



Beteendevetenskapliga institutionen
C-uppsats i Sociologi
Höstterminen 2006

***FACKFÖRENINGSRÖRELSENS
UTVECKLING UR ETT
SAMHÄLLSPERSPEKTIV
-med fokus på framtiden***

**Handledare: Solveig Perjos
Examinator: Stefan Andersson
Författare: Anna Eklöf & Emmeli Svensson**

Sammanfattning

Fackföreningsrörelsen uppkom i övergången från det agrara till det industriella samhället. Samhällsförändringen skapade både förutsättningar för organisering och samarbete mellan de ”nya” arbetarna och ett behov av motstånd gentemot arbetsgivarna. Med en materialistisk historiesyn som bakgrund diskuterar vi hur en förändring från ett industriellt till ett postindustriellt samhälle kan komma att påverka utvecklingen av den svenska fackföreningsrörelsen idag. Ett postindustriellt samhälle kännetecknas bland annat av ”lösa” anställningsförhållanden, en ökad individualisering, kunskapsproducenternas ökade betydelse och en övergång från traditionella industriyrken till tjänstemannayrken. Dessa faktorer kan påverka fackförbundens förutsättningar i dagens samhälle. Genom kvalitativa intervjuer av fackliga representanter från de tre centralorganisationerna LO, TCO och SACO, och genom litteratur, har vi haft som avsikt att beskriva fackens utveckling, nutida situation och tendenser mot vad som kan komma att hända med den fackliga organisationen i framtiden. Resultatet utmynnade i, enligt oss, två möjliga framtidsscenarier för fackföreningarna. Båda scenarier förutsatte en omvandling av fackens nuvarande uppbyggnad för att kunna anpassa sig till de rådande förutsättningarna i samhället. Det som skiljer dem åt är frågan om fackets nuvarande funktioner kommer att finnas kvar, och i så fall i vilken form?

Sökord: *Fackföreningsrörelsen, postindustrialism, postmodernism, historiematerialism*

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Syfte	4
1.2	Avgränsning	4
1.3	Vetenskaplig ansats	4
1.4	Disposition	5
2	Litteraturgenomgång	6
2.1	Forskning om det postindustriella samhället	6
2.2	Forskning om fackets uppkomst och utveckling	10
3	Samhället och facket	12
3.1	Det förindustriella samhället	12
3.2	Det industriella samhället och fackförbundens framväxt	13
3.2.1	Organiseringen inleds	14
3.2.2	Nya politiska rörelser börjar utvecklas	15
3.2.3	Parti och fackförbund skiljs åt	16
3.2.4	Fackliga och antifackliga lagar	17
3.2.5	SACO och TCO bildas	21
3.2.6	Efterkrigstiden	22
3.3	Det postindustriella samhället	25
3.3.1	Framträdande faktorer i det postindustriella samhället	25
3.3.2	Organisationsförändringar – ett led i den postindustriella utvecklingen.	26
3.3.3	En ökning av ”lösa” anställningsformer	27
3.3.4	Flexibilitetens avigsidor	28
3.4	Fackförbunden i det postindustriella samhället	29
3.4.1	Fackförbundens uppbyggnad	29
3.4.2	Landsorganisationen	30
3.4.3	Tjänstemännens centralorganisation	31
3.4.4	Sveriges akademikers centralorganisation	32
3.4.5	Fackförbundens funktion	33
3.4.6	Risker i det nutida och framtida arbetslivet	34
3.4.7	Problemprecisering	36
4	Metod	37
4.1	Kvalitativ metod	37
4.1.1	Valet av resultatpresentation	38
4.2	Urval och kontakt	38
4.3	Genomförande	39
4.3.1	Ledande frågor	40
4.3.2	Val av analysmetod	41
4.4	Kvalitet i studien	41
4.5	Etik	42
5	Svenska fackföreningarnas situation	43
5.1	Medlemmarna	43

5.2	Facklig förändring och påverkan utifrån	46
5.3	Politiska aspekter	50
5.4	Framtidstankar	52
6	Analys och egna reflektioner av resultatet	57
7	Slutsats	64
7.1	Scenario 1 - Försäkringsbolaget	64
7.2	Scenario 2 – Lika stort fackligt engagemang fast i en annan form	66
7.3	Slutord	69
8	Referenser	71
9	Bilagor	74

1 Inledning

Svårigheter att försörja sig, fattigdom och en begynnande industrialisering i det förindustriella Sverige drev arbetare från landet in till städerna för att finna arbete. Detta och den framväxande kapitalismen skapade en ny arbetsklass med annorlunda levnadsvillkor och en inordning i en ny maktstruktur mellan de som ägde produktionsmedlen och de som sålde sin arbetskraft. Med urbaniseringen in till städerna under industrialiseringen ökade konkurrensen kring arbetskraften och ett hårdare klimat för arbetare utvecklades. Konkurrensen och kravet på anpassningen till denna nya situation drev fram uppkomsten av fackföreningar och början på en ny växande arbetarrörelse (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985).

Sedan de första fackföreningarna bildades i mitten på 1800-talet har arbetarrörelsen under många år haft ett starkt fäste i Sverige. Det var representanter från de tidiga fackföreningarna som bildade SAP - Socialdemokratiska Arbetarpartiet som i sin tur bildade LO - Landsorganisationen. Dessa två instanser har genom tiderna representerat och fört arbetarnas kamp för en bättre arbetssituation, medan SACO och TCO sedan 1940-talet representerat akademikerna och tjänstemännen (Nordin, 1992).

Sverige är och har länge varit ett av de länder i världen med högst facklig organiseringsgrad. Men arbetsmarknaden har under det senaste decenniet genomgått stora förändringar. Det finns tendenser mot ett minskat fackligt medlemsantal. Mer flexibla och lösa anställningsförhållanden har gjort arbetsmarknaden mindre stabil för olika grupper och en ökad individualisering har lett till en ökad tro på personliga val istället för kollektiva lösningar. Dessa förändringar kan komma att påverka fackföreningsrörelsens utveckling i det moderna samhället (Sennett, 2000; Sverke & Hellgren, 2002).

Uppkomsten av en arbetarrörelse och dess fackliga grenar förklaras, i litteraturen vi tagit del av, som en följd av en samhällsförändring. Övergången från det agrara till det industriella samhället skapar både förutsättningar för och ett behov av motstånd, organisering och samarbete. Med denna materialistiska historiesyn som bakgrund diskuterar vi hur en förändring från ett industriellt till ett postindustriellt samhälle kan komma att påverka utvecklingen av den svenska fackföreningsrörelsen.

1.1 Syfte

Med en utgångspunkt i övergången från ett industriellt samhälle mot ett postindustriellt är vårt syfte att utifrån representanter från fackliga centralorganisationer i Sverige och genom litteratur, beskriva fackens utveckling, nutida situation och tendenser mot vad som kan komma att hända med den fackliga organisationen i framtiden.

1.2 Avgränsning

Vad som påverkar ett fackförbunds utveckling och därmed dess framtida roll i samhället beror på en rad faktorer. Vi har fokuserat på hur samhällsutvecklingen påverkar och förändrar fackförbundens roll. Vi har avgränsat oss till de tre största centralorganisationerna i Sverige, LO, SACO och TCO. Det finns även en centralorganisation vid namn SAC – Syndikalisterna som vi inte har innefattat i vår undersökning och arbetet i övrigt. Detta beror främst på att det sätt de driver fackliga frågor skiljer sig från de resterande centralorganisationerna dessutom har de inte en så omfattande organisationsgrad. Vår beskrivning av samhällsutvecklingen koncentrerar sig särskilt på förändringarna i de respektive samhällsepokerna och dess påverkan på fackföreningsrörelsen. Utvecklingen från det förindustriella samhället mot det postindustriella samhället är ett väldigt omfattande område. Vi har därför valt att enbart ta med delar av denna utveckling som är relevanta i förhållande till fackförbundens uppkomst.

1.3 Vetenskaplig ansats

Genom hela arbetet har vi präglats av en historiematerialistisk teori. Vi har alltså sökt förklaringar på varför facket ser ut som det gör genom att titta på samhällets utveckling från förindustriellt till industriellt och från industriellt till postindustriellt samhälle. När vi skrivit vår bakgrund har vi använt oss av en klassisk historiematerialistisk syn med sitt ursprung från Marx teori som i stora drag innebär att ”utseendet” på samhället bestäms av ekonomiska krafter. Viktiga begrepp i denna historiesyn är paren produktivkrafter – produktionsförhållanden och bas – överbyggnad. När det sker förändringar i basen när man till exempel går från ett produktionssätt till ett annat påverkas överbyggnaden och hela samhället omvandlas i grunden (Brante, Andersen, & Korsnes, 2001). I vår beskrivning av det postindustriella samhället lägger vi till i vår ansats att det även sker förändringar på individnivå då en ökad individualisering sprider sig där de kollektiva lösningarna ersätts med individuella (Sverke & Hellgren, 2002)

1.4 Disposition

I kapitel 1 presenteras vår inledning till arbetet och vårt bakomliggande syfte. Här finns även den vetenskapliga ansatsen som beskriver den tankegång som genomsyrar hela arbetet

I kapitel 2 finns vår litteraturgenomgång. Här redogörs den litteratur vi använt oss av under arbetets gång men även annan litteratur vi tagit del av som behandlar det berörda ämnesområdet.

