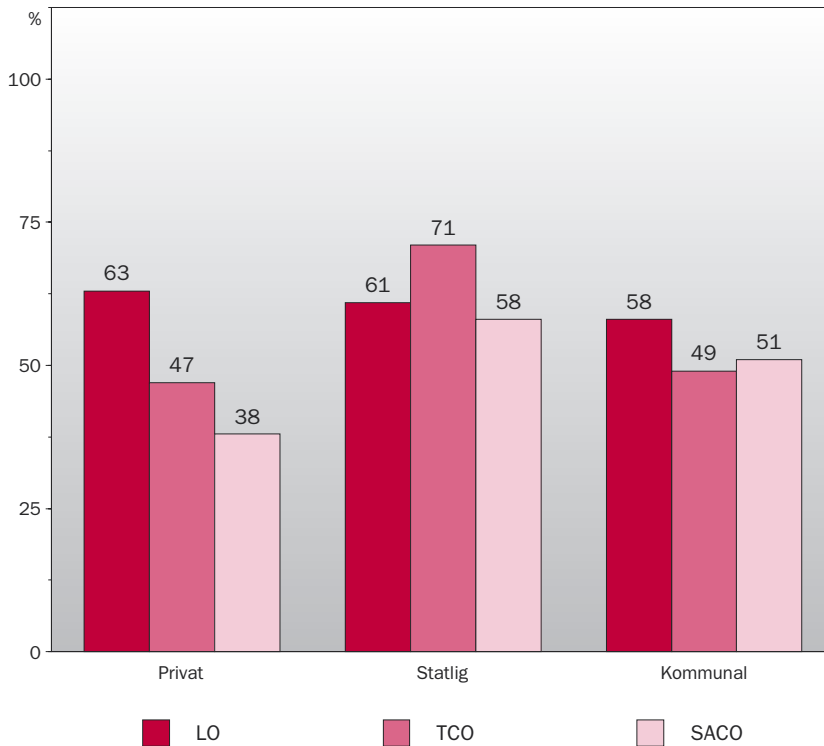
kommunala arbetsgivare? Resultaten redovisas utförligt i tabellerna i 16a–c i slutet av rapporten.

Vi kan konstatera att vad gäller flera delar i det fackliga medlemskapet är skillnaderna mellan LO, TCO och SACO inte alls lika stora bland de kommunalt och statligt anställda som bland de privatanställda. Kanske är det så att när arbetsgivaren inte skiljer så markant mellan olika grupper av anställda får dessa grupper en mer likartad syn på det fackliga medlemskapets värde.

Låt oss se närmare på några av de delfrågor där det finns skillnader mellan LO, TCO och SACO i värderingen av det fackliga medlemskapet. De frågor vi tänker på är:

- bättre försäkringsskydd
- möjlighet att påverka arbetsmiljön
- ökad anställningstrygghet.

Medlemskapet ger möjlighet att påverka arbetsmiljön.

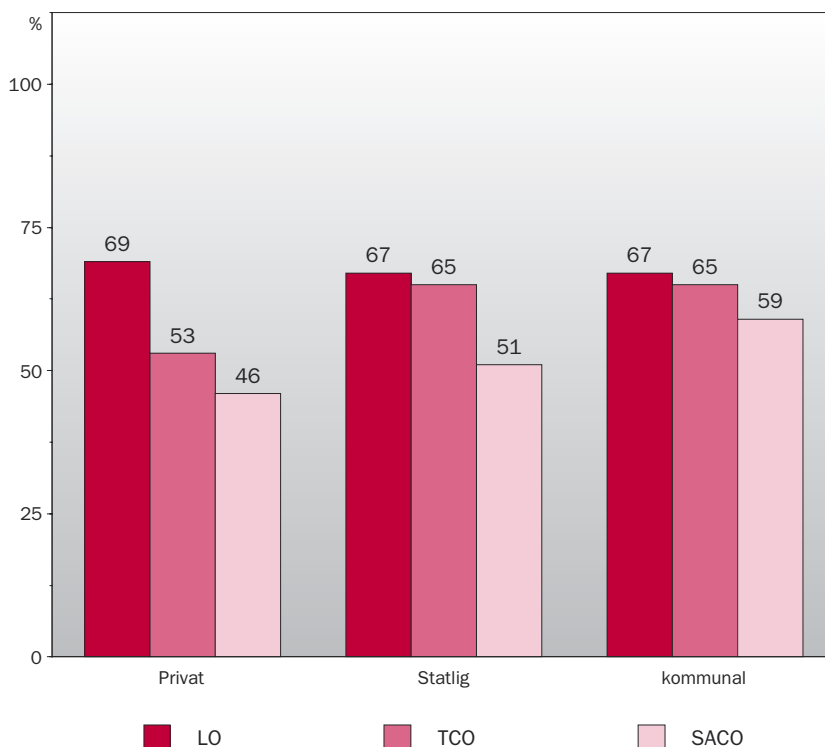


Svaren på dessa frågor presenteras i diagrammen 20–22 med uppdelning på privat, statlig och kommunal arbetsgivare.

Det *försäkringsskydd* som det fackliga medlemskapet ger, framstår som en särskilt viktig faktor för just LOs medlemmar (diagram 20). Den lägsta värderingen ges av SACOs medlemmar. Skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är särskilt stora bland de privatanställda.

Skillnaden i uppfattning mellan LO, TCO och SACO när det gäller möjligheten att via facket *påverka arbetsmiljön* är störst inom den privata sektorn och betydligt mindre inom den kommunala och statliga sektorn (diagram 21). Man kan notera att det är knappt 40 procent av de privatanställda SACO-medlemmarna som anser att de genom facket kan påverka sin arbetsmiljö.

Medlemskapet ger ökad anställningstrygghet.



Vad gäller en central facklig fråga som *anställningstryggheten* kan vi se att andelen som nämner det som en del av det fackliga medlemskapets värden genomgående är lägst bland SACO-medlemmarna (diagram 22). Kanske är det så att de även utan fackets hjälp mer än andra känner sig trygga i anställningen eller är förvissade om att kunna få en annan anställning om det skulle behövas.

Hur medlemmar i olika *fackförbund* ser på värdet av det fackliga medlemskapet redovisas i tabell 17. De aspekter som genomgående ges en mycket hög värdering i LO-förbunden är stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren, trygghet vid strejk eller lockout, stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet och möjlighet att gå på fackliga kurser. Men det finns också skillnader mellan förbunden. Ett sådant exempel är att en högre andel av Metalls, Pappers och Målarnas medlemmar än medlemmar i förbund inom den privata servicesektorn och i Kommunal och SEKO anser att det fackliga medlemskapet ger möjlighet att påverka arbetsmiljön.

Har *ungdomarna* inom LO, som det ofta påstås, andra värderingar av det fackliga medlemskapet än de äldre? Vi kan konstatera att det är svårt att se en entydig tendens (tabell 18 a). Det kan dock utläsas att de unga kvinnorna i mindre utsträckning än övriga kvinnor anser

att det fackliga medlemskapet ger möjlighet att påverka arbetsmiljön och att det ger trygghet vid strejk eller lockout.

Det görs också indelning efter *region* (tabell 19). Det visar sig att det är mycket små skillnader mellan LO-medlemmar i olika delar av landet i synen på vad det fackliga medlemskapet ger.

Däremot finns det vissa skillnader mellan LO-medlemmar med olika *födelseland* (tabell 20). *Födda utanför Norden* verkar i *högre* grad än födda i Sverige anse att det fackliga medlemskapet ger bättre inflytande över den egna arbetssituationen. Å andra sidan tycks det vara en *lägre* andel bland de födda utanför Norden som menar att det fackliga medlemskapet ger trygghet vid strejk eller lockout och möjlighet att gå på fackliga kurser.

I vissa avseenden finns det olikheter mellan *arbetsplatser av olika storlek* (tabell 21). LO-medlemmar på mycket stora arbetsplatser (500 anställda eller mer) anser i högre utsträckning är på små arbetsplatser att det fackliga medlemskapet ger fördelar. Det gäller främst möjligheter att påverka arbetsmiljön, större möjligheter till löneökning vid lokala förhandlingar och möjligheter att gå på fackliga kurser.

Här får man dock tänka på att det finns starka samband mellan bransch och antal anställda på arbetsplatsen. Exempelvis finns det en högre andel små arbetsplatser inom den privata servicesektorn än inom industrin. Sambanden mellan antal anställda på arbetsplatsen och synen på värdet av det fackliga medlemskapet kan alltså delvis bero på vilken bransch man arbetar inom och därmed också ha samband med fackförbundstillhörighet. Som vi tidigare sett finns det vissa skillnader mellan olika fackförbund i uppfattningen om vad det fackliga medlemskapet ger.

Vilka *förändringar* har då skett vad gäller synen på medlemskapets värde?

I undersökningen år 1998 kunde vi konstatera att klart lägre andelar av LO-medlemmarna än tidigare ansåg att det fackliga medlemskapet gav stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, bättre inflytande över den egna arbetssituationen, möjlighet att påverka arbetsmiljön och ökad anställningstrygghet. Vi ska se vad som nu har hänt.

Det visar sig att utvecklingen *sedan förra undersökningen* har varit lite olika. Ungefär samma andel anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet och möjlighet att påverka arbetsmiljön. Däremot har det varit en ökning av andelen som anser att det fackliga medlemskapet ger bättre inflytande över den egna arbetssituationen och även en ökning av andelen som menar att det fackliga medlemskapet ger ökad anställningstrygghet. Det har sedan förra undersökningen varit en minskning av andelen som uppger att det fackliga medlemskapet ger trygghet vid strejk eller lockout.

I jämförelse med situationen för *ungefär tio år sedan, år 1993*, har det varit en minskning av andelen som anser att det fackliga medlemskapet ger stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, trygghet vid strejk eller lockout och möjlighet att påverka arbetsmiljön. Vad gäller andra delar i det fackliga medlemskapet är förändringarna små.

Vad gäller *den längre tidsperioden, de nästan femton åren sedan 1988*, blir minskningarna ännu mera markerade. Störst har de varit vad gäller trygghet vid strejk eller lockout, stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet, stöd och hjälp vid eventuell tvist med arbetsgivaren och ökad anställningstrygghet. Den del som bäst hållit sin ställning är att det fackliga medlemskapet ger bättre försäkringsskydd.

Förändringarna för olika *fackförbund* redovisas i tabellerna 37a–b.

Vad som hänt bland kvinnor och män i olika *åldersgrupper* beskrivs i tabell 38. Här kan man bland annat notera att andelen *unga* kvinnliga och manliga medlemmar inom LO som anser att det fackliga medlemskapet ger bättre inflytande över den egna arbetssituationen och ökad anställningstrygghet har ökat sedan den förra undersökningen år 1998.

Skäl emot att vara fackligt organiserad

Några väljer att ställa sig utanför facket. Man kan fråga sig varför?

En av undersökningens frågor är riktad till enbart de icke anslutna. Den lyder:

”Vilken är den viktigaste orsaken till att Du själv inte är fackligt ansluten?”

Inga svarsalternativ har lästs upp utan *de intervjuade har fått svara fritt* och har även kunnat ange mer än en orsak.