I kapitel 3 beskriver vi i stora drag Sveriges utveckling från förindustriellt mot ett postindustriellt samhälle. Fokus ligger på fackföreningarnas uppkomst, utveckling och nutida situation.

I kapitel 4 presenteras våra val av metod och kontakten med intervjupersonerna, genomförande av intervjuerna samt arbetets tillförlitlighet och etiska aspekter.

I kapitel 5 tar vi upp resultatet från våra intervjuer. Resultatet är uppdelat i fyra ämnesområden; Medlemmarna, Facklig förändring och påverkan utifrån, Politiska aspekter och Framtidstankar

I kapitel 6 följer en analys och diskussion rörande resultatet från intervjuerna som innefattar våra egna reflektioner.

I kapitel 7 presenteras de slutsatser vi har kunnat göra utifrån den litteratur vi tagit del av och de genomförda intervjuerna. Dem framställs genom två olika framtidsscenarier. Här finns även våra slutord redovisade.

I kapitel 8 följer de referenser som använts under arbetets gång.

I kapitel 9 finns våra bilagor. Dem består av vårt första mejl till ombudsmännen, vår intervjuguide samt statistik över antal medlemmar och antalet engagerade medlemmar i fackförbunden.

2 Litteraturgenomgång

Inom vårt undersökningsområde om fackföreningarnas utveckling och fackföreningarna i det postindustriella samhället finns det en hel del forskning. Innan vi började vår undersökning tog vi del av litteratur och artiklar skrivna i ämnet som vi diskuterar nedan. Vi valde sedan att fördjupa oss och använda oss konkret av vissa teorier i vårt arbete medan annat material enbart inspirerade oss tankemässigt.

2.1 Forskning om det postindustriella samhället

För att få en ökad förståelse om det postindustriella samhället har vi använt oss av Daniel Bells tankar kring detta genom sekundärkällan, *Klassisk och Modern Samhällsteori* av Heine Andersen och Lars Bo Kaspersen (2003). Bell är den som slagit fast begreppet postindustrialism. Han har ända sedan 1950-talet menat att det är en svår intellektuell utmaning att skapa ett begrepp om vad det är för typ av samhälle som är under utveckling. Bell säger att begreppet "ett postindustriellt samhälle" får mening genom att man jämför dess karakteristiska med det som utmärker ett industrisamhälle och ett förindustriellt samhälle. Bell kritiserar Marx generaliseringar om arbetets betydelse för den sociala ordningen, han menar att andra fenomen kan komma att bli väsentliga än det förindustriella "arbetets interaktion med naturen" och det industriella "arbetets interaktion med den socialt bearbetade naturen" (Andersen, Kaspersen, & Andersson, 2003 s 510). Livet i det postindustriella samhället riktar in sig på service och därför blir livet ett spel mellan människorna. Människorna lever utanför naturen och i mindre grad med maskiner, de bor vid och möter bara varandra. Organisationerna satsar mindre på produktionen och mer på kommunikation och förbättring av informationssystem.

Anders Bruhn (1999) har skrivit avhandlingen *Individualiseringen och det fackliga kollektivet*. Bruhn poängterar att forskning om fackets förutsättningar i det moderna samhället bör kompletteras med forskning av mer långsiktiga förändringar i individens sätt att tänka. Bruhn inriktar sig på vilka föreställningar och tankar som förstärker ett visst mönster av handling gentemot facket. Syftet med avhandlingen var att undersöka orsaker till individuella handlingsmönster i relation till facklig organisering och verksamhet. Bruhn använder sig till stor del av forskaren Ronald Ingleharts teori om den tysta revolutionen. Det sker en tyst och smygande förändring av individuella värden i samhället. Trygghet och materiellt välstånd har blivit ett mättat behov. När de yngre tar över efter de äldre kommer andra värden att domine-

ra. Värden som självförverkligande och andra så kallade andliga värden kommer att ta över. De förändrade värderingarna ger ändrade handlingsmönster. Denna teori bygger på att värden grundläggs under uppväxten och att de är relativt stabila i vuxen ålder. Därför måste värdeförändringar förklaras utifrån skillnader i uppväxten mellan generationer. Bruhn bygger även sina antaganden på denna förklaring till viss del. Han har valt att använda sig av Ingleharts begrepp "materialist" och "postmaterialist" för att förklara värdeförändringen. Anledningen till att det postmaterialistiska värdemönstret har blivit så utbrett med den nya generationen beror på olika faktorer. Dessa faktorer leder till det ökade individualistiska synsättet, och är mer förekommande hos de postmateriella värdemönstren. Faktorerna kan förklaras i de strukturella omgivningarna. Bruhn hävdar att de individualistiska värderingarna hos de postmateriella utvecklas som en följd av samhällets differentiering. Den ökade kompetensen ger en vidare förståelse om omvärlden och därmed en större tro på sig själv att göra de "rätta" valen i livet. Tron på auktoriteter är mindre utbrett. Detta är en konsekvens av att socialisationsagenter har blivit fler. Bruhn anser således att orsakerna till individualiseringen beror på en förändrad socialisation och en ökad samhällsdifferentiering som i sin tur kan komma att påverka synen på den fackliga verksamheten.

Vi har valt att inte utgå ifrån aspekten att se en minskad organiseringsgrad som en del av förändrade handlingsmönster. Vi har valt att lägga fokus på en långsiktig samhällsförändring och strukturella förändringar. Förändrade värderingar en del av samhällsförändringen men förklaringarna vi gör fokuserar mer på en samhällsnivå än individnivå.

Ronald Inglehart och Wayne E. Baker har skrivit en artikel som heter; *Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values* (2000). I denna artikel tas värde aspekten upp i samband till det postindustriella samhället. De för på tal att teoretiker som Marx och Bell argumenterat för att ekonomisk utveckling ger genomgripande kulturella förändringar medan andra som Weber menar att kulturella värden har ett bestående och oberoende inflytande på samhället. Inglehart och Baker har däremot en tes om att ekonomisk utveckling är kopplat till de systematiska förändringarna i de grundläggande värderingarna. De tar upp att Marx förklaring om att utvecklade ekonomiska länder visar framtiden för mindre utvecklade länder och att det sker en tillbakagång av religion i moderniseringen av samhällena. Men den religiösa och spirituella tron har inte försvunnit istället har den sociala och politiska debatten om religiöst och emotionellt laddade saker ökat. Världssynen skiljer sig mycket mellan människor i rika samhällen och människor i fattiga samhällen. Författarna menar att det hänger

ihop med industrialiseringen, att den ekonomiska utvecklingen inom landet påverkar värderingarna mycket. Industrialiseringen bidrar till ett skifte från traditionella till rationella värden medan uppkomsten av ett postindustriellt samhälle ger upphov till tillit, tolerans, välmående och postmateriella värderingar. En ekonomisk kollaps kan få samhällen att gå i motsatt riktning.

Göran Brulin (1989) skriver om fackföreningar i det postindustriella samhället i sin avhandling, *Från den svenska modellen till företagskorporatism? Facket och den nya företagsledningsstrategin*. Brulin beskriver en samhällsutveckling som passar in under vår definition av ett postindustriellt samhälle. Brulin koncentrerar sig dock mest på hur organisationerna har förändrats och hur detta påverkar fackföreningarna. Han menar att det skapats nya företagsledningsstrategier i det postindustriella samhället som präglats av flexibilitet och ökad konkurrens. Han lyfter också fram den platta decentraliserade organisationen och den nya tekniken som viktiga delar i de nya företagsledningsstrategierna. Med detta vill ledningen knyta individen närmare företaget och därigenom öka den centrala kontrollen över de anställda. Samtidigt blir det nerifrån organisationen svårare att se beslutsvägarna uppåt och arbetarna blir mer beroende av den centrala ledningen på företaget. På grund av svårigheten för arbetarna att se vad som händer i toppen av företaget kan ledningen spela på eller skapa motstridiga intressen mellan olika enheter och därigenom försvaga möjligheten för en facklig motpart att agera i företaget. Brulins avhandling handlar, enkelt uttryckt, om hur den nya företagsledningsstrategin gör så att fackförbundens makt minskar eller försvinner och att företagen mer reglerar sig själva.

Brulin har en förklaringsmodell till detta som handlar om att företaget ska ses som en *politisk arena* där ledningen och de fackliga företrädarna inom vissa områden, som t ex styrningen, konkurrerar om de anställdas förtroende och lojalitet. Enligt denna utgångspunkt så strävar också båda parterna efter detta målmedvetet fast med olika medel. Han menar också att kollektivet av löntagare inom företaget såväl som löntagarklassen i samhället skapas genom en målmedveten facklig organisering. Denna kollektiva klassidentitet som skapas kan också lösas upp med medvetna handlingar från ledningen i ett företag. Brulin använder sig av Marx teori om kampen om produktionsmedlen för att förklara företagets organisation. Brulin menar att man inte enbart kan använda sig av ekonomiska teorier för att förklara företagets organisation utan att det också behövs en social teori. Från Brulin har vi hämtat tankar som att det behövs en social teori som den av Marx för att beskriva organisations och samhällsutveckling.

Brulin tar även upp begreppet den flexibla arbetsmarknaden och tanken på att nya kontrollsystem över arbetarna ersätter de gamla. Dessa tankar har vi använt oss av i arbetet men koncentrerat oss mer på andra källor.