De huvudorsaker som de intervjuade nämnt är följande:

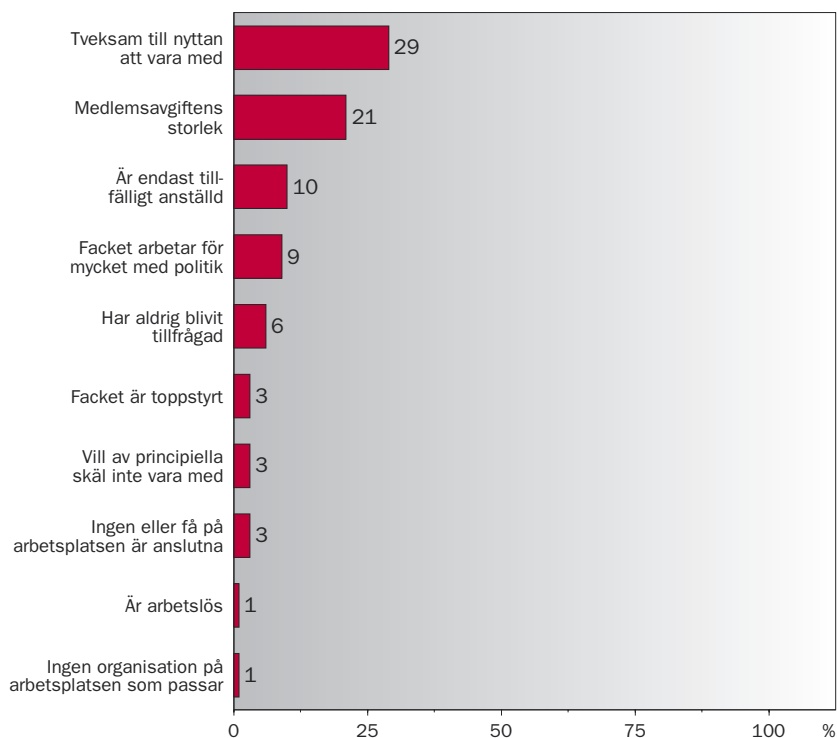
- tveksam till nyttan av att vara med
- facket är toppstyrt
- ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna
- vill av principiella skäl inte vara med i facket
- medlemsavgiftens storlek
- har aldrig blivit tillfrågad
- facket arbetar för mycket med politik
- är endast tillfälligt anställd
- det finns ingen organisation på arbetsplatsen som passar
- är arbetslös.

Dessutom finns en rad olika orsaker som SCB inte kunnat hänföra till någon av ovanstående grupper, och som nämnts av så få intervjuade att de inte kunnat bli klassificerade som någon huvudorsak. Dit hör till exempel att man har ett speciellt arbete som enligt den intervjuades uppfattning gör det svårt eller olämpligt att vara med i facket, att man har bristande tid eller kunskaper, att man är kritisk till facket av något speciellt skäl, arbetsgivarens negativa inställning till facket, att man inte kommit sig för (eller hunnit) att gå med, att man tycker att man klarar sig själv, att man har fått för dålig information om facket och att man bytt jobb (ibland flera gånger) och att det i samband med sådant byte inte blivit av att gå med i facket.

Vi ser på gruppen *ej fackligt organiserade arbetare* (i denna grupp ingår drygt 15 procent av alla arbetare). De vanligaste svaren på frågan visas i diagram 23.

Det skäl som oftast nämns är *tveksamhet till nyttan* av att vara med i facket. Nästan 30 procent av ej fackligt anslutna arbetare anger detta som skäl för att stå utanför. Drygt 20 procent anger *medlemsavgiftens storlek*.

Av vilka skäl är du inte medlem i facket?



Det framgår att 10 procent anger som skäl för att inte vara med i facket att man endast är tillfälligt anställd. Man kan också se att 9 procent uppger som skäl att *facket arbetar för mycket med politik*. 6 procent uppger att man *aldrig har blivit tillfrågad*. Att facket är *toppstyrt* anges som orsak av 3 procent och lika många anger *principiella skäl* respektive att *ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna*.

Ännu något längre ner på listan kommer att man *är arbetslös* och att det inte finns någon organisation på arbetsplatsen som passar (båda 1 procent).

Om man jämför ej fackligt anslutna *kvinnliga och manliga arbetare*, så finner man att männen oftare än kvinnorna nämner att facket arbetar för mycket med politik och att man av principiella skäl inte vill vara med i facket, medan kvinnorna i gengäld oftare anger som skäl att man endast är tillfälligt anställd.

Vi kan också jämföra de *ej fackligt anslutna som är med i a-kassan och de som inte är med i någon sådan*. Det visar sig de a-kasseanslutna oftare än andra ej fackligt anslutna anger *medlemsavgiftens storlek*. Detta gäller bland både kvinnor och män. Bland männen gäller också att de a-kasseanslutna i högre utsträckning än andra anger som skäl att *facket är*

toppstyrt. De som inte är med i a-kassan uppger istället oftare än de a-kasseanslutna som skäl för att stå utanför facket att man endast *är tillfälligt anställd*, och denna skillnad finns bland båda könen. Resultaten talar en del ytterligare för det som tidigare sagts att a-kasseanslutning ofta kan vara uttryck för ett medvetet val, medan de som inte heller är med i a-kassan ofta är unga och nyttillträdande på arbetsmarknaden som ännu ej bestämt sig om man ska gå med eller inte hunnit med att ansöka om medlemskap.

Bland de ej fackligt anslutna anger de *unga* i *större* utsträckning än de äldre som orsak att inte vara med i facket att man endast är tillfälligt anställd. I jämförelse med de äldsta i åldersgruppen 50–64 år anger de unga *oftare* medlemsavgiftens storlek som ett skäl att stå utanför facket. Istället anger de unga i *mindre* omfattning än de båda andra åldersgrupperna att "facket arbetar för mycket med politik" och "facket är toppstyrt" som skäl för att stå utanför facket.

I undersökningen år 1998 kunde vi konstatera att det var två skäl som hade blivit något vanligare än fem år tidigare. Det var medlemsavgiftens storlek och att man är arbetslös. Andelen som anger att facket arbetar för mycket med politik hade däremot minskat, likaså andelen som anger principiella skäl, att inga eller få andra på arbetsplatsen är anslutna och att man är tveksam till nyttan. Också andelen som anger som skäl att facket är toppstyrt hade minskat något. Andelen som anger som orsak att de aldrig har blivit tillfrågade var ungefär oförändrad.

Vad har då hänt i 2002 års undersökning? Slutsatsen är att i *jämförelse med förra undersökningen år 1998* anges nu betydligt oftare som skäl för att inte vara med i facket att man *endast är tillfälligt anställd*. Andra skäl som har blivit vanligare är att *facket arbetar för mycket med politik* och att *man aldrig har blivit tillfrågad*. En liten ökning har det också varit av andelen som anger *medlemsavgiftens storlek*. Andelen som anger som skäl att "facket är toppstyrt" har däremot minskat påtagligt. Vad gäller skälet *tveksam till nyttan att vara med* ligger andelen på samma nivå som i förra undersökningen.

Om vi ser till vad som har hänt under det *senaste decenniet* (sedan 1993) blir slutsatsen att det varit en kraftig ökning av andelen som anger som skäl för att stå utanför facket att man *endast är tillfälligt anställd* och även en viss ökning av *medlemsavgiftens storlek*. Starkt minskad andel har det varit för att *facket är toppstyrt*, att man *av principiella skäl inte vill vara med* och att det *inte finns någon organisation på arbetsplatsen som passar*.

Om vi ser till förändringarna på ännu *längre sikt*, och jämför med *undersökningen år 1988*, blir slutsatsen bland annat att andelen som anger *medlemsavgiftens storlek* som skäl för att stå utanför facket har ökat något, medan *principiella skäl* och att *facket är toppstyrt* har minskat starkt.

I den nu genomförda undersökningen har man också frågat dem som inte är fackligt anslutna *om de tidigare har varit med i facket*.

Följande fråga ställdes:

"Har du varit med i facket tidigare?"

Resultaten visar att av *arbetare som inte är fackligt anslutna* har ungefär 45 procent tidigare varit med i facket (tablå 4). Men det finns här en betydande skillnad mellan a-kasseanslutna och andra. Drygt sex av tio av de arbetare som enbart är medlemmar i arbetslöshetskassa (62 procent) har tidigare varit med i facket, medan andelen bland de som inte är med i a-kassa är knappt hälften så hög (30 procent).

Det finns också vissa skillnader mellan *könen*. Bland de som inte är medlemmar i a-kassan är det en klart högre andel av män än av kvinnor som tidigare har varit medlemmar i facket.

TABLÅ

4

Har varit med i facket tidigare.

Procent av ej fackligt anslutna arbetare.

	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Båda könen</i>
Medlem endast i a-kassa	58	65	62
Varken facket eller a-kassa	20	37	30
Alla ej fackligt anslutna arbetare	37	52	46

En indelning efter *ålder* visar det sig, som man skulle förvänta sig, att andelen som tidigare varit med i facket ökar kraftigt med stigande ålder. Detta gäller bland både a-kasseanslutna och andra.

En fråga har också ställts till de *enbart a-kasseanslutna* som rör valet av denna anslutningsform. Följande fråga ställdes:

”Pratade du med andra om att gå med i a-kassan innan du bestämde dig för denna anslutningsform?”

Det framgår av resultaten att ungefär 35 procent av enbart a-kasseanslutna arbetare har pratat med andra innan de bestämde sig. Andelen är densamma för kvinnor och män.

Däremot finns det tydliga skillnader mellan yngre och äldre. 45 procent av unga arbetare under 30 år har pratat med andra före beslutet mot endast 20 procent i åldersgruppen 50–64 år. Åldersgruppen 30–49 år ligger däremellan på ungefär 35 procent.

Till de som *inte är fackligt anslutna men varit med i facket tidigare* har i årets undersökning även ställts en fråga om *varför man lämnade facket*. Frågan är formulerad på följande sätt:

”Varför lämnade du facket?” (flera skäl fick anges)

De vanligaste angivna orsakerna är följande (procent av ej fackligt anslutna arbetare):

- missnöjd med facket 40 procent
- bytte arbetsgivare 16 procent
- för hög fackavgift 17 procent

Dessutom angavs flera andra orsaker, som till exempel att man tyckte att man klarade sig bra utan facket, att man inte betalat avgiften i tid, att man börjat studera, att man inte tycker att fackligt medlemskap är

förenligt med den roll man har på jobbet (man är delägare eller jobbar i familjeföretag) samt personliga skäl.

Vad gäller skillnader mellan olika grupper är här urvalen för små för att säkra slutsatser ska kunna dras, men resultaten pekar i den riktningen att män i högre grad än kvinnor lämnar facket för att de är missnöjda medan kvinnor istället oftare än män tycker att avgiften är för hög. Några som helst slutsatser om skillnader mellan åldersgrupper kan inte dras med tanke på antalet tillfrågade.

Till de anställda som inte är medlemmar har också ställts en fråga *om det finns fackklubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen*. Frågan har formulerats på följande sätt:

”Finns det fackklubb eller fackligt ombud på din arbetsplats?”

Det framgår av svaren att *drygt hälften* av ej fackligt anslutna arbetare (51 procent) uppger att det *saknas* fackklubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen. Det är en mycket högre siffra än för dem som är medlemmar i facket. Undersökningar som tidigare gjorts visar att så mycket som drygt 80 procent av medlemmar i något LO-förbund känner någon representant för det lokala facket på sin arbetsplats och att alltså mindre än 20 procent inte känner någon sådan.

Avsaknaden av fackklubb eller arbetsplatsombud bland ej fackligt anslutna arbetare är lika vanlig bland kvinnor som bland män. Inte heller finns det några tydliga skillnader mellan olika åldersgrupper.

Vi har tidigare i detta avsnitt sett på vad de ej fackligt organiserade angett som orsaker till att de inte är med i facket. Vi kan komplettera den bilden *med resultatet av en fråga till de organiserade om deras bedömning av varför andra inte är med*. Ibland kan det vara lättare att ge ett svar som speglar verkligheten när man talar om andra personer än när man talar om sig själv. Svaren kan i så fall vara ”riktigare” än när man frågar på det mera direkta sättet.

Frågan, som ställdes till alla, lyder:

”Vad tror Du är den viktigaste orsaken till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna?”

Inte heller i det här fallet har några svarsalternativ lästs upp, och även nu har de intervjuade kunnat ange mer än ett svar.

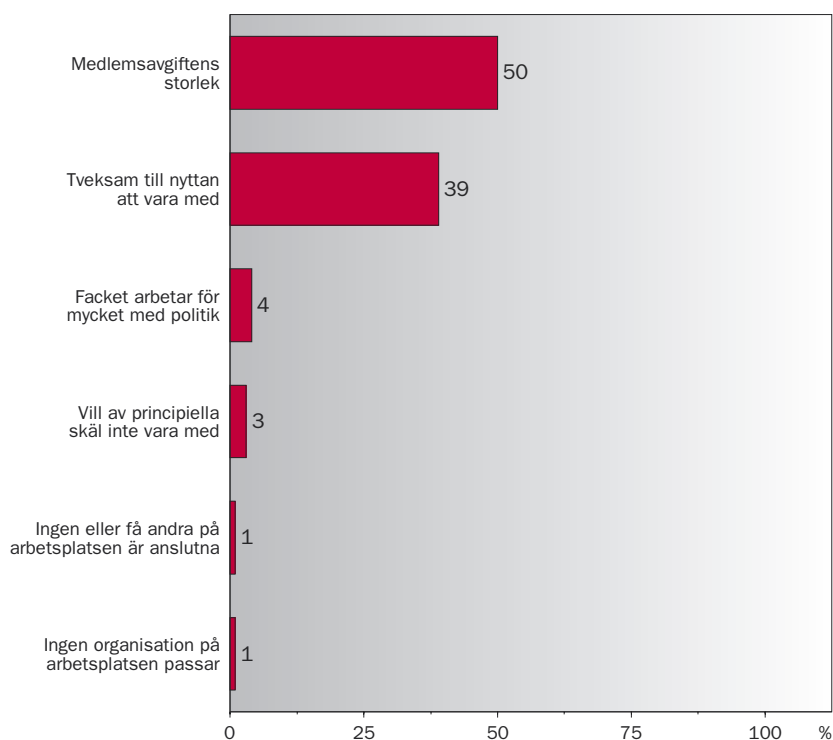
De huvudgrupper av orsaker som de intervjuade nämnt är:

- medlemsavgiftens storlek
- tveksam till nyttan av att vara med
- facket arbetar för mycket med politik
- vill av principiella skäl inte vara med
- ingen eller få andra på arbetsplatsen är anslutna
- ingen organisation passar.

Dessutom har nämnts en rad andra skäl som inte kunnat klassificeras i grupper. Dit hör till exempel brist på intresse, att man vet för lite om facket, att man tycker att facket gör för lite och mera allmän misstro mot de fackliga organisationerna.

De vanligaste svaren framgår av diagram 24 och tabell 22a. De visar *LO-medlemmarnas* uppfattning om varför vissa inte är med i facket.

LO-medlemmarnas uppfattning om varför vissa inte är med i facket.



Två svar dominerar bilden, nämligen *medlemsavgiftens storlek* och *tveksamheten till nyttan av att vara med i facket*.

Det framgår att så mycket som hälften av LO-medlemmarna – 50 procent – tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att en del personer inte är fackligt anslutna. Nästan 40 procent anger som trolig orsak "tveksam till nyttan av att vara med". 4 procent tror att en viktig orsak är att facket arbetar för mycket med politik. Principiella skäl nämns av 3 procent.

Som nämndes tidigare kan det i vissa fall vara lättare att ge ett svar som speglar verkligheten när man talar om andra personer än om sig själv. Diagram 24 kan alltså ge vissa indikationer som inte kommer fram på annat sätt. Då är en tolkning att medlemsavgiften faktiskt är ett stort problem för många av LOs medlemmar (ett problem som eventuellt kan leda till utträden eller att man inte går in i facket), men som inte i samma höga grad kommer fram vid en fråga till de berörda, därför att det till exempel kan vara svårt att erkänna ett ekonomiskt problem i intervjusituationen.

Skillnaderna mellan *kvinnor och män* inom LO är relativt små. Det visar tabell 22a. Kvinnorna nämner dock något oftare tveksamhet till nyttan som trolig orsak.

Också skillnaderna mellan olika *åldersgrupper* är små (tabell 24a)

I tabellerna 22b–c redovisas svaren från TCO- och SACO-medlemmar. Jämfört med LO-medlemmarna anger TCO- och SACO-medlemmarna oftare tveksamhet till nyttan av att vara med.

En indelning efter *fackförbund* görs i tabell 23. Man kan där bland annat se att andelen som tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att del föredrar att inte vara fackligt anslutna är högst i Fastighets, Industrifacket, Handels och Livs.

Vi kan också jämföra olika *regioner*. I tabell 27 framgår att skillnaderna är förhållandevis små. Dock nämner LO-medlemmar i Malmöregionen mera än andra att de tror att principiella skäl kan orsaka till att vissa står utanför facket.

En indelning av LO-medlemmarna efter *födelseland* görs i tabell 28. Det visar sig här att de som är födda utanför Norden i mycket mindre omfattning än de som är födda i Sverige tror att den viktigaste orsaken till att vissa står utanför facket är medlemsavgiftens storlek (34 procent för födda utanför Norden jämfört med 52 procent för svenskfödda).

Avslutningsvis görs också en uppdelning av LO-medlemmarna efter *arbetsställets storlek* (tabell 29). Det framgår att skillnaderna är små mellan arbetsplatser med olika antal anställda vad gäller medlemmarnas uppfattning om vad man tror är de viktigaste orsakerna till att vissa inte är fackligt anslutna.

Hur har då medlemmarnas uppfattning i denna fråga *förändrats*? I den förra undersökningen kunde vi främst se att betydligt färre än fem år tidigare trodde att principiella skäl och att facket arbetar för mycket med politik var de viktigaste orsakerna till att en del personer föredrar att inte vara fackligt anslutna. Andelen som angav medlemsavgiftens storlek var oförändrad i jämfört med tidigare.

Vi kan nu konstatera att det har skett små förändringar *sedan den förra undersökningen år 1998* (tabell 39). En *viss ökning* har dock skett av andelen kvinnor inom LO som tror att *medlemsavgiftens storlek* är den viktigaste orsaken till att del står utanför facket. Någon motsvarande minskning har inte skett bland männen utan snarare pekar resultaten på en minskning.

Även när vi gör uppdelning efter *fackförbund* kvarstår slutsatsen att förändringarna har varit förhållandevis små (tabellerna 40a–b).

Vad gäller den uppdelning som görs på kvinnor och män i olika *åldersgrupper* är den tydligaste förändringen sedan förra undersökningen att andelen *unga kvinnor* som anger att de tror att medlemsavgiftens storlek är den viktigaste orsaken till att vissa står utanför facket har ökat markant (från 44 procent 1998 till 58 procent 2002). Bland unga män har inte skett någon motsvarande ökning utan tvärtom en kraftig minskning mellan 1998 och 2002.

Vad gäller *förändringarna under det senaste decenniet* (sedan 1993) kan man främst konstatera att andelen LO-medlemmar som nämner

medlemsavgiftens storlek är i stort sett oförändrad, medan andelen som anser att facket arbetar för mycket med politik och som anger principiella skäl minskat kraftigt.

Om vi går *ända tillbaka till 1988* finner man i första hand att principiella skäl och att facket arbetar för mycket med politik har minskat mycket starkt som angivna troliga orsaker, medan andelen som anger medlemsavgiftens storlek har ökat påtagligt (från 33 till 50 procent).

Facklig organisationsgrad – ett viktigt mått på värdet av det fackliga medlemskapet

Knappast något annat *uttrycker så tydligt värdet av fackligt medlemskap som att de anställda vill vara medlemmar i facket* – att de ansöker om medlemskap och att de också upplever fördelarna vara så stora att de stannar kvar i den fackliga organisationen.

Det är därför självklart att en beskrivning av de anställdas syn på det fackliga medlemskapets värde bör innehålla en del som belyser den fackliga organisationsgraden. Vi kommer att spegla den aktuella situationen och vilka förändringar som har skett.

För att ge en så *säker beskrivning som möjligt* av den fackliga organisationsgraden använder vi oss i första hand av Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU), i vilka en viktig fördel är det mycket stora antalet intervjuade – varje kvartal intervjuas så mycket som ungefär 30 000 anställda. Det stora urvalet i dessa undersökningar ger möjligheter till *långtgående uppdelningar* på till exempel branscher, åldersgrupper och regioner.

Man kan med hjälp av arbetskraftsundersökningarna mycket noga följa utvecklingen för tiden från och med 1990. Vi väljer att efter 1990 göra jämförelser mellan de år då undersökningen "Röster om facket och jobbet" har genomförts, det vill säga 1993, 1998 och 2002. Jämförelserna görs genomgående mellan första kvartalen respektive år.

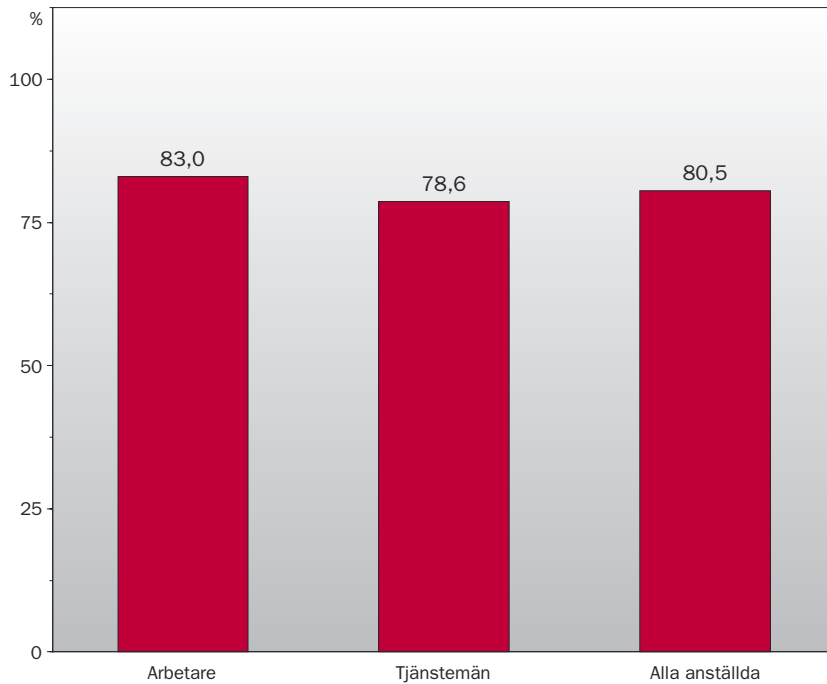
I arbetskraftsundersökningarna räknas som anställda alla som arbetat minst en timme per vecka – således även gymnasiestuderande eller högskolestuderande som studerar på heltid och förvärvsarbetar några timmar per vecka. För att få en så *riktig och rättvisande bild* som möjligt av den fackliga organisationsgraden i olika grupper av förvärvsarbete har de *som studerar på heltid* inte tagits med. De som har en anställning, men är tillfälligt frånvarande från anställningen på grund av studier, räknas dock inte bort utan ingår i underlaget.