Richard Sennett (2000) har skrivit boken *När karaktären krackelerar - människan i den nya ekonomin*. Han utgår inte från någon entydig definition utan beskriver kortfattat samhällets utveckling genom att en ökad internationalisering har lett till organisationsförändringar och mer flexibla anställningsförhållanden. Ny teknik har gjort produktionen mindre arbetskraftsintensiv och därmed minskat anställningsmöjligheterna för mindre kvalificerad arbetskraft. Den stora omvandlingen från tillverkningsindustri till serviceproduktion som gjort omfördelningar av arbetskraften har lett till att anställda tvivlar mer på arbetsgivarens stabilitet på arbetsmarknaden. Sennett lyfter fram problemet med den flexibilitet som präglar det postindustriella samhället. Den frihet från kontroll och förmån som flexibiliteten anses ge till de anställda är enbart missvisande, det leder bara till en annan form av kontroll. Detta leder också till att yrkesidentiteten försvagas och arbetsmoralen förändras. Dessa förändringar som tas upp har vi tagit fasta på i vår beskrivning av det postindustriella samhället. De har i sin tur gjort att det har utvecklats en annan sorts fokusering på individen i arbetslivet och därmed samhället i stort vilket vi vill lyfta fram. Vi anser att Sennetts beskrivning är viktig och betydande eftersom han även belyser de negativa aspekterna av ett postindustriellt samhälle. Dessa negativa aspekter visar på att arbetsgivaren fortfarande har en stor kontroll över de anställda vilket det ibland framställs att de inte har i dagens samhälle.

En stor inspirationskälla för oss och som vi också använt oss av i undersökningen är antologin *Medlemmen, facket och flexibiliteten – Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet* av Magnus Sverke och Johnny Hellgren (2002). Boken innehåller artiklar från både svenska och utländska författare från ett flertal olika vetenskapliga discipliner med uttalad kompetens inom detta område. Författarna i antologin tar upp utmaningar som de fackliga organisationerna kan möta i framtiden. De diskuterar också villkor och förutsättningar för nuvarande och framtida svensk fackföreningsrörelse genom att presentera teoretisk och empirisk forskning om ämnet. Som en förklaring till de utmaningar som facket står inför tar de upp arbetsmarknadens ökade krav på flexibilitet. De menar att den ökade flexibiliteten beror på en ökad internationalisering som lett till att man varit tvungen att minska produktionskostnaderna genom att genomföra stora organisationsförändringar. Flexibla och tidsbegränsade anställningsformer har då uppstått.

Ett tema som kommer tillbaka i ett flertal av kapitlen är att de fackliga frågorna förskjuts mer och mer mot arbetsplatserna och att anställningsförhållandena blir mer och mer individualiserade. I och med detta så ifrågasätter man de traditionella fackliga strukturerna, organisationsformerna och på vilka sätt man representerar medlemmarnas intresse. Fackets framtida roll tas också upp gällande om man kommer att reduceras till ett försäkringsbolag, om det kommer att bli ett företagsfack eller om facket kommer att utvecklas mot en social massrörelse eller aktiv mot- kultur på arbetsplatsen. Utifrån artiklarna i denna bok fick vi idéer om ämnena till vår intervjuguide. Våra tankar om det nya arbetslivet ligger mycket i linje med denna bok.

En av författarna från antologin som är docent i sociologi, Anders Kjellberg (2003), har givit ut en artikel som heter, *Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv*. Denna ingår i en artikelserie från Arbetslivsinstitutet som heter *Ute och inne i svenskt arbetsliv – forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Här finner man liknande resonemang som i *Medlemmen, Facket och Flexibiliteten* (Sverke & Hellgren, 2002) om hur den flexibla arbetsmarknaden påverkar den fackliga rörelsen. Vi använde denna artikel för att styrka de argument vi fått genom antologin.

2.2 Forskning om fackets uppkomst och utveckling

På grund av att vi har lagt stort fokus i undersökningen på fackföreningsrörelsens historia och uppkomst har vi använt oss av en hel del historieböcker som behandlar detta ämne. Merparten av den litteratur vi har använt är skrivet ur ett arbetarperspektiv och inte ur ett arbetsgivarperspektiv. Vårt undersökningsområde är politiskt och därför har viss litteratur en tydlig politisk ideologi. Vi har därför varit uppmärksamma när vi hämtat information därifrån, vi har då försökt att få den informationen bekräftad av andra böcker för att styrka att den inte är alltför vinklad.

Valet av att använda Marx materialistiska historieuppfattning beror på att vi utgår ifrån att basen, det vill säga samhällsstrukturen, påverkar överbyggnaden. Denna förklaring har genomsyrat hela vårt arbete. I vår beskrivning av förändringen av ett samhälle till ett annat har vi velat lyfta fram vilka produktivkrafter som dominerar det rådande produktionsförhållandet. Samt att förhållandet mellan produktivkrafterna och produktionsförhållandena kan leda till en förändring av samhället.

Marx materialistiska historieuppfattning bygger på metaforen om förhållandet mellan produktionskrafterna och produktionsförhållandena samt förhållandet mellan bas och överbyggnad. I stora drag används metaforen för att lättare förstå ett samhälle. Produktivkrafterna är en beskrivning av de sätt människor bearbetar naturen för att producera varor under en viss tids-epok. Det innefattar de hjälpmedel som finns för att producera. Produktionsförhållande är en beskrivning av under vilka samhälliga former produktionen sker på, vilken samhällsstruktur som råder. Summan av produktionsförhållandena bildar basen, politiken och ideologin bildar överbyggnaden. Basen påverkar hur överbyggnaden ser ut. Produktionsförhållande påverkar även utvecklingsnivån på de materiella produktivkrafterna. Vid en fas under denna utveckling kommer de materiella produktivkrafterna i motsättning till de rådande produktionsförhållandena. Då menar Marx att det sker en förändring produktionsförhållandena, basen, en social revolution. När det sker förändringar av basen genomgår också överbygganden en förändring. Förändringar i basen påverkar således överbyggnaden (Marx & Engels, 1848, 1970).

3 Samhället och facket

Följande kapitel beskriver fackföreningsrörelsens framväxt och villkor i ett förindustriellt till det postindustriellt samhälle.

3.1 Det förindustriella samhället

Under 1800- talet skedde det stora befolkningsökningar i Sverige. År 1810 fanns det cirka 2,4 miljoner invånare och 1850 ökade det till 3,5 miljoner. Bondesamhället klarade inte av denna snabba ökning vilket gjorde att försörjningsmöjligheterna minskade (Nordin, 1992). De egendomslösa kunde inte längre försörja sig och man svält trots att man arbetade hårt. Det som påverkade arbetarnas villkor mest i det gamla agrara svenska samhället var proletariseringen, att fler människor blev egendomslösa, och att det skedde i ett väldigt högt tempo. Detta innebar att de började söka vägar utanför det gamla svenska bondesamhället. Att det skedde en vändning just då berodde inte på nöden och svälten i sig själv, för detta var inget nytt för de svenska bönderna, utan det var för att denna situation drev på ett uppbrott från den gamla tillvaron (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985). Den rådande tillvaron var den att mellan 70 – 80 % av den arbetande befolkningen verkade inom den agrara sektorn. Bönderna ägde själv sina produktionsmedel som exempelvis djur och redskap och ungefär hälften av dem hade också en formell äganderätt till sin mark. Den andra hälften arrenderade mark från staten, adeln eller andra ägare som inte var skattebefriade men som ägde skattebefriad jord. Det överskott som producerades skulle överlämnas antingen till staten eller jordägaren i form av skatt eller ränta, det var det lag på. De båda huvudklasserna i samhället kan man benämna ”herrar” och ”bönder” men i dessa båda klasser inrymdes många fler grupper. Den delen av bondebefolkningen som inte var formellt självägande bestod av statare, som arbetade för lön i natura, torpare som arrenderade torp på mindre jordbruksenheter, frälsebönder som brukade adelns jord och backstugusittare som var en av de mest fattiga grupperna inom jordbruket. Det var från dessa grupper arbetskraften hämtades vilka behövdes i och med industrialiseringens framfart (Norborg, 1982).

Den förindustriella ekonomin karaktäriserades också av strikta konkurrensbegränsningar där skråväsendet skulle reglera utbudet av varor och arbetskraft. Den stora samhällsförändring som skedde från slutet av 1700-talet till mitten av 1800-talet innebar att det förindustriella systemet upplöstes och att kapitalismen började utvecklas inom jordbruket. 1864 års näringsfrihetsförordning medverkade till att bönderna nu började kunna frigöra sig genom att

sälja sina varor på nya marknader och själv ta del av vinsten, jordbruket blev nu väldigt vinstgivande. Men det var inte alla som kunde dra nytta av det kapitalistiska jordbrukssystemet och i takt med att behovet av arbetskraft växte behövdes nu lönearbetare. Detta skapade gradvis klassklyftor mellan de som ägde och de som fick sälja sin arbetskraft (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985; Norborg, 1982).