När det gäller att beskriva de mera långsiktiga förändringarna får vi emellertid gå till andra källor. Organisationsgradens utveckling under 1980-talet och några år tillbaka på 1970-talet kan vi följa med hjälp av SCBs undersökningar av levnadsförhållandena (ULF). Det görs också jämförelser med låginkomstutredningen år 1968.

Högre facklig organisationsgrad för arbetare än för tjänstemän

Av alla löntagare tillhör 80,5 procent någon facklig organisation. Man

Facklig organisationsgrad första kvartalet 2002.

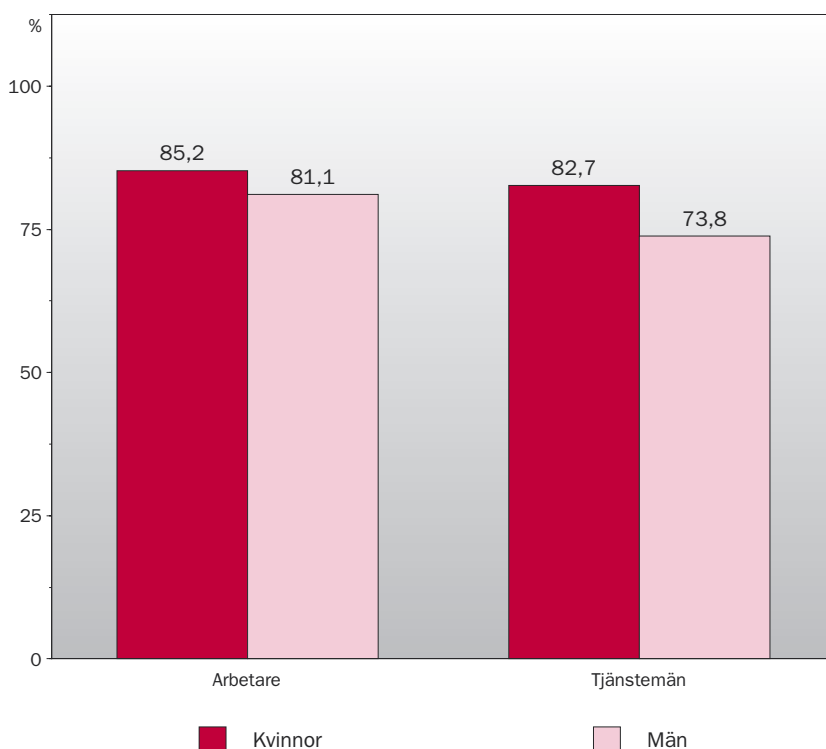


kan också uttrycka det så att drygt 16 av 20 svenska löntagare är med i facket.

En internationell jämförelse visar att det är mycket stora skillnader i facklig organisationsgrad. Det framgår att Sverige, tillsammans med Finland och Danmark, ligger allra högst. I alla dessa tre länder är den fackliga organisationsgraden 75 procent eller mer. Allra lägst är organisationsgraden i USA och Frankrike där 15 procent eller mindre är med i facket.

De forskare som studerat bakgrunden till dessa skillnader anger som huvudförklaring till den höga organisationsgraden i de nordiska länderna fackets uppbyggnad och sätt att fungera, i kombination med arbetarrörelsens karaktär och styrka i sin helhet. Den nordiska fackföreningsrörelsen är *på en och samma gång både mer centraliserad och decentraliserad* än i länder med låg organisationsgrad. I många länder, till exempel USA och Storbritannien, saknas starka centralorganisationer för arbetare och tjänstemän. I andra länder är den fackliga organisationen på arbetsplatsnivå svag eller finns praktiskt taget inte alls.

Facklig organisationsgrad för kvinnor och män första kvartalet 2002.



Som framgår av diagram 25 finns det en klar *skillnad i facklig organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän*. Siffran är 83,0 procent för arbetare och 78,6 procent för tjänstemän, en skillnad på drygt fyra procentenheter.

Skillnaden mellan arbetare och tjänstemän vad gäller facklig organisering är alltså påtaglig, men ändå betydligt mindre i Sverige än vad som är vanligt i flertalet andra länder.

Bakom de genomsnittssiffror som redovisas i diagram 25 för arbetare respektive tjänstemän finns i vissa avseenden rätt stora olikheter. Vi kommer att se på skillnaderna mellan män och kvinnor, olika åldersgrupper, branscher, regioner, olika stora arbetsplatser och också belysa skillnaderna mellan anställda med olika födelseland, anställningsform och arbetstider.

Av diagram 26 framgår att bland såväl arbetare som tjänstemän är den fackliga organisationsgraden klart *högre bland kvinnor än bland män*. Denna olikhet mellan könen är störst hos tjänstemännen.

I tablå 5 kan man utläsa att av *alla anställda kvinnor* (på heltid eller deltid) är 83,6 procent med i facket jämfört med 77,3 procent av *männen* – alltså en skillnad på *så mycket som drygt sex procentenheter*.

Det finns skillnader mellan heltidsanställda och deltidsanställda. Av den andra kolumnen i tablå 5 framgår att den fackliga organisationsgraden för *heltidsanställda kvinnliga arbetare* är 86,5 procent och för *heltidsanställda manliga arbetare* 82,3 procent.

Det är värt att notera att den fackliga organisationsgraden bland *deltidsanställda arbetare* är så hög som 80,9 procent, vilket kan jämföras med siffran 83,0 procent för hela gruppen arbetare (heltidsanställda och deltidsanställda tillsammans).

Resultaten visar också att det finns vissa skillnader mellan anställda med *olika anställningsformer*. Den fackliga anslutningen är högre för fast anställda än för anställda med tidsbegränsad anställning. Det gäller både arbetare och tjänstemän. I tablå 5 kan man till exempel se att den fackliga organisationsgraden för fast anställda kvinnliga arbetare är ungefär 88 procent och för fast anställda manliga arbetare knappt 83 procent. Den fackliga organisationsgraden för samtliga anställda kvinnliga arbetare är cirka 85 procent och för samtliga manliga arbetare är siffran ungefär 81 procent. Genom att räkna med även dem med tidsbegränsad anställning sjunker alltså siffrorna.

TABLÅ

5

Facklig organisationsgrad första kvartalet 2002 för kvinnliga och manliga arbetare och tjänstemän.

	Samtliga anställda	Enbart heltidsanställda	Enbart fast anställda
Arbetare			
Kvinnor	85,2	86,5	88,1
Män	81,1	82,3	82,8
Båda könen	83,0	83,7	85,2
Tjänstemän			
Kvinnor	82,7	83,3	83,8
Män	73,8	74,2	74,9
Båda könen	78,6	78,6	79,7
Alla anställda			
Kvinnor	83,6	84,3	85,5
Män	77,3	78,0	78,7
Båda könen	80,5	80,7	82,0

Inom gruppen *tjänstemän* finns det också en skillnad mellan tjänstemän på låg- och mellannivå och högre tjänstemän – och detta gäller i synnerhet bland männen. (Högre tjänstemän är yrken med krav på minst sex års utbildning efter grundskola.) Bland manliga låg- och mellantjänstemän är den fackliga organisationsgraden drygt 76 procent, vilket kan jämföras med knappt 69 procent bland manliga högre tjänstemän. Bland kvinnorna är siffrorna för låg- och mellantjänstemän 83 procent mot 81 procent för högre tjänstemän.

Kvinnorna har gått om männen

Vilka *förändringar* har då skett? Tablå 6 visar hur utvecklingen har varit under de senaste tolv åren. Det är genomgående siffrorna för *första kvartalen* som redovisas. Det framgår att sedan 1990 har den fackliga organisationsgraden för *arbetare* minskat något, från 83,5 till 83,0 procent – alltså med en halv procentenhet. Dock har utvecklingen varit mycket *ojämn*. Under perioden 1990–1993 ökade den fackliga organisationsgraden för arbetare med ungefär 3,5 procentenheter (från 83,5 till ungefär 87 procent), men har därefter minskat igen med ungefär fyra procentenheter (från ungefär 87 procent 1993 till 83 procent 2002).

Vad det gäller *tjänstemän* så har den fackliga organisationsgraden minskat lite mer sedan 1990 – från 81,0 till 78,6 procent, alltså med cirka 2,5 procentenheter.

Skillnaden i facklig organisationsgrad mellan arbetare och tjänstemän har sammantaget ökat en hel del sedan 1990, från 2,5 procentenheter 1990 till ungefär 4,5 procentenheter 2002.

Men tablå 2 visar också på en *annan olikhet*. Kvinnorna har sedan länge gått om männen vad gäller facklig organisationsgrad och *den här utvecklingen har förstärkts de senaste tolv åren*. Bland *arbetare* har det varit en *ökning* av kvinnornas organisationsgrad med ungefär 1,5 procentenheter, medan det har varit en *minskning* för männen på ungefär två procentenheter.

TABLÅ

6

Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän.

Första kvartalet respektive år.

	1990	1993	1998	2002	Förändring hela perioden
Arbetare					
Kvinnor	83,8	88,7	87,7	85,2	+ 1,4
Män	83,2	85,4	84,7	81,1	- 2,1
Båda könen	83,5	87,1	86,1	83,0	- 0,5
Tjänstemän					
Kvinnor	83,9	86,9	84,9	82,7	- 1,2
Män	77,9	79,8	77,3	73,8	- 4,1
Båda könen	81,0	83,6	81,4	78,6	- 2,4
Samtliga anställda	82,3	85,2	83,5	80,5	- 1,8

Bland tjänstemän har det varit en minskning för kvinnorna med ungefär en procentenhet, vilket kan jämföras med en minskning för männen med ungefär fyra procentenheter.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att olikheterna mellan de olika grupperna har *ökat* sedan 1990. De två *ytterligheterna* vad gäller facklig organisationsgrad är kvinnliga arbetare och manliga tjänstemän. Skillnaden i facklig organisationsgrad mellan dessa båda grupper har nästan fördubblats sedan 1990 (från 5,9 procentenheter 1990 till 11,4 procentenheter 2002).

Facklig organisationsgrad för heltidsanställda arbetare.

Första kvartalet respektive år.

	1990	1993	1998	2002	Förändring hela perioden
Kvinnor	83,9	89,8	89,0	86,5	+ 2,6
Män	83,7	86,1	85,6	82,3	- 1,4
Båda könen	83,8	87,3	86,7	83,7	- 0,1

Hur har då utvecklingen varit om man begränsar sig till gruppen *heltidsanställda*? Det framgår att för perioden som helhet har den fackliga organisationsgraden för kvinnliga arbetare ökat med ungefär 2,5 procentenheter – från knappt 84 procent till 86,5 procent (tablå 7). Bland manliga arbetare är förändringen en minskning med ungefär 1,5 procentenheter.

Den fackliga anslutningen sett i ett långsiktigt perspektiv

Vi kan som tidigare nämnts även göra jämförelser längre tillbaka i tiden med hjälp av SCBs undersökningar av levnadsförhållandena (åren 1975 och 1980/81) och låginkomstutredningen år 1968.

I tablå 8 sammanfattas de långsiktiga förändringarna. År 1968 var inte mer än drygt hälften av alla kvinnliga arbetare fackligt organiserade (närmare bestämt 53 procent). Nu är siffran drygt 85 procent. Uppgången i facklig organisationsgrad är *dramatisk för kvinnorna sett i detta längre perspektiv*.