I Sverige år 1842 grundades den allmänna folkskolan, vilken främst var avsedd för den yngre bondebefolkningen. Det ansågs som ett lokalt ansvar att öka människors läskunnighet och bildning. Innan denna skola grundades hade det dock funnits en annan lagstadgad undervisning i Sverige, 1686 år kyrkolag. Kyrkan stod alltså för denna undervisning i form av husförhör och läsundervisning. Sveriges befolkning var i stort sett redan läskunnig innan denna skola infördes (Nordin, 1992). Bildningen av människor kan ha varit av stor betydelse inför den begynnande fackliga organiseringen. Under 1840- talet började dock kyrkans makt att minska, hantverket började också utvecklas och bli halvindustriellt.

År 1848 svepte en stor protestvåg fram över Europa på grund av den missväxt och ekonomiska lågkonjunktur som rådde. Försämringen av människornas levnadsvillkor var således en bidragande orsak till dessa starka reaktioner. Denna rörelse slogs dock ner av konservativa maktgrupper runt om i Europa. Det var först under 1860- talet som situationen ändrades bland annat genom ett friare politiskt klimat. Arbetarprotesterna fick ett uppsving genom facklig kamp med strejker och föreningar med krav på förbättrade arbetsvillkor. Protesterna slogs än en gång ner under 1870-talet på grund av den ekonomiska kris som rådde (Åmark, 1986).

Man kan dra en parallell mellan Sveriges situation vid denna tid och många u-länders situation i dag där fattiga lantarbetare drivs mot städerna och i avsaknad av arbete samlas i slumkvarter där de lever i misär. Men detta skedde inte Sverige framför allt på grund av två saker, emigrationen och industrialiseringen som särskilt under 1870- talet tog fart (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985).

3.2 Det industriella samhället och fackförbundens framväxt

Industrialiseringen kom igång mycket senare i Sverige än i övriga Europa. Detta berodde främst på att Sverige var glest befolkat med små städer, och en industrialisering förutsätter stora städer eller tätorter. I Sverige började framförallt verkstadsindustrin att växa. Det börja-

de med järnbruken och när andra branscher som till exempel sågverken och textilindustrin började industrialiseras skapade detta ett enormt tryck på verkstadsindustrin (Nordin, 1981).

Vid denna tid var tanken på en fungerande arbetsmiljö svag. Arbetsplatserna var farliga med osäkra maskiner och föroreningar. Arbetsdagarna var långa och arbetsgivarens åsikter om löner var den att arbetaren bara skulle få så mycket att han precis klarade sig, annars fanns det en risk att han skulle sluta arbeta. Levnadsförhållandena för arbetarna var svåra, kosten var dålig, de hade svåra möjligheter att sköta sin hygien och bostadsstandarden, främst i storstäderna, var dålig. Stockholm beskrivs bland annat under 1870 - talet som en av Europas mest fattiga och smutsiga städer (Nordin, 1981).

Tillströmningen av människor från landsbygden till städerna gjorde också att stora problem skapades för arbetarna. När tillgången på arbetskraft var så hög kunde arbetsgivaren i princip göra vad han ville. Städerna växte nu inte bara populationsmässigt utan också industriellt. Det växte också fram stora klasskillnader mellan de nya kapitalisterna som kunde leva i lyx och de fattiga arbetarna som levde under svält förhållanden (Nordin, 1981).

Det var så här den ekonomiska och sociala situationen såg ut i Sverige när industrialiseringen växte fram. Detta är bakgrunden till den kommande organiseringen av arbetarklassen.

3.2.1 Organiseringen inleds

Vid början av industrialiseringen bildades i Sverige de första arbetarföreningarna där arbetsgivare, borgare och arbetare kunde vara medlemmar. Den form av arbetarföreningar bröts upp år 1880 då Stockholms snickeriarbetarförening bildades. Där var varken arbetsgivare eller så kallade förmän välkomna att bli medlemmar (Nordin, 1992). Under detta decennium bildades allt fler fackföreningar i Sverige. År 1886 kom de första föreningarna, typografförbundet och postmannas förbundet. Vid slutet av 1890- talet fanns det totalt 32 fackförbund. I början var dessa föreningar lokala organisationer där man organiserades inom ett visst yrke och på en bestämd ort. Fackföreningarna började sedan sammansluta sig i större förbund och nationella förbund bildades (Åmark, 1986).

Uppkomsten av fackföreningar som organisationer för att tillvarata arbetarnas intressen kan ses som en delprocess i kapitalismens allmänna utveckling. Det var den framväxande kapitalismen som bröt ner det förindustriella produktionssättet och minskade landsbygdens under-

klass och dess organisationsformer, skråväsendet och bygemenskapen och skapade en ny arbetarklass med nya organisationsbehov (Åmark, 1986).

3.2.2 Nya politiska rörelser börjar utvecklas

Under 1800- talet hade också olika inriktningar inom socialismen börjat utvecklas. Gemensamt för alla inriktningar var idén om att företräda de lägre klassernas intressen gentemot de ägande klassernas. En annan gemensam ståndpunkt inom socialismen var att de ekonomiska orättvisor som fanns skulle bekämpas genom att produktionsmedlen skulle omvandlas till allmän egendom. Men på vilket sätt detta borde ske på skiljer sig åt mellan de olika inriktningarna (Liedman, 1981). Karl Marx stod för en inriktning som är central i detta sammanhang. Marx liv sammanföll med förändringen från agrarsamhället till industrisamhället och han byggde många av sina teorier på Englands situation under den industriella revolutionen i slutet av 1700- talet. Marx påverkades mycket av den tyska filosofen Friedrich Hegel, med fokus på idén om utveckling och förändring genom dialektiska motsättningar. Han influerades också av den franska socialistiska traditionen med tankar om revolution och ett klasslöst samhälle (Andersen, Kaspersen, & Andersson, 2003).

Enligt Marx skulle man se på samhället som om det var en arbetsorganisation med särskilda produktionsförhållanden. Inom denna organisation, menade Marx, utvecklas ett skikt av styrande, en så kallad härskarklass och ett proletariat i beroende ställning. Denna utveckling medför en arbetsfördelning mellan ett andligt och ett kroppsligt arbete. Den härskande klassen kommer sedan att avskilja sig från kroppsarbetet, men bara om samhället i helhet producerade ett visst överskott. Med andra ord, de som arbetade med den materiella produktionen var tvungen att tillverka tillräckligt mycket för att kunna försörja sig själv och den härskande klassen. (Liedman, 1981; Marx & Engels, 1848, 1970)

Inom denna organisation med de bestämda produktionsförhållanden, som bestod av en härskande och en beroende klass, skulle det sedan utvecklas produktivkrafter, alltså hjälpmedel som teknik, kunskap och samarbetsformer för hur mycket som kunde produceras. Marx menade att när dessa produktivkrafter utvecklades, förändrades de sociala förhållandena och ledde till att nya samhällsklasser uppstod. Förändringarna skulle sedan komma att hota de rådande maktförhållandena genom att motsättningarna mellan produktivkrafterna och produktionsförhållandena uppstod. Motsättningen skulle leda till revolution och de nya produktiv-

krafternas representanter skulle ta makten och etablerar sig som härskande klass. Enligt marxismen var de som skulle föra kampen mot det kapitalistiska systemet det växande industriproletariatet. Kampen skulle ske politiskt genom att störta det borgerliga politiska systemet, men även på arbetsplatserna där arbetarna genom en facklig kamp skulle strida mot kapitalisterna (Liedman, 1981; Marx & Engels, 1848, 1970)

I Europa hade de olika socialdemokratiska partierna enats om en marxistiskt inspirerad politik, denna politik var revolutionär. Detta kännetecknades av grundidén att ett nytt samhälle inte kunde byggas på ett gammalt samhälls grund utan att en total omvandling av samhället måste ske. Men det fanns motsättningar inom socialdemokratin mellan de så kallade revolutionsanhängarna och revisionisterna som ansåg att marxismens inflytande på politiken var för stort. Revisionisterna ville förändra marxismen och anpassa den till den politiska och sociala utvecklingen som skedde under decennierna kring sekelskiftet. Den viktigaste förändringen var att de ville ge upp marxismens revolutionära budskap och istället skapa ett socialistiskt samhälle genom successiva reformer. Genom en klyvning av den dåvarande socialismen och socialdemokratin uppstod alltså en revisionistisk och en revolutionär rörelse, den senare kom att bli kommunisterna. Det är revisionisterna som har kommit att genomsyra hela den socialdemokratiska rörelsen (Liedman, 1981). Det var även vid denna tid som det socialdemokratiska arbetarpartiet SAP bildades i Sverige. Vid partiets första kongress bestod de 49 ombuden till största del av medlemmar från olika fackföreningar. Det var alltså arbetarna som grundade det socialdemokratiska partiet. Bakgrunden till partiets framväxt var arbetarnas känsla av maktlöshet i det alltmer kapitalistiska samhället. Förutom den fackliga centrala rörelsen kände de att en politisk organisation var nödvändig. Partiet hade dock inga större framgångar i valet eftersom få arbetare hade rätt att rösta (Nordin, 1992).

3.2.3 Parti och fackförbund skiljs åt

År 1897 hade SAP nått sin femte arbetarkongress. Under denna kongress beslutades att den politiska och den fackliga organisationen skulle delas upp i två skilda verksamheter och inte längre vara sammanslutna. Det krävdes två organisationer för att ett effektivare politiskt och fackligt arbete skulle kunna ske. Två organisationer ansågs vara bättre än en. Året efter bildades LO – landsorganisationen som var en centralorganisation för alla fackförbund som skulle stödja arbetarens kamp mot ett rättvisare samhälle. Inom LO fanns det representanter från ett flertal förbund som representerade 50 000 arbetare runt om i landet. Även det socialdemokra-

tiska arbetarpartiet hade nått stora framgångar med ca 40 000 medlemmar år 1900 (Nordin, 1992).

År 1902 bildades SAF, Svensk arbetsgivareförening, numera Svenskt näringsliv, som en reaktion på den styrka och sammanhållning arbetsrörelsen visat genom de många strejker och konflikter som utbrutit under denna tidsepok (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985).

Konkurrens och konkurrensbegränsning är nycklar till förståelsen för den fackliga organisationen och enligt Marx var fackföreningarna konkurrensbegränsande organisationer. Arbetarna behövde en samlad kraft mot arbetsgivaren och ett skydd för sin egen arbetssituation. Kapitalisterna svarade på arbetstagarnas organisering med att organisera sig själva genom arbetsgivarföreningar eller karteller. När konkurrensen ökar skapas ett ökat behov av att organisera sig för att begränsa denna konkurrens (Åmark, 1986).

Konkurrens och konkurrensbegränsningen blir alltså en gemensam förklaring till uppkomsten av fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, karteller mm, kort sagt till organiseringen av den svenska kapitalismen under 1800-talets sista och 1900-talets första decennier (Åmark, 1986).

3.2.4 Fackliga och antifackliga lagar

Vid denna tid fanns Åkarpslagen, denna lag förbjöd påverkan att få andra till att gå ut i strejk. Påföljderna kunde bli fängelse i upp till 2 år. Denna lag användes t.ex. under Norbergstrejken 1891. Arbetarna, som i detta fall arbetade i gruvorna, fick sin lön sänkt med 16 %. Det uppstod strejker i stor omfattning som varade under sju månader. Den som var upphovsman till strejken fick sexmånaders straffarbete och ett flertal blev avskedade. Denna strejk ledde inte till någon seger, men den fick stor betydelse för arbetarnas tro på kollektiv organisering (Nordin, 1992).

Under år 1906 bildade arbetarna i orten Mackmyra, belägen i Gävle kommun i Gästrikland, en fackförening trots ett flertal varningar från arbetsledningen att avstå denna form av organisering. Arbetarna slutförde ändå bildandet av sin fackförening. Följderna blev att fabriken lade ner sin produktion under en tid och arbetarna blev utan arbete. Under denna konflikt fick arbetarna stöd från fackföreningar runt om i hela landet och inte bara de lokala föreningarna som tidigare varit vanligt (Nordin, 1992). I konflikten fick arbetsledningen inget stöd från SAF detta medförde att de gav med sig och arbetarna hade vunnit striden. Vid denna tid fanns

det en lag som förbjöd facklig organisering där påföljderna om arbetarna anslöt sig var, som tidigare nämnts, svartlistning hos arbetsgivarna, avskedning och i vissa fall fängelse. När arbetsgivarna hade organiserat sig i SAF betydde det ett sorts erkännande av fackföreningar som en maktfaktor. De kunde inte utesluta fackföreningarna vid arbetsvillkorens fastställande och inte heller förbjuda arbetare att vara med i föreningar (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985). År 1903 blev fackföreningarna accepterade och tillåtna enligt lag. Samtidigt ökade den svenska fackföreningsrörelsens registrerade medlemsantal med 71 %. Detta ledde till att Sverige fick den högsta fackliga organisationsgraden bland jämförbara länder i världen (Åmark, 1986).

Arbetsgivarnas organisering innebar en ny taktik mot de organiserade arbetarna. Taktiken syftade till att reglera arbetskonflikterna utifrån deras intresse utan att formellt ge sig på strejk och organisationsfriheten. Det skapade ett nytt system som innebar att en bestämd förhandlingsordning infördes som krävde först lokala sedan centrala förhandlingar, på först förbunds-nivå och sedan mellan huvudorganisationerna SAF och LO. Efter detta följde också en varsel-tid innan arbetarna fick gå ut i strejk. Fackföreningarna skulle bli juridiskt bundna genom av-tal och strejkförbud som gällde under varje avtalsperiod. Kapitalisterna skulle även ha en obegränsad rätt att leda och fördela arbetet samt fritt kunna anställa och avskeda arbetarna (Åmark, 1986).

Arbetarrörelsens uppgång, arbetsgivarnas organisering och dess nya villkor gjorde att de fack-liga striderna fick en annan karaktär. För kapitalisterna blev varje strid som inträffade en prin-cipsak. Det behövdes inte många arbetare i strejk för att arbetsgivarna skulle hota med mass-lockout. Genom att utföra denna lockout taktik centraliserades den fackliga kampen, varje enskild konflikt blev hela arbetarklassens angelägenhet (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985).

Runt år 1909 var arbetslösheten stor och det rådde en ekonomisk kris i samhället. Detta med-förde oroligheter på arbetsmarknaden vilket gjorde att arbetsgivarna skärpte de allmänna kra-ven på arbetarna. Den pågående lågkonjunkturen gjorde att arbetsgivarorganisationen ville sänka arbetarnas löner. Det pågick ständigt konflikter mellan arbetare och arbetsgivare ute i samhället och arbetsgivarföreningen krävde att LO skulle avsluta alla pågående strider. Det skulle dock ske på arbetsgivarföreningens villkor och de hotade med en stor lockout om så inte blev fallet. Detta var något som LO och arbetarna inte gick med på och de mötte arbets-

givarnas lockout med en strejk, den så kallade storstrejken år 1909, där ca 300 000 arbetare deltog. Men denna strejk blev ett av de största nederlagen en fackföreningsrörelse i ett demokratiskt land råkat utföra. Fackföreningarnas ekonomiska medel räckte inte till och de var tvungna att ge upp. SAF:s lockout kvarstod dock efter strejkens slut. Arbetarna som blivit utsatta för lockouten kunde bara få tillbaka sitt arbete om de avsåg sig sitt medlemskap till fackföreningen. Detta orsakade en förlust av 50 % av medlemsantalet och det dröjde fram till år 1920 tills Sverige kunde räknas till de bäst organiserade i världen igen (Kristensson, Nyström, & Nyström, 1985; Åmark, 1986).

Efter första världskrigets slut fick SAP, med stöd av liberalerna, igenom frågan om allmän och lika rösträtt som de kämpat för i 40 år och i och med denna rösträtt ökade socialdemokraternas makt (Nordin, 1992).

Under 1920 och 1930-talet var motsättningarna mellan arbetare och arbetsgivare hårda och det var vanligt med arbetsnedläggelser, strejker. Företagen försökte bryta arbetarnas motstånd genom att hyra in strejkbrytare och detta utmynnade ofta i hårda konflikter. En av de mest dramatiska konflikterna utspelades i Ådalen 1931. Ådalen var utsatt av lågkonjunktur och arbetsgivarna gick ut med krav på lönesänkningar. Det utbröt stora strejker och arbetet utfördes istället av strejkbrytare. Strejker fortsatte under hela våren och situationen trappades upp. Detta utmynnade senare i ett angrepp på de arbetande strejkbrytarna under en demonstration. Vid ett senare tillfälle ägde ett möte rum om den rådande situationen där det beslutades om en allmän arbetsnedläggelse tills alla strejkbrytare och tidigare inblandad militär var borta. Samtidigt startades ett stort oorganiserat demonstrationståg som militären försökte stoppa. Det utbröt ett tumult med både stenkastning och beskjutning. 5 personer dödades sammanlagt av militären. Denna händelse väckte stor uppmärksamhet både inom och utanför Sverige. Ådals-händelsen fick en rad följder som t ex grundandet av en statlig poliskår och ett förbud mot att använda militär vid sociala konflikter under fredstid (Norborg, 1982; Nordin, 1981; Nycander, 2002). Detta förbud gäller än idag men har diskuterats om det bör tas bort.

Under 1930-talet förändrades arbetsmarknaden genom att de breda intresseorganisationerna och arbetarrörelsen fick ett ökat inflytande över både staten och samhället. Detta var en del av mer omfattande samhällsförändring som rörde själva maktsystemet (Åmark, 1986).

År 1937 vidtog riksdagen flera socialpolitiska reformer så som stora insatser inom hälsovården och förbättringar av pensionärernas förutsättningar i samhället. Året efter infördes lagen om två veckors semester, Åkarpslagen försvann och förbättringar av arbetstidslagen infördes. 1 maj utlystes också till en allmän fridag (Nordin, 1992). Samma år skrevs det betydande Saltsjöbadsavtalet som hade till uppgift att ena parterna på arbetsmarknaden. Tidigare hade en utredning förespråkat att parterna skulle lösa arbetsfredproblemet på frivillig väg och endast i andra hand skulle staten ingripa (Nycander, 2002). Staten hade nämligen tidigare varit inblandad i förhandlingarna mellan fack och arbetsgivare. Ett avtal slöts nu mellan SAF och LO som ett uttryck för att arbetsmarknadens huvudorganisationer bestämt sig för att avstå från konfliktvapnet och istället lösa de motsättningar som fanns genom förhandlingar. Man skulle också i högre utsträckning söka utgångspunkter som båda parter kunde enas om. Saltsjöbadsavtalet bestod av tre viktiga delar. Den första delen handlade om hur viktiga principfrågor skulle behandlas och om hur motsättningar som uppstod under avtalsperioden kunde lösas utan konflikter. Den andra delen handlade om att avtalet innebar att båda parter skulle avstå från drastiska användningar av konfliktvapnet mot till exempel politiskt och religiöst oliktkäande. Arbetsgivarna skulle också avstå från användandet av organiserat strejkbryteri. Den tredje delen innebar en bättre anställningstrygghet för den enskilde arbetaren genom att principen sist in först ut grundlades (Åmark, 1986). Följderna av avtalet blev att organisationerna växte i styrka och medlemstal. Vid denna tid hade SAP 400 000 medlemmar. Genom att huvudorganisationerna kom på ett sätt att lösa sina problem utan statsmaktens inblandning skapades ett prejudikat enligt vilken staten inte bör ingripa på arbetsmarknaden (Norborg, 1982).