Vi vill påpeka att siffrorna från och med år 1990 och åren dessförinnan *inte är exakt jämförbara*. Skälen för detta är följande. När man i undersökningarna av levnadsförhållandena, som ger underlaget för siffrorna 1980/81 och 1975, gjorde en så kallad socioekonomisk indelning med uppdelning på arbetare och tjänstemän, räknades inte dem med som arbetade mindre än 16 timmar per vecka. De räknas dock med från och med 1990. Sedan 1990 är, som tidigare nämnts, istället avgränsningen sådan att de som *studerar på heltid är borträknade* (om det inte är så att de har en anställning men är tillfälligt frånvarande från denna på grund av studier).

Som framgår av tablå 4 hade vid 1990-talets början *kvinnliga arbetare* kommit ikapp och strax förbi manliga arbetare vad gäller facklig organisationsgrad. Därefter har kvinnorna ytterligare dragit ifrån männen – och den fackliga organisationsgraden är nu fyra procentenheter högre för kvinnorna än för männen.

Facklig organisationsgrad för kvinnliga och manliga arbetare och tjänstemän 1968–2002.

(Siffrorna avrundade till hela procenttal.)

	1968	1975	1980/81	1990	2002
Arbetare					
Kvinnor	53	67	80	84	85
Män	83	84	86	83	81
Båda könen	73	78	83	84	83
Tjänstemän					
Kvinnor	61	78	84	84	83
Män	68	80	84	78	74
Båda könen	65	79	84	81	79
Samtliga anställda					
Kvinnor	56	72	82	84	84
Män	78	82	85	81	77
Båda könen	69	78	84	82	81

De kvinnliga tjänstemännen nådde samma organisationsgrad som de manliga tjänstemännen ungefär tio år tidigare, det vill säga vid 1980-talets början, och skillnaden mellan könen är i dag ännu större än bland arbetare.

Det tycks vara så att kvinnor känner, på ett ännu tydligare sätt än männen, att *"ensam är jag svag – tillsammans är vi starka"*.

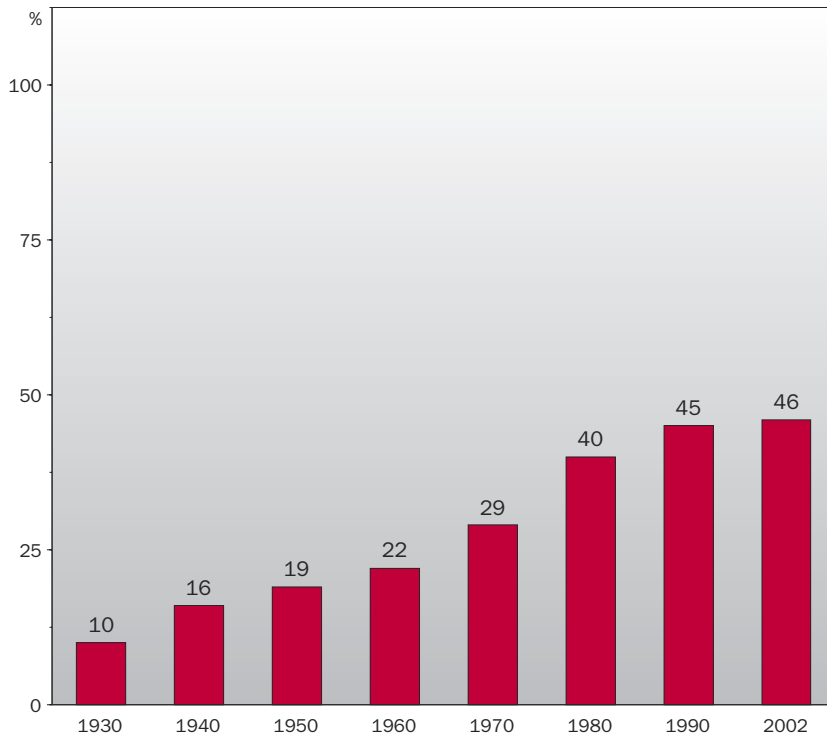
Det är egentligen en gigantisk uppgift som ligger i denna fackliga mobilisering. Sedan 1968 har antalet anställda kvinnor ökat med drygt 800 000. Under samma tid har den fackliga organisationsgraden för kvinnliga arbetare ökat från 53 procent till cirka 85 procent, och för kvinnliga tjänstemän från ungefär 61 procent till ungefär 83 procent. De fackliga organisationerna har alltså inte bara kunnat rekrytera de nya kvinnorna på arbetsmarknaden som sina medlemmar utan dessutom lyckats med att mycket kraftigt höja organisationsgraden för de kvinnor som redan tidigare fanns på arbetsmarknaden.

Utvecklingen är självfallet mycket glädjande – men också förpliktande. Det gäller att både nu och framöver motsvara de krav och förväntningar som medlemmarna ställer på sin fackliga organisation.

Antalet anställda män är i dag förhållandevis oförändrat i jämförelse med 1968 (ökning med endast ungefär 65 000). Och den fackliga organisationsgraden för gruppen manliga anställda – arbetare och tjänstemän sammantagna – är i stort sett densamma i dag som år 1968.

Sedan 1968 har antalet medlemmar i LO ökat från 1 625 000 till 1 963 000. Hela detta nettotillskott av medlemmar har varit kvinnor. Det kraftigt ökade antalet kvinnor på arbetsmarknaden – tillsammans med den ökade fackliga organisationsgraden – har medfört att kvinnornas andel inom LO har ökat från 26,5 procent år 1968 till 46,3 procent i början av 2002.

Hur kvinnornas andel inom LO sedan 1930 har förändrats belyses i diagram 27. Här kan man bland annat utläsa att så sent som 1960 var andelen kvinnor inom LO endast 22 procent, tjugo år senare, år 1980,

Kvinnors andel inom LO.

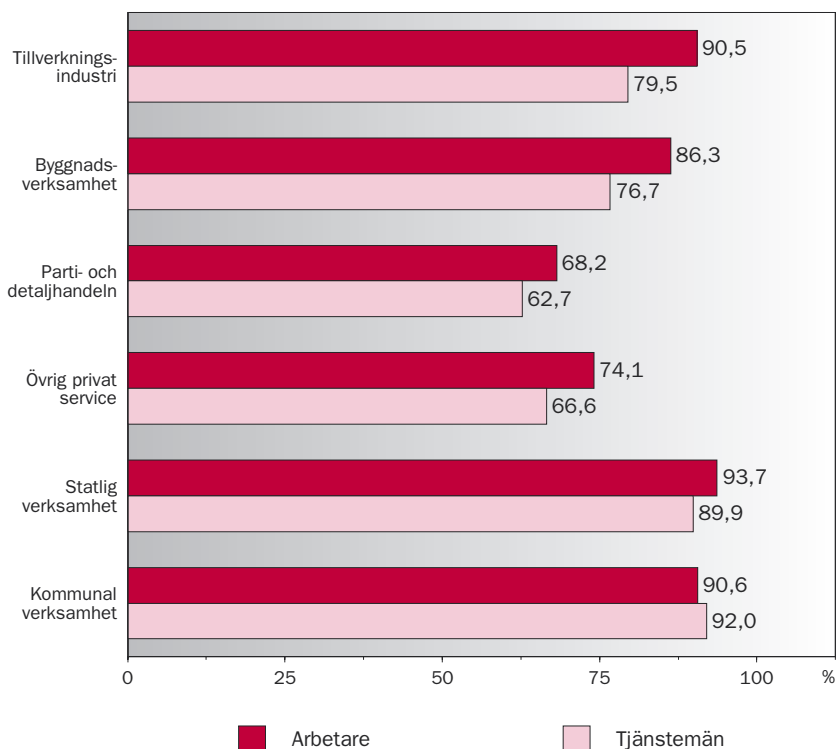
var andelen 40 procent och idag är andelen alltså drygt 46 procent. Kvinnornas andel inom TCO har ökat från drygt 40 procent i slutet av 1960-talet till 63 procent idag.

Facklig organisationsgrad på olika delar av arbetsmarknaden

Vi gör en jämförelse mellan *följande delar av arbetsmarknaden*: tillverkningsindustri, byggnadsverksamhet, parti- och detaljhandel, övrig privat service, statlig verksamhet och kommunal verksamhet (kommuner och landsting sammantagna).

Det visar sig att den fackliga organisationsgraden bland *arbetare* är högst inom den statliga sektorn (cirka 94 procent) samt inom kommunal verksamhet och tillverkningsindustri (båda nästan 91 procent).

Facklig organisationsgrad i olika branscher första kvartalet 2002.



Inom parti- och detaljhandel och övrig privat service är siffrorna lägre (68 procent respektive 74 procent). Byggnadsverksamhet ligger också ganska högt (drygt 86 procent).

Detta framgår av diagram 28, som också redovisar motsvarande siffror för tjänstemännen. Organisationsgraden hos *tjänstemännen* i olika branscher uppvisar ungefär samma mönster som för arbetare.

En iakttagelse som man kan göra är att på flertalet områden av arbetsmarknaden – såsom industri, byggnadsverksamhet, parti- och detaljhandel samt övrig privat service – är den fackliga organisationsgraden *klart högre för arbetare* än för tjänstemän. På det kommunala området är skillnaden obetydlig (den fackliga organisationsgraden är där till och med något högre för tjänstemän än för arbetare).

Facklig organisationsgrad i olika branscher.

Första kvartalet respektive år.

	1990	1993	1998	2002	Förändring hela perioden
Arbetare					
Tillverkningsindustri	89,1	92,0	91,3	90,5	+ 1,4
Byggnadsverksamhet	89,7	89,0	89,9	86,3	- 3,4
Parti- o detaljhandel	68,1	73,5	72,6	68,2	+ 0,1
Övrig privat service	69,6	74,8	75,1	74,1	+ 4,5
Statlig verksamhet	91,9	95,9	95,2	93,7	+ 1,8
Kommunal verksamhet	87,4	93,3	93,3	90,6	+ 3,2
Alla branscher	83,5	87,1	86,1	83,0	- 0,5
Tjänstemän					
Tillverkningsindustri	82,2	84,2	81,3	79,5	- 2,7
Byggnadsverksamhet	80,0	78,8	80,7	76,7	- 3,3
Parti- o detaljhandel	60,1	64,9	61,0	62,7	+ 2,6
Övrig privat service	66,1	70,8	69,4	66,6	+ 0,5
Statlig verksamhet	93,6	93,3	92,4	89,9	- 3,7
Kommunal verksamhet	93,3	94,4	94,6	92,0	- 1,3
Alla branscher	81,0	83,6	81,4	78,6	- 2,4

Vilka förändringar har då skett sedan 1990? Tablå 9 visar att bland *arbetare* har ökningen av den fackliga organisationsgraden de senaste tolv åren varit särskilt påtaglig inom "övrig privat service" och inom kommunal verksamhet. Men det har skett en ökning också inom den statliga sektorn och i industrin. Praktiskt taget oförändrad jämfört med 1990 är organisationsgraden inom parti- och detaljhandeln. Inom byggnadsverksamheten har en minskning ägt rum.

Samtidigt har det skett *betydande strukturella förändringar* som innebär att andelen anställda inom vissa branscher har *minskat* påtagligt, medan det *omvända* har gällt för andra branscher. Dessa förändringar har *bidragit till* att den fackliga organisationsgraden är i stort sett densamma för arbetare idag som 1990 (till och med en liten minskning på en halv procent), *trots* att det som synes *varit en ökning av den fackliga organisationsgraden för arbetare på flertalet områden av arbetsmarknaden* såsom tillverkningsindustri, övrig privat service, kommunal verksamhet samt statlig verksamhet.