Under socialdemokraternas ledning stabiliserades och samlades organisationerna inom fackföreningsrörelsen. Möjligheterna ökade för fackföreningsrörelsen att garantera motparten att avtalen skulle följas. Att ingå ett avtal med fackförbunden var nu inte heller förknippat med ett hot om konflikter vid avtalens förnyelse. Orsaken till att man kunde lämna sådana garantier var att socialdemokraterna satt i regeringen och kunde lösa frågor via lagstiftning om det inte fungerade via avtal. Ett medlemskap i en fackförening hade därmed blivit legitimerat över en stor del av den svenska arbetsmarknaden. Medlemskapets karaktär ändrades också genom att man nu inte var tvungen att stå i motsättning till arbetsgivaren (Åmark, 1986).

Något som också spelade en stor roll för fackföreningsrörelsen under 30-talet var den tekniska utvecklingen. Under denna tid ökade produktiviteten och med detta följde ett utökat fabriksystem. Detta bidrog i sin tur till en högre grad av homogenisering av arbetarklassen, särskilt

den del av klassen som var organiserade genom fackföreningar. Med fabrikkssystemets utbyggnad skapades förutsättningar för förändringar av arbetsorganisationen. Hantverkets och industrins småskaliga och direkt ledda arbetsorganisationer ersattes av fabrikernas storskaliga och byråkratiserade ledningar. Det växte också snabbt fram ett skikt av tjänstemän. Det fanns nu en grund för ökade likheter mellan förbunden. Det fanns fortfarande stora skillnader mellan industriarbetare och skogs, byggnads, handelns och servicesektorn. Men även på dessa arbetsplatser började en byråkratisering framträda (Åmark, 1986).

Den långsiktiga utvecklingen mellan år 1890 fram till 1930- talet innebar att skillnaderna inom arbetarklassen minskade och förutsättningarna för att organisera sig kollektivt på arbetsplatserna ökade. Saltsjöbadsavtalet hade också haft en stor betydelse för arbetsfreden. (Åmark, 1986).

3.2.5 SACO och TCO bildas

År 1943 bildades SYACO – Sveriges Yngre Akademikers Centralorganisation. De drev frågan om akademikers amorteringsproblem. Tre år senare infördes rätt till att få ta studielån. Denna stora framgång för akademikerna uppmärksammade tanken om att bilda ett akademikerförbund för både studerande och yrkesverksamma. Först år 1947 bildades centralorganisationen SACO – Sveriges Akademikers Centralorganisation i Sverige. SACO har varit med om många konflikter genom åren. Band annat har en konflikt fått stor uppmärksamhet. Det var under år 1955 då det inleddes en långvarig konflikt med Stadsförbundet, som vid den tiden hette Kommunala arbetsgivarorganisationen. Arbetsgivarna ville ta ut ett lönetillägg för medlemmar i fackliga organisationer som vidtagit stridåtgärder. Detta ledde till stora protester och till slut enades parterna genom att ta bort klausulen i avtalet. År 1975 gick SACO samman med SR, statstjänstemännens riksförbund, och bildade SACO/SR. Det formulerades nya mål och värdegrunden gjordes om. År 1990 återtog namnet SACO som numera är det som Sveriges Akademikers Centralorganisation använder sig av (SACO, 2006b)

SACO: s medlemsutveckling hade gått uppåt med tiden. När fackförbundet bildades år 1947 fanns det 18 förbund och 16 000 medlemmar. På 1970- talet fanns det ca 120 000 medlemmar och två decennier senare var de uppe i 330 000. År 2001 fick SACO sin 500 000 medlem (SACO, 2006b).

TCO – Tjänstemännens centralorganisation bildades år 1944. Innan dess hade LO redan i början av 1900-talet ingått ett avtal med arbetsgivarna om rätten att förhandla om löner och arbetsvillkor. Först år 1937 lyckades tjänstemännen att få igenom en lag som garanterade rätten till förhandlingsrätt. LO tidiga organisering hade medfört att arbetarnas löner ökade i snabbare takt än tjänstemännens. Denna utveckling ledde bland annat fram till att en central sammanslutning, DACO - De anställdas Centralförbund, inom den privata sektorn bildades år 1931. Samtidigt som DACO bildades ökade även tjänstemannaförbunden inom stat och kommun. Fem år senare bildades SKTF – Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund som var en sammanslagning av fyra olika förbund. Dessa två förbund gick sedan samman och grundade år 1944 det nuvarande TCO förbundet. Offentliga och privatanställda tjänstemän var samlade under en gemensam centralorganisation. Vid den tiden utgjorde Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Försvarsväsendets Underbefälsförbund de tre största förbunden (Wingborg, 2004).

Den fackliga medlemsanslutningen var beräknat år 1944 inom TCO till ca 180 000 antal medlemmar. Denna trend vände vid år 1960 då det hade ökat till 394 000. Ett decennium senare var det över 658 000 antal medlemmar, ytterligare fem år senare var TCO uppe i 815 000 medlemmar.

3.2.6 Efterkrigstiden

Efter andra världskriget fortsatte samma sorts reformarbete som hade funnits innan kriget. Två frågor som berörde fackföreningsmedlemmarna stod dock i centrum. Den första var att förhindra arbetslösheten och den andra var att öka produktionen. Trots att Sverige hade små resurser levde många rikt jämfört med resten av Europa (Nordin, 1981). Eftersom Sverige inte fick likadana skador av kriget som resten av Europa utvecklades landet snabbt. Produktionen ökade vilket gjorde att ytterligare sociala åtgärder och löneökningar kunde genomföras.

Efterkrigstiden brukar ur ett politiskt perspektiv delas in i fem olika perioder (Norborg, 1982). Perioden som sträcker sig mellan åren 1945- 51 brukar kallas *skördetiden*. Under denna period genomfördes en rad socialpolitiska reformer. Det fattades t.ex. beslut om den allmänna sjukförsäkringen och om folkpensionerna.

För fackföreningsmedlemmarna kan man säga att 1950- talet var ett mycket framgångsrikt år, om man ser till den materiella delen. Rörelsens arbetsmarknadspolitiska linje hade lett till ökade resurser och gav bra löneförhöjningar. Detta trots att de från fackligt håll inte ville skapa en alltför stor penningvärdeförsämring och därför gå försiktigt fram och dessutom lämna utrymme för investeringar. Levnadsstandarden ökade nu också av den förda politiken bland annat genom att det infördes semester och kortare arbetstid. Trots de materiella framgångarna kunde man dock se en negativ utveckling gällande den fackliga aktiviteten bland medlemmarna. Enligt vissa fackliga ledare kunde detta bero på att medlemmarna var belåtna med sin situation och att detta kom till uttryck genom inaktivitet. En rädsla fanns att den fackliga rörelsen kunde förvandlas till ett försäkringsbolag och att den skulle förlora sin grundläggande idé. På så sätt skulle man inte kunna medverka i samhällsförändringen (Nordin, 1981).

Den andra perioden, *den rödgröna koalitionen* år, infann sig också under 1950- talet och här började partimotsättningarna som hade varit starka under skördetiden att tonas ner innan de blommade upp igen under den tredje perioden som var, *striden om den allmänna tjänstepensionen*. Både skördetiden och pensionsstriden kännetecknas av, efter svenska förhållanden, hårda konflikter mellan partierna i centrala sociala och ekonomiska frågor (Norborg, 1982).

Frågan om tjänstepensionsfrågan aktualiserades på grund av det faktum att folkpensionen endast täckte de huvudsakliga levnadskostnaderna. Ett starkare behov av en standardförsäkring som garanterade att övergången till pensionsåldern inte skulle försämra levnadsstandard för mycket växte fram. Alla grupper i samhället var nämligen inte försäkrade mot en standardförsämring (Norborg, 1982).

Pensionsfrågan kopplades mycket samman med kampen om regeringsmakten. En folkomröstning utlöstes där tre alternativ om pensionsfrågan presenterades. Den linje som SAP och LO hade stått för, att pensionen för alla löntagare skulle finansieras genom arbetsgivaravgifter fick en majoritet av rösterna (Norborg, 1982). Utgången av pensionsstriden betydde att socialdemokraterna kunde fullfölja sin politik med fler reformer och gick in i den fjärde perioden, *den andra skördetiden*. En expansion av den offentliga sektorn började snabbt utvecklas. LO hade nu också ett medlemstal på 1,5 miljoner (Norborg, 1982).