Det visar sig att sedan 1990 har av *hela gruppen arbetare* andelen som arbetar inom tillverkningsindustri minskat från 30 till 25 procent, andelen i kommunal verksamhet från 31 till 28 procent och andelen i statlig verksamhet från 6 till 1 procent. Inom samtliga dessa områden är den fackliga organisationsgraden hög. Istället har den privata servicesektorns andel ökat. Andelen arbetare som är sysselsatta inom parti- och detaljhandel eller annan privat service har sedan 1990 ökat från 22 till 33 procent. Inom dessa sistnämnda områden är den fackliga organisationsgraden förhållandevis låg.

Bland *tjänstemännen* har den fackliga organisationsgraden ökat inom parti- och detaljhandel. Inom byggnadsverksamhet, det statliga området och inom industrin har det skett en tydlig minskning. Också i kommunal verksamhet har det varit en liten minskning.

Man kan konstatera att utvecklingen av den fackliga organisationsgraden under perioden sedan 1990 har varit mycket *ojämn*. Under 90-talets första del (fram till ungefär 1994/95) var det en kraftig ökning av den fackliga organisationsgraden för *arbetare* på nästan alla områden av arbetsmarknaden, men därefter har det på flera områden skett en påtaglig minskning.

Skillnader mellan olika stora arbetsplatser

Beträffande den fackliga organisationsgraden bland *arbetare på olika stora arbetsplatser* så kan vi se att den är *lägst* på de minsta arbetsplatserna och *högst* på de största arbetsplatserna (tablå 10). Med andra ord stiger organisationsgraden med arbetsplatsens storlek. Jämförs de minsta och största arbetsplatserna med varandra, utan beaktande av bransch, så är organisationsgraden drygt 20 procentenheter högre på de största arbetsplatserna än på de minsta.

Men samtidigt vet vi att det finns mycket starka samband mellan bransch och arbetsplatsstorlek. Till exempel finns det en högre andel små arbetsplatser inom den privata servicesektorn än inom industrin. Vi gör därför i tabblån också en uppdelning efter bransch för att se om sambandet mellan facklig organisationsgrad och antalet anställda på arbetsplatsen kvarstår.

Det visar sig att inom tillverkningsindustri, byggnadsverksamhet, parti- och detaljhandel och övrig privat service är den fackliga organisationsgraden mycket högre på stora arbetsplatser än på små. Inom kommunal verksamhet är dessa skillnader inte alls lika tydliga.

Också bland tjänstemän ökar den fackliga organisationsgraden med arbetsplatsens storlek, dock endast inom den privata sektorn.

TABLÅ
10

Facklig organisationsgrad första kvartalet 2002.

Procent av arbetare i olika branscher vid arbetsplatser av olika storlek (antal anställda).

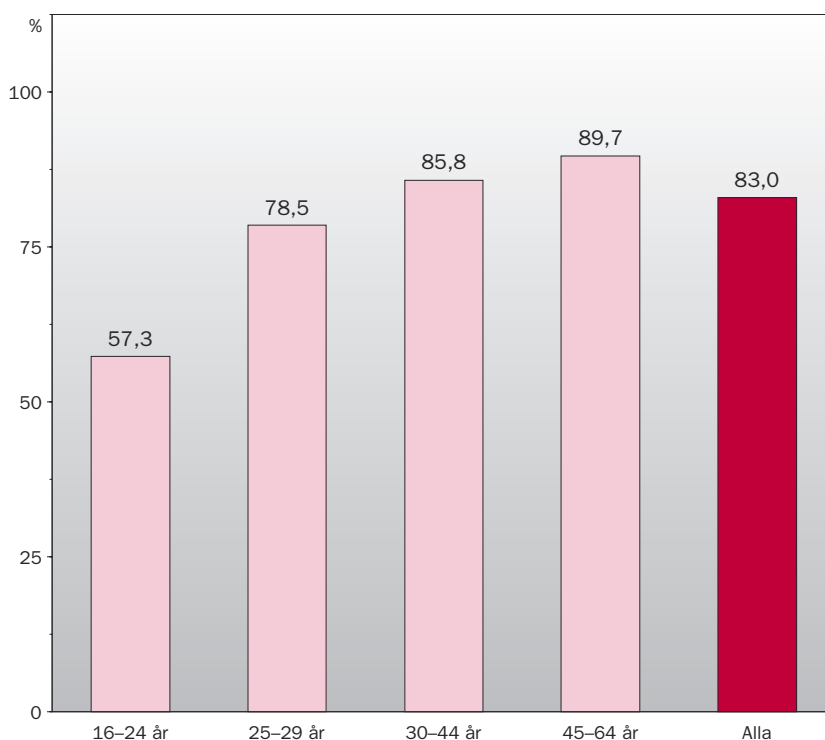
	1-5	6-10	11-49	50-99	100-499	500-	Alla arbetsplatser oavsett storlek
Alla branscher	68,8	77,5	81,1	88,5	91,1	91,4	83,0
Tillverkningsindustri	71,4	73,0	79,2	92,8	95,3	94,5	90,5
Byggnadsverksamhet	69,7	82,4	86,7	94,9	94,5	..*	86,3
Parti- o detaljhandel	61,8	64,9	69,8	77,7	84,1	..*	68,2
Övrig privat service	66,5	67,3	73,0	79,8	84,1	80,3	74,1
Statlig verksamhet	..*	..*	..*	..*	..*	..*	93,7
Kommunal verksamhet	84,9	92,5	89,2	93,4	93,4	93,5	90,6

* Antalet i urvalet alltför litet.

Den fackliga organisationsgraden i olika åldersgrupper

Man kan förvänta sig att den fackliga organisationsgraden ska vara lägre bland ungdomar än bland övriga. Kortvariga och osäkra anställningar är mycket vanliga i den gruppen, vilket närmare beskrivs i LO-rapporten "Anställningsformer och arbetstider 2001". Även korta arbetstider (i många fall ofrivilliga sådana) är mycket vanliga bland ungdomar.

Facklig organisationsgrad för arbetare i olika åldersgrupper första kvartalet 2002.



Med kortvariga, osäkra och tidsbegränsade anställningar framstår kanske inte alltid fackligt medlemskap som så viktigt. En del kan resonera så att man knappt skulle hinna bli medlem förrän det är dags att sluta jobba.

Den lägre organisationsgraden för ungdomar bekräftas i diagram 29. Det visar sig att med ökad ålder stiger den fackliga organisationsgraden snabbt och är redan i åldersgruppen 25–29 år inte så långt från 80 procent. Fortfarande är dock siffran drygt fyra procentenheter lägre än genomsnittet för hela gruppen arbetare.

Tjänstemännen följer samma åldersmässiga mönster som arbetare, men når den genomsnittliga organisationsgraden för tjänstemän först några år efter fyllda 30, vilket är något senare än den ålder vid vilken arbetarna når genomsnittlig organisationsgrad.

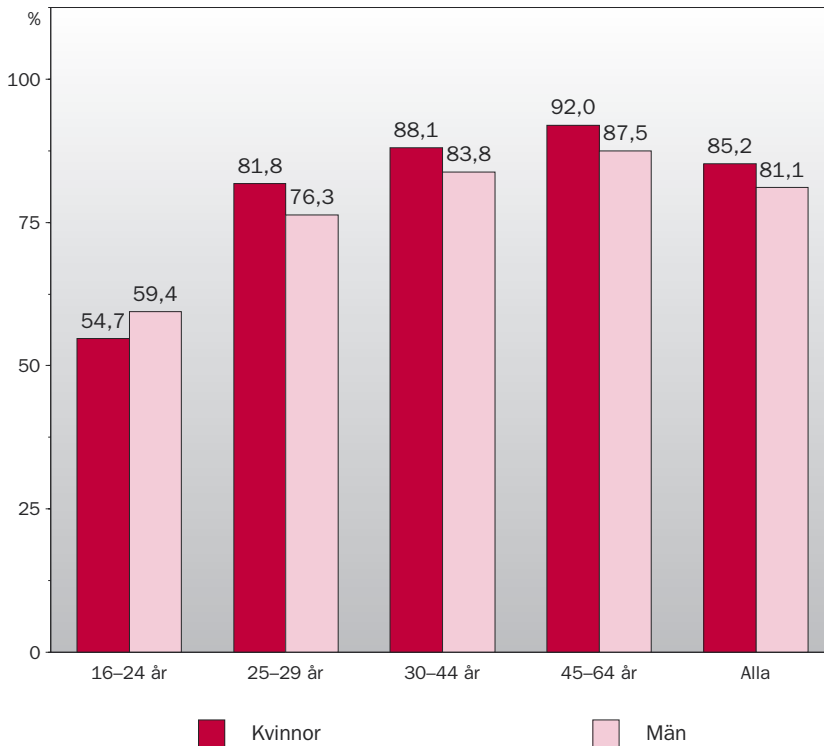
Att det även finns vissa skillnader mellan *könen* kan vi se i diagram 30. Bland *arbetare* i den allra yngsta åldersgruppen är den fackliga organisationsgraden högre bland män än bland kvinnor, men redan i åldersgruppen 25–29 år har kvinnorna gått om männen.

Hur har då utvecklingen varit under de senaste tolv åren i de olika åldersgrupperna? Det visar sig i tablå 11 att *förändringarna* av den fackliga organisationsgraden har varit *mycket olika*. Bland de allra yngsta, *de under 25 år*, har andelen fackligt anslutna arbetare minskat med 12 procentenheter sedan 1990. Det framgår att minskningen i facklig organisationsgrad för de yngre har skett efter 1993 (egentligen börja-

DIAGRAM

30

Facklig organisationsgrad för kvinnliga och manliga arbetare i olika åldersgrupper första kvartalet 2002.



TABLÄ

11

Facklig organisationsgrad för arbetare. Första kvartalet respektive år.

	1990	1993	1998	2002	Förändring hela perioden
16-29 år					
Kvinnor	75,1	81,6	76,5	67,0	- 8,1
Män	74,6	79,2	75,6	67,6	- 7,0
Båda könen	74,8	80,3	76,0	67,3	- 7,5
varav 16-24 år					
Kvinnor	68,6	77,3	65,5	54,7	- 13,9
Män	69,9	75,9	69,1	59,4	- 10,5
Båda könen	69,4	76,5	67,6	57,3	- 12,1
varav 25-29 år					
Kvinnor	84,7	86,1	87,7	81,8	- 2,9
Män	81,9	82,3	81,3	76,3	- 5,6
Båda könen	83,1	84,0	83,8	78,5	- 4,6
30-44 år					
Kvinnor	87,2	90,8	89,4	88,1	+ 0,9
Män	86,2	87,0	86,1	83,8	- 2,4
Båda könen	86,6	88,9	87,7	85,8	- 0,8
45-64 år					
Kvinnor	88,5	91,7	92,3	92,0	+ 3,5
Män	91,1	89,8	90,4	87,5	- 3,6
Båda könen	89,8	90,8	91,3	89,7	- 0,1
16-64 år					
Kvinnor	83,8	88,7	87,7	85,2	+ 1,4
Män	83,2	85,4	84,7	81,1	- 2,1
Båda könen	83,5	87,1	86,1	83,0	- 0,5

de nedgången först efter 1995), medan det under åren dessförinnan var en avsevärd ökning.

Även för arbetare i åldersgruppen 25–29 år har det senaste dryga decenniet kommit att innebära en viss minskning av den fackliga organisationsgraden (nedgång från cirka 83 till knappt 79 procent).

Vad gäller de övriga två åldersgrupperna, 30–44 år och 45–64 år, finner vi att utvecklingen varit annorlunda än för de yngre. För grupperna som helhet, alltså utan uppdelning efter kön, framgår att den fackliga anslutningen förändrats obetydligt sedan 1990 (minskning med knappt en procentenhet i åldersgruppen 30–44 år och praktiskt taget oförändrat för gruppen 45–64 år). Men vi kan se att det är en stor skillnad mellan kvinnor och män. Bland kvinnorna har det varit en ökning i båda åldersgrupperna, medan det bland männen varit en minskning med omkring tre procentenheter i båda åldersgrupperna.

Den här utvecklingen – med ökade skillnader mellan olika åldersgrupper vad gäller facklig organisationsgrad – har skett på en arbetsmarknad med stora förändringar. En sådan är att *antalet unga anställda har minskat mycket kraftigt*. Antalet arbetare under 25 år (som inte är heltidsstuderande, och inte heller har anställning med tillfällig frånvaro från denna på grund av studier) har mer än halverats under 90-talet – från 410 000 till 200 000. I åldersgruppen 25–29 år har det skett en minskning av antalet från 270 000 till 180 000. Det innebär att sammanlagt har antalet arbetare under 30 år sjunkit från 680 000 till 380 000, alltså en minskning med så mycket som 300 000.

Också bland *tjänstemännen* har antalet unga minskat. Om vi ser till åldersgruppen under 25 år har det skett en minskning från 165 000 till 80 000. För hela gruppen under 30 år har det varit en minskning från 375 000 till 305 000.

Slutsatsen är att *antalet ungdomar som är möjliga att rekrytera till facket har sjunkit kraftigt*.

I åldersgruppen 30–44 år har minskningen av antalet anställda arbetare och tjänstemän varit mycket mindre. I åldersgruppen 45–64 år har antalet arbetare ökat något i förhållande till år 1990, och bland tjänstemän har det varit en påtaglig ökning i denna åldersgrupp.

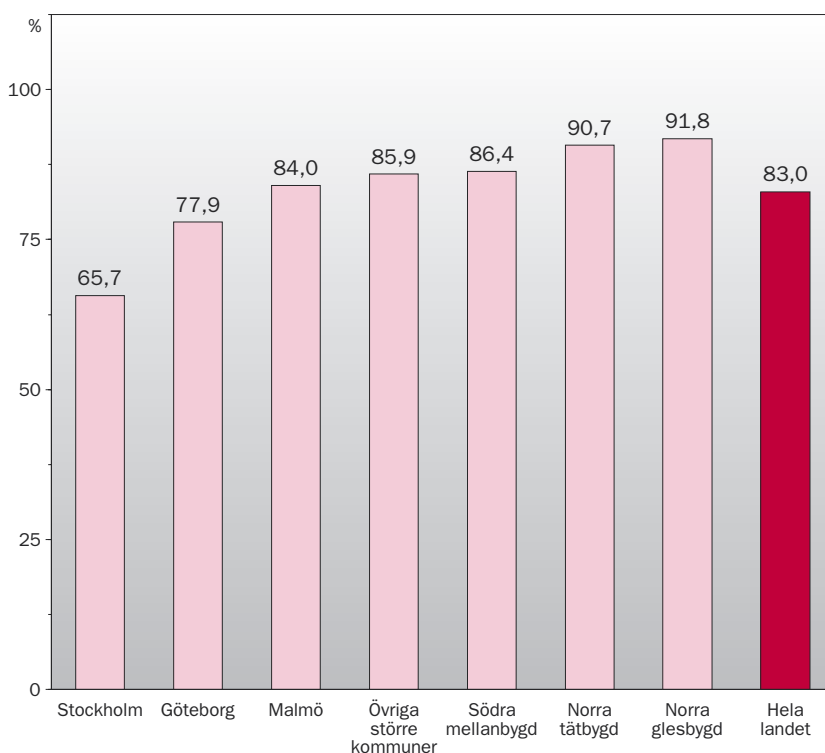
Det har alltså sammanfattningsvis skett *stora åldersmässiga förskjutningar* bland de anställda.

En annan betydelsefull förändring är att *kortvariga och osäkra anställningar har blivit mycket vanligare på arbetsmarknaden* – och *alldeles särskilt gäller detta bland ungdomarna*. Sedan 1990 har andelen unga kvinnliga arbetare under 25 år som har någon form av tidsbegränsad anställning ökat från 35 procent till drygt 50 procent. Bland manliga arbetare i samma åldersgrupp har andelen ökat från 15 procent till ungefär 35 procent. Också korta arbetstider har blivit allt vanligare bland ungdomarna under 90-talet. Den helt övervägande delen av dessa skulle vilja ha längre arbetstider.

Ungdomars mera fasta etablering i arbetslivet har senarelagts

Många ungdomar går mellan olika tidsbegränsade anställningar, ibland

Facklig organisationsgrad för arbetare i olika regioner första kvartalet 2002.



med en period av arbetslöshet däremellan. Andra ungdomar går fram och tillbaka mellan utbildning och arbete – eller kombinerar under en tid utbildning med deltidsarbete. Man kan beskriva det så att *den rörliga perioden i början av arbetslivet har förlängts* och att ungdomars mer fasta etablering på arbetsmarknaden har kommit att senareläggas.

Övergången från en tidsbegränsad anställning till en annan kan också innebära ett byte av facklig tillhörighet. Allt detta är förenat med olika praktiska och andra svårigheter. Ett fackligt medlemskap knutet till en viss arbetsplats kanske känns onödigt eftersom man inte vet hur länge man själv skall stanna på arbetsplatsen. Den minskade fackliga organisationsgraden bland ungdomar bör ses mot bland annat den här bakgrunden.

Sammantaget vet vi ganska mycket om ungdomars syn på facket, men det står ändå alldeles klart att det *behövs mera kunskaper* om hur facket på bästa sätt ska kunna möta och ge stöd och hjälp till de ungdomar som är i skedet innan en mera fast etablering i arbetslivet. *En fråga som man därvid bland annat kan ställa* är om annorlunda former för fackligt medlemskap under denna övergångsperiod skulle kunna vara ändamålsenliga?

Lägre organisationsgrad i Stockholm och Göteborg

En regional uppdelning visar att Stockholm avviker klart från övriga delar av landet (diagram 31). I Stor-Stockholm är organisationsgraden bland arbetare knappt 66 procent, vilket kan jämföras med ungefär 83

Facklig organisationsgrad för arbetare i olika regioner.

Första kvartalet respektive år.

	1990	1993	1998	2002	Förändring hela perioden
Storstäderna	74,0	79,5	77,8	72,7	- 1,3
<i>därav</i> Stockholm	68,1	73,7	72,0	65,7	- 2,4
Göteborg	79,2	84,0	85,4	77,9	- 1,3
Malmö	83,6	89,4	83,3	84,0	+ 0,4
Utanförorstäderna	87,1	89,9	89,2	86,9	- 0,2
Hela landet	83,5	87,1	86,1	83,0	- 0,5

procent för landet som helhet (tablå 8). Också Göteborg ligger under riksgenomsnittet, medan Malmö ligger strax över detta genomsnitt.

Det regionala mönstret vad gäller facklig organisationsgrad är i stort sett detsamma bland tjänstemännen.

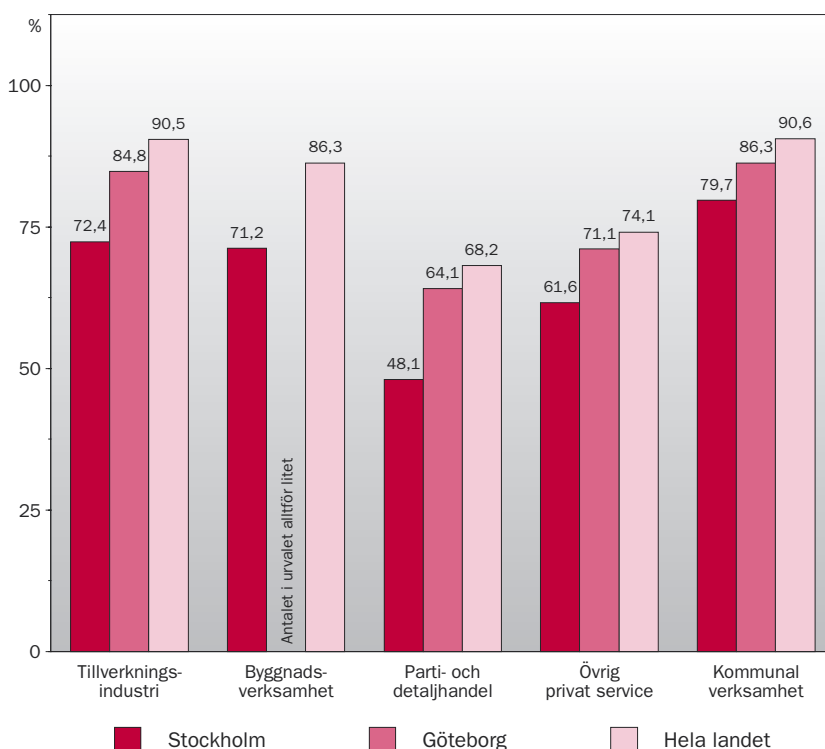
Vilka *förändringar* som har skett sedan i början av 90-talet beskrivs i tablå 12. I jämförelse med 1990 har den fackliga organisationsgraden minskat något i Stockholm och Göteborg, men varit ungefär oförändrad i Malmö (till och med en liten ökning). Den kommentaren kan dock göras att förändringarna för perioden som helhet är små i samtliga regioner.

Även här kan vi emellertid konstatera att utvecklingen har varit mycket *ojämn* under perioden. Det skedde en kraftig ökning under första delen av 90-talet, medan det därefter har varit en påtaglig minskning.

Hur stora är de regionala skillnaderna inom olika branscher?

Som framgår av den redovisning som getts är den fackliga organisationsgraden klart lägre i Stockholm och Göteborg än vad som gäller för riket i genomsnitt. En fråga som man kan ställa sig är om dessa skillnader kvarstår om man gör en uppdelning efter bransch. Man skulle annars kunna tänka sig att den lägre fackliga organisationsgraden i Stockholm och Göteborg sammanhänger med att fördelningen på branscher är

Regionala skillnader i facklig organisationsgrad bland arbetare i olika branscher första kvartalet 2002.



olika. Vi vet till exempel att i Stockholm är andelen sysselsatta inom industrin lägre än för landet i genomsnitt, medan istället andelen sysselsatta inom den privata servicesektorn är högre.

I diagram 32 jämförs den fackliga organisationsgraden inom olika branscher i Stockholm och Göteborg med den för hela landet. Det framgår att *på alla de jämförda områdena av arbetsmarknaden är den fackliga organisationsgraden betydligt mycket lägre i Stockholm än för landet som helhet*. Den allra största skillnaden gäller parti- och detaljhandeln, där den fackliga organisationsgraden är 48 procent i Stockholm mot riksgenomsnittet på 68 procent, och tillverkningsindustrin, där den fackliga organisationsgraden i Stockholm är knappt 72 procent mot genomsnittet i landet på nästan 91 procent.

Vad gäller Göteborg är bilden *inte alls lika tydlig*. Inom tillverkningsindustrin ligger Göteborg endast ungefär fem procentenheter under riksgenomsnittet och inom parti- och detaljhandel är skillnaden också ganska liten.

Vilka förändringar har då skett sedan 1990? I tablå 13 kan man se att Stockholm *på det stora hela har följt den utveckling som skett för landet som helhet*, om än på en klart lägre nivå. Man kan dock göra det påpekandet att utvecklingen av den fackliga organisationsgraden har varit

Regionala skillnader i facklig organisationsgrad bland arbetare i olika branscher.

Första kvartalet respektive år.