60- talet var en snabbväxande tid och med det kom nya sätt att konsumera, nya sätt att transportera sig och leva, och en ny massmediekultur. Man kunde se att arbetarrörelsens grundidé

hade förskjutits i den mån att man inte längre kände till den grundläggande tolkningen av kapitalismen (Nordin, 1981). Det skedde en sorts ”avideologisering” av den politiska debatten. Ett tecken på detta var att de tidigare så stora socioekonomiska frågorna sköts mer mot bakgrunden och andra frågor framträdde som miljö och moralfrågor. Samtidigt bildades en rörelse mot att värderingarna ändrades runt om i Europa och Sverige i form av en växande politisk vänster (Norborg, 1982).

Under den femte perioden som brukar kallas, *det krisfyllda 70- talet* skedde vissa attitydförändringar. Man påverkades mycket av händelser runt om i världen som t.ex. Vietnamkriget. Under 1970- talet bröt det snabbt växande industrisamhället också tidigare sociala mönster och gav politiska effekter. Att identifiera arbetarklassen som en grupp i samhället blev svårt (Norborg, 1982; Nordin, 1981) Två viktiga frågor som lyftes fram under 1970- talet var frågan om en ny arbetslagsstiftning och löntagarfonder. Den första frågan fick en viss lösning genom nya lagar som till exempel, LAS som stiftades år 1974 och MBL år 1977, medan den andra frågan fanns olöst kvar in på 80- talet. Det rådde en hög facklig organisationsgrad i samhället vid denna tid (Nordin, 1992).

Det skedde ökade krav på en mer jämlikhetskapande löne, skatte och prispolitik och detta krav förstärktes i takt med att den ekonomiska krisen i västvärlden började inträda. Denna kris drev fram minskade löneförhöjningar, en påskyndad arbetstakt och högre prisnivåer. Följderna av detta blev en oro på arbetsmarknaden. Strejker och folkliga aktioner blev vanliga och den ekonomiska tillväxten minskade (Norborg, 1982).

I valet år 1976 förlorade socialdemokraterna och blev då tvungna till att inta en minoritetsställning i riksdagen. De borgerliga hade fått makten. Detta gav SAF en förhoppning om bättre förutsättningar för arbetsgivarna. Under de borgerliga regeringsåren under slutet av 70- talet och några år framåt ökade den ekonomiska krisen och följden blev arbetslöshet. Den materiella standarden för arbetarklassen minskade. Hela 70- talets världsekonomi kom att kännetecknas av instabila konjunkturer med både inflation och hög arbetslöshet (Norborg, 1982).

I mitten på 1980- talet påbörjades en helt ny utveckling för de svenska förhållandena som på ett direkt sätt berörde de fackliga organisationerna. Andelen fackligt anslutna arbetare och tjänstemän började sakta sjunka. Det var något som hade hänt med förhållandet mellan den

fackliga organisationen och dess medlemmar (Kjellberg, 2001). En process som började omvandla industrisamhället till ett postindustriellt samhälle hade inletts.

3.3 Det postindustriella samhället

Utvecklingen från ett industriellt mot ett postindustriellt samhälle har lett till förändringar inom arbetslivet och fackföreningsrörelsen. Fackförbundens ursprungliga målgrupp, som var den manlige industriarbetaren har allt mer övergått till att gälla en bredare kategori av målgrupp såsom anställda inom tjänsteproduktionen och yrkesexamensgrupper. (Sverke & Hellgren, 2002).

3.3.1 Framträdande faktorer i det postindustriella samhället

Enligt Bell (Andersen, Kaspersen, & Andersson, 2003) har professionell expertis fått en ny och mer komplex betydelse inom samhällsutvecklingen i dagens samhälle. Bell anser att kampen som föregick mellan kapitalisterna och arbetarna kännetecknade industrisamhället. I det postindustriella samhället idag motsvaras detta av konflikten mellan de professionella och de vanliga medarbetarna inom organisationer. Bell såg på 70- talet en tendens mot ökade anställningar inom servicesektorn det vill säga inom tjänstemanna yrkena. Utvecklingen i dagens samhälle bekräftar denna teori med en ökning av denna sektor i västvärlden samtidigt som det sker en nedgång i jordbruket och industrin. Men samhället har intellektualiserats under en längre tid, det nya är att det sker utifrån högre krav på utbildning och meriter i form av examina.

Att forskarens roll i samhället har ändrats styrker Bell med att det framkommer fler experter på hur produktionen ska gå till snarare än på vad som ska produceras. Det har också skett en explosionsartad tillväxt av personer med en högre samhällsvetenskaplig utbildning (Sennett, 2000). När det gäller tillväxten inom kunskapsteknologin har till exempel försäljningen av datoriserade maskiner och apparater ökat explosionsartat sedan 1980- talet. Det har också skett en ökad automatisering och robotisering av industriarbetet. Datorer sköter också en stor del av informationsarbetet inom servicesektorn (Andersen, Kaspersen, & Andersson, 2003).

Konsekvenserna av detta kan bli att specialisering inom och mellan organisationer och företag leder till å ena sidan en uppdelning i professionsgrupper och subkulturer och å andra sidan en desintegration av samhället och ett utslätande av fackföreningsrörelsens gamla funktion. Enligt Bells (Andersen, Kaspersen, & Andersson, 2003) synsätt så leder den moderna kulturen

till en individualism och en större fragmentisering av det sociala livet. Bells tankar om det postindustriella samhället sammanfattar han genom att poängtera betydelsen av kunskap för den rådande produktionen. Att kunskapsproducenterna, det vill säga forskarna, har fått en större förändrad och en mer påverkande roll och att det sker en utbyggnad av servicefunktionerna och tillväxt inom kunskapsteknologin.

En ökad globalisering har lett till ökad konkurrens dels mellan företagen men även mellan de anställda i olika länder. Många företagare försöker därför öka sin effektivitet för att möta denna snabba förändring genom att använda sig av ett flexiblere tillvägagångssätt (Sverke & Hellgren, 2002). Dessa tillvägagångssätt kännetecknas av att de byråkratiskt uppbyggda organisationerna försvinner för att övergå till mer nätverksliknande konstruktioner. De mer plattare organisationerna ger färre chefer ansvar för fler anställda samtidigt som det sker en vertikal spridning som innebär att de anställda får många olika arbetsuppgifter att utföra. Dessa nya konstruktioner gör det lättare för företagsledningen att genomföra förändringar inom organisationernas struktur som i sin tur påverkar de anställda. Det förekommer fler mellanled och ”luckor” i en sådan osammanhängande uppbyggnad mellan individerna vilket möjliggör fler omorganiseringar. Det är lättare att avlägsna en del utan att påverka de andra delarna allt för mycket. Detta hade inte kunnat ske på samma ”enkla” sätt som i en byråkratiskt uppbyggd organisation (Sennett, 2000).

3.3.2 Organisationsförändringar – ett led i den postindustriella utvecklingen.

Enligt Sennett (2000) finns det ett samband mellan nätverksorganisationer och en åtgärd som kallas ”reengineering”. Med ”reengineering” menas att företagen genomför en förändring genom att göra verksamheten mindre och genom att skära ned på personal för att företaget ska överleva på marknaden. Detta anser en del vara en missvisande beskrivning av åtgärden som enbart vilseleder de anställda. Istället innebär det att företaget gör mer, med färre antal anställda. Sennett hävdar att denna form av åtgärd är en del av organisationernas ständiga förändringsbehov för att öka effektiviteten. Under en sådan förändring är det vanligt att organisationerna slutar att fungera på samma sätt som tidigare. Mål och visioner blir svåra att rätta sig efter och de anställdas produktivitet sjunker och osäkerheten över att själva drabbas av nedskärningar ökar markant (Sverke & Hellgren, 2002).

Organisationerna präglas också av en flexibel specialisering av produktionen. Företagen producerar kontinuerligt ett varierat utbud. Det kopplas samman med konsumenternas ökade behov av nya produkter och nya köpvanor. Tekniken har gjort det möjligt till snabba kommunikationsvägar med den senaste informationen om framtidens marknad globalt som lokalt. Detta kräver att det fattas snabba beslut och organisationen gynnas därför av en plattare nätverksuppbyggnad. Utvecklingen har gått från löpande band till specialiserade anställningar där så kallade teamwork blivit en del av vardagen. De anställda ska arbeta tillsammans i grupper och varje individ ska tillföra sina kunskaper till gruppen. Egenskaper som samarbetsvillighet, lyhördhet men framför allt anpassningsförmåga är en fördel vid en sådan form av arbete. De ständigt nya grupper och mål som ska uppfyllas ställer höga krav på de anställda. Denna typ av arbetsform har framställts som en frihet för de anställda. De får ett mål att uppnå men vägen dit får de själva bestämma. Var, när och hur de arbetar för att nå målet är upp till de själva enligt Sennett. Därmed har det blivit vanligare med flexitid. De anställda har inte längre bestämda skift som är bestående månad efter månad utan alla arbetar utifrån sin individuella tidsplan. Detta sker inom vissa ramar som organisationen har bestämt och är oftast inte helt fritt. Tekniken har gjort det möjligt att arbeta hemifrån. På så sätt öppnas det en tänkbarhet att strukturera upp sin egen arbetsdag efter sina egna behov. Vilken tid på dygnet du arbetar är upp till dig själv. Detta ses hos många som en betydelsefull form av förmån och en positiv konsekvens av den ökande flexibiliteten (Sennett, 2000).