	1990	1993	1998	2002	Förändring hela perioden
Tillverkningsindustri					
Stockholm	73,3	75,2	74,6	72,4	- 0,9
Göteborg	87,6	89,3	89,8	84,8	- 2,8
Hela landet	89,1	92	91,3	90,5	1,4
Byggnadsverksamhet					
Stockholm	81,6	81,2	81,3	71,2	- 10,4
Göteborg	87,6	85,7	89,6	..*	..*
Hela landet	89,7	89	89,9	86,3	- 3,4
Parti- och detaljhandel					
Stockholm	49,3	50,3	53,9	48,1	- 1,2
Göteborg	62,5	67,8	71,4	64,1	1,6
Hela landet	68,1	73,5	72,6	68,2	0,1
Övrig privat service					
Stockholm	57,3	62	63,4	61,6	4,3
Göteborg	66,6	70,8	80,7	71,1	4,5
Hela landet	69,6	74,8	75,1	74,1	4,5
Kommunal verksamhet					
Stockholm	74,6	87,5	86,2	79,7	4,8
Göteborg	82,7	92,3	90,3	86,3	3,6
Hela landet	87,4	93,3	93,3	90,6	3,2

* Antalet i urvalet alltför litet

något mindre gynnsam i Stockholm än i landet som helhet vad gäller tillverkningsindustri. För byggnadsverksamhet är denna skillnad större mellan Stockholm och riksgenomsnittet.

Också Göteborg har i stort följt den allmänna utvecklingen vad beträffar facklig organisationsgrad, men man kan notera en större minskning av den fackliga organisationsgraden inom tillverkningsindustrin än i genomsnitt för landet.

Det finns skäl att understryka att det under 1990-talet har skett *stora strukturella förändringar på arbetsmarknaden*. Antalet sysselsatta inom vissa branscher har minskat påtagligt, medan det varit tvärtom inom andra branscher.

Den här slutsatsen gäller *i alldeles särskilt hög grad Stockholm*. Här har antalet arbetare inom tillverkningsindustrin minskat starkt sedan 1990, medan istället antalet arbetare inom den privata servicesektorn har ökat kraftigt. Något lite överraskande är det kanske att antalet arbetare i kommunal verksamhet (kommuner och landsting sammantagna) har minskat så starkt i Stockholm – en minskning med mer än 40 procent sedan 1990. Den helt övervägande delen av minskningen av antalet arbetare inom tillverkningsindustrin i Stockholm ägde rum mellan åren 1990 och 1994, och det var också under den här perioden som större delen av minskningen av kommunalt anställda arbetare skedde.

I Göteborg har förändringarna gått *i samma riktning* som i Stockholm, det vill säga en minskning av antalet anställda arbetare inom industrin och inom den kommunala sektorn, medan istället den privata servicesektorn har ökat. Dock är dessa förändringar *långt mycket mindre i Göteborg* än i Stockholm.

Facklig organisationsgrad första kvartalet 2002 för kvinnliga och manliga arbetare med olika födelseland.

	Kvinnor	Män
Födda i Sverige		
Två svenskfödda föräldrar	86,1	81,2
En utlandsfödd förälder	78,7	74,9
Två utlandsfödda föräldrar	75,3	74,1
Födda i övriga Norden		
Minst 10 år i Sverige	89,2	90,9
Högst 9 år i Sverige	.. *	.. *
Födda i övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland		
Minst 10 år i Sverige	88,8	80,6
Högst 9 år i Sverige	82,3	85,0
Födda i övriga världen		
Minst 10 år i Sverige	82,3	81,8
Högst 9 år i Sverige	71,8**	77,8**
Alla arbetare	85,2	81,1

* Antalet i urvalet alltför litet.

** Beräknad som ett genomsnitt av första kvartalen 2001 och 2002.

Det påpekanudet bör göras att vad gäller arbetare i statlig verksamhet i Stockholm och Göteborg är antalet i urvalet alltför litet för att säkra slutsatser ska kunna dras.

Facklig organisationsgrad bland anställda med olika födelseland

Vi kan också belysa den fackliga organisationsgraden för anställda med olika *födelseland*. Den indelning som görs bygger, förutom på födelseland, på vistelsetid i Sverige och uppgift om var föräldrarna är födda. Den är densamma som använts i LO-rapporten "Anställningsformer och arbetstider 2001".

Det visar sig att det finns tydliga skillnader mellan de olika grupper som jämförs i tablå 14. Det framgår att inom gruppen *kvinnliga arbetare* är den fackliga organisationsgraden allra *högst* bland dem som är födda i andra nordiska länder och har en vistelsetid på minst tio år i Sverige. *Lägst* är den fackliga organisationsgraden bland de utomeuropiska kvinnliga invandrare som vistats i Sverige mindre än tio år. Vi kan konstatera att just denna sistnämnda grupp tillhör dem som enligt den nyss nämnda LO-rapporten har de mest osäkra anställningsförhållandena. Så mycket som ungefär hälften har någon form av tidsbegränsad anställning (varav en stor del så kallade behovsanställningar som är den allra mest osäkra formen av tidsbegränsad anställning).

Också bland *manliga arbetare* är den fackliga organisationsgraden *högst* bland dem som är födda i andra nordiska länder och har en vistelsetid på minst 10 år i Sverige. *Lägst* är siffrorna för de utomeuropiska manliga invandrare som vistats i Sverige mindre än tio år.

Det finns alltså stora skillnader i facklig organisationsgrad *inom* gruppen arbetare med utländsk bakgrund.

Men *påfallande* är egentligen att den fackliga organisationsgraden är *så hög* även bland de invandrare som kommer från länder med låg facklig organisationsgrad.

Det påpekandet ska göras att utomnordiska invandrare med kortare vistelsetid än tio år i Sverige, liksom dem som själva är födda i Sverige men har minst en förälder som är född utomlands, är *yngre* än genomsnittet för hela gruppen arbetare. Detta gäller bland både kvinnor och män. Man bör hålla denna olikhet i åtanke när man tolkar resultaten.

Möjligheterna att öka den fackliga anslutningen

En intressant fråga är i vilken utsträckning de ej fackligt anslutna *kan tänka sig att gå med i facket*. Följande fråga har ställts:

”Skulle du kunna tänka dig att gå med i facket?”

Svarsalternativen var: ”ja, absolut”, ”ja, kanske” respektive ”nej”.

Så här utföll svaren (tablå 15).

TABLÅ

15

Skulle kunna tänka sig att gå med i facket.

Procent av ej fackligt anslutna arbetare. Uppdelning på kvinnor och män.

	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Båda könen</i>
Ja, absolut	29	11	18
Ja, kanske	27	30	29
Nej	34	58	49
Vet ej	10	1	4
Summa	100	100	100

Svaren visar att det bör finnas *goda möjligheter att öka den fackliga organisationsgraden*. Det framgår att 18 procent av ej fackligt anslutna arbetare säger att de *absolut* kan tänka sig att gå med i facket och 29 procent att de *kanske* kan tänka sig att göra detta. Sammanlagt är det alltså 47 procent som svarar ja på den här frågan, medan 53 procent svarar nej eller att de inte vet.

Det tycks också som om potentialen att öka organisationsgraden är större bland kvinnor än bland män om vi ser till de svar som har getts.

Vi kan också göra en jämförelse mellan *a-kasseanslutna* och *andra som inte är med i facket* (tablå 16).

Det visar sig, inte oväntat, att andelen som skulle kunna tänka sig att gå med i facket är betydligt *högre* i den grupp som inte är med i a-kassan än bland de a-kasseanslutna. Men också bland a-kasseanslutna arbetare kan drygt 35 procent tänka sig att gå med i facket (8 procent svarar ja, absolut och 29 procent ja, kanske). Bland de som inte är medlemmar i a-kassan kan så mycket som drygt 55 procent tänka sig att gå med i facket (nästan 30 procent säger att de absolut kan tänka sig att gå med i facket och nästan lika hög andel svarar ”ja, kanske”).

Skulle kunna tänka sig att gå med i facket.

Procent av ej fackligt anslutna arbetare. Uppdelning på a-kasseanslutna och andra.

	A-kasseanslutna	Övriga ej fackligt anslutna	Alla
Ja, absolut	8	29	18
Ja, kanske	29	28	29
Nej	61	37	49
Vet ej	2	6	4
Summa	100	100	100

Det finns också vissa skillnader mellan olika åldersgrupper. Bland både a-kasseanslutna och övriga ej fackanslutna är det *betydligt högre andelar bland de unga* än bland de äldre som kan tänka sig att gå med i facket.

De här olikheterna *syns särskilt* bland de som *inte är med i a-kassan*. Av unga arbetare under 30 år i den här gruppen kan *drygt 70 procent* tänka sig att gå med i facket (39 procent säger "ja, absolut" och 33 procent "ja, kanske"). Av motsvarande grupp i åldrarna 30–49 år är det *30 procent* som kan tänka sig att gå med i facket (12 procent "ja, absolut" och 18 procent "ja, kanske") och i åldrarna 50–64 år kan *drygt 25 procent* tänka sig att gå med i facket (6 procent "ja, absolut" och 20 procent "ja, kanske").

Skillnader mellan olika åldersgrupper finns även bland de *a-kasseanslutna* om än inte lika markanta. Av a-kasseanslutna arbetare under 30 år kan nästan 45 procent tänka sig att gå med i facket (15 procent "ja, absolut" och 28 procent "ja, kanske"). Motsvarande andel bland arbetare i åldersgruppen 50–64 år är 30 procent (2 procent "ja, absolut" och 28 procent "ja, kanske").

Man har i årets undersökning också frågat dem som inte är med i facket om *vad som skulle få dem att gå med*. Frågan är formulerad på följande sätt:

"Vilka skulle vara avgörande skäl för dig att gå med i facket?"

Av resultaten framgår att de vanligaste svaren är (procent av ej fackligt anslutna arbetare):

- lägre fackavgifter 23 procent
- att facket arbetade på ett annat sätt 18 procent
- risk för arbetslöshet 13 procent
- att facket arbetade med andra frågor 7 procent

Man tycks alltså inte i någon större omfattning anse att ett avgörande skäl för att gå med i facket skulle vara att *facket arbetade med andra frågor*. Däremot intar *lägre fackavgifter* en ganska framträdande plats och många tycker också att det vore viktigt för ett beslut att bli medlem att *facket arbetade på ett annat sätt*. Förhållandevis många har också nämnt *risk för arbetslöshet*, och man får väl då förmoda att de intervjuade menar att om de jobbade i ett yrke eller bransch med större

risk för arbetslöshet borde man vara med i facket *eller* alternativt om arbetslöshetsrisken ökar i det jobb man nu har så borde man gå med i facket.

När det gäller att facket borde arbeta på ett annat sätt vore det intressant att veta vad man här avser, men någon uppföljningsfråga om detta har inte ställts. Viss ledning kan man dock kanske få i de öppna svaren på frågan. Saker som här nämns är bland annat att man borde lyssna mer på medlemmarna, erbjuda bättre information, ge mera stöd till och kämpa för utsatta grupper samt att vara bättre på att löneförhandla.

Skillnaderna mellan *könen* är förhållandevis små vad gäller den här frågan. Dock framgår att bland dem som inte är med i a-kassan nämner män oftare än kvinnor lägre fackavgift som ett skäl för att gå med i facket.

Vad beträffar skillnaderna mellan olika *åldersgrupper* framgår det att ungdomar i större omfattning än de äldre anger att risk för arbetslöshet skulle vara avgörande för dem att gå med i facket, medan de äldre istället oftare anger att facket borde arbeta på ett annat sätt.