3.3.3 En ökning av ”lösa” anställningsformer

Den ökade rörligheten på arbetsmarknaden är också en konsekvens av flexibiliteten. Lösa anställningsformer, som till exempel visstidsanställningar och projektanställningar, ökar samtidigt som de fasta anställningarna minskar. För att arbetsgivarna lättare ska kunna möta den tillfälliga efterfrågan är det ur effektivitets synpunkt bättre att ha fler anställda med en visstidsanställning. Med visstidsanställning menas frånvaron av ett uttalat kontrakt för fast anställning och där arbetstiden varierar utan systematik. Det finns något som kallas ”just in time” strategi. Det innebär att organisationen försöker upprätta en balans mellan tillgång och efterfrågan för att undvika onödiga utgifter i form av lagerkostnader och liknande. Numera har detta övergått att gälla även för de anställda och det har utvecklats så kallade ”just in time” anställningar (Sennett, 2000)

Samtidigt har även personaluthyrningsfirmor, konsulter och interna personalpooler blivit vanligare. Personaluthyrningsföretag ska matcha företagets behov av arbetskraft och hyrs oftast

in under en kortare tid. Vid en sådan här anställning uppstår det en annan form av maktförhållande mellan anställd och arbetsgivare, förutom dessa två parter finns kunden med, den som hyr arbetskraften. Det vanligaste är att uthyrningsfirman ansvarar för ersättningen till den anställde och organisationen som hyr ansvarar för kontrollen av arbetet. Denna form av anställning har funnits under en längre tid och har då främst handlat om lågutbildad personal som hyrs ut till att utföra mindre kvalificerade arbeten. Men det är först på senare tid som det skett en förändring till att gälla även specialiserade och högre kvalificerade arbeten. Interna personalpooler innebär att arbetsgivaren har ett antal personer de kan ta in vid akuta behov eller under arbetstoppar. Det kan finnas en underförstådd överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren om att den tillfällige anställningen kan leda till en fast framöver, men det är lika vanligt att så inte är fallet. Utomstående konsulter är oftast anställda så lång tid det tar att utföra det planerade arbetet. Arbetet kännetecknas av att det är självständigt och för det mesta oberoende av andra anställda inom organisationen (Sverke & Hellgren, 2002).

Visstidsanställningar har ökat markant de senaste åren, men det finns dock lagstadgat till exempel hur många gånger under en viss period en arbetsgivare får ha någon anställd på visstid innan de krävs att de blir fast anställda. Dessa lösa anställningsformer behöver dock inte alltid ses som enbart negativt ur den anställdes synvinkel. Det kan vara så att den anställde inte vill ha någon fast anställning och kan se de tillfälliga anställningarna som en möjlighet till att utveckla sig själv kompetensmässigt (Sverke & Hellgren, 2002). I det postindustriella samhället har även "forskaren" fått en central roll. Produktionen av kunskap och produktutveckling står i centrum. Den omfattande produktionen av ny kunskap är kopplad till det som kallas revolutionen inom management. Det handlar om krav på utbildning, forskning, innovation och produktutveckling (Andersen, Kaspersen, & Andersson, 2003).

3.3.4 Flexibilitetens avigsidor

Sennett (2000) anser att arbetsmarknaden präglas av en kortsiktighetsprincip. Det förväntas att man som anställd byter arbete ett visst antal gånger under de yrkesverksamma åren. Samtidigt söker arbetsgivarna ständigt nya sätt att förändra organisationerna för att öka effektiviteten och genom detta byts personalen ut kontinuerligt. Denna form av kortsiktighet minskar möjligheten till att utveckla sociala band till andra människor. Lojalitet, förtroende och ömsesidigt engagemang tar lång tid att utvecklas och med den kortsiktighet som präglar organisationerna idag hinner det aldrig stärkas mellan individerna. Det individuella tankesättet får

starkare fäste bland de anställda. Detta kan motverka ett fackligt arbete där tron på kollektiva lösningar är utbredd (Sverke & Hellgren, 2002). Osäkerheten på arbetsmarknaden med visstidsanställningar gör att det är lättare att uppleva att man som anställd inte kommer vara kvar en längre period på ett och samma arbete. Det kan till och med vara så att det finns en osäkerhet om de ska få ett arbete inom samma bransch. Den här kortsiktighetsprincipen leder därmed till en svag yrkesidentitet (Sennett, 2000)

Sennett (2000) menar att de nya nätverksliknande formerna av organisationsstrukturer orsakar så kallade tvetydiga sidoflyttningar. När de anställda tror att de klättrar uppåt i företaget rör de sig istället i sidled. De som tar chansen och vill byta anställning inom organisationen vet oftast inte tillräckligt vad den nya anställningen innebär.

Den form av frihet som flexibiliteten uppger att ge till de anställda är missvisande enligt Sennett. De mål som organisationerna ger till de anställda är ofta svåra att uppnå. Målen pressar de anställda till att producera eller skapa mer än vad som i verkligheten är rimligt. Arbete hemifrån är inte så fritt från kontroll som det kan verka. Det har utvecklats många olika former av kontrollsysteem för att se till så att förmånen inte missbrukas. Redovisning och kontroll genomförs exempelvis genom samtal och mejl istället. Makten som utövas mellan anställd och ledare sker nu mellan individ och teknik. Möjligheten till flexitid och få möjlighet till att bestämma mer av utförandet av en arbetsuppgift innebär inte, enligt Sennett, att de anställda är under mindre kontroll, det är enbart en annan form av kontroll som har utvecklats (Sennett, 2000).

3.4 Fackförbunden i det postindustriella samhället

3.4.1 Fackförbundens uppbyggnad

Fackförbundens uppbyggnad och funktion har genomgått en stor förändring genom utvecklingen mot ett postindustriellt samhälle. Idag ingår fackförbunden i tre centralorganisationer, LO – Landsorganisationen, TCO - Tjänstemännens Centralorganisation och SACO - Svenska Akademikers Centralorganisation. Fackförbunden består av olika fackföreningar som sluter sig samman och blir medlemmar i de respektive centralorganisation (Hansen, Orbán, & Berglund, 2002).

3.4.2 Landsorganisationen

Landsorganisationen LO består idag av en sammanslutning av 15 stycken fackliga fackförbund varav de tre största är kommunalarbetsförbundet, metallindustriarbetarförbundet och byggnadsarbetarförbundet (LO, 2006a). LO har totalt 1, 8 miljoner medlemmar. Organisationens huvudsakliga uppgift är än idag att tillvarata medlemmarnas intresse på arbetsmarknaden genom att driva på förbättringar inom arbetslivet (LO, 2006b).

LO, som är en demokratisk sammanslutning har en kongress som högsta beslutande organ, som består av 300 representanter valda av medlemsförbunden. De sammanträder vart fjärde år. Tidsperioden mellan kongressen är det representantskapet, med representanter valda av medlemsförbunden och styrelsens ledamöter, som intar rollen som högsta beslutande organ. Styrelsen i sin tur består av 15 ledamöter varav 4 stycken, ordförande, förste vice ordförande, andre viceordförande och tredje vice ordförande, har en självskriven roll. Skillnaden i styrelsen och det högsta beslutande organets arbetsuppgifter är att representantskapet mellan kongresserna ska sköta tillsynen över styrelsens förvaltning och avgöra stora principiella beslut gällande organisationen. Styrelsen ansvarar således mer för den direkta ledningen av LO. De fyra självskrivna personerna som sitter med i styrelsen, ordföranden och de tre vice ordförande, sköter tillsammans det dagliga arbetet med organisationen. De har elva olika enheter som består av 160 anställda med specialkompetens, exempelvis informationsenheten och enheten för facklig utbildning, tillsammans utgör de LO: s kansli (LO, 2006a)

Det finns även en finanskommitté som sköter ekonomiska frågor inom LO. Ordförande är LO: s ekonomichef och representanterna består av ledamöter från sex olika medlemsförbund. Runt om i landet finns LO representerade i nitton distrikt. Den huvudsakliga uppgiften är att sköta det regionala gemensamma fackliga arbetet utifrån LO: s övergripande frågor. På lokal nivå i kommuner finns det även särskilda LO fack som driver fackliga frågor inom sitt område. LO har således en stor och betydande geografisk spridning. (LO, 2006b)

Kontakten mellan medlemmarna och facken sköts oftast på arbetsplatsen. Där finns det kontaktombud och arbetsplatsombud, på många arbetsplatser även lokala fackklubbar. Ombuden väljs av medlemmarna på den specifika arbetsplatsen. De lokala klubbarna är med i olika sektioner där arbetet samordnas. Sektionerna tillhör sedan, som nämnts ovan, de regionala avdelningarna. På denna nivå finns det möjlighet för medlemmarna att få hjälp med försäkring och A-kassaärenden, utbildningar och avtalsfrågor. Här finns även anställda ombudsmän som en-

bart arbetar med att ge medlemmarna service med sina specialkunskaper och hjälpa de förtroendevalda ute på arbetsplatserna vid ett eventuellt behov. Om det är något speciellt ämne som en medlem vill ta upp görs det vanligen genom arbetsplatsombudet som i sin tur har möjlighet att ta upp ämnet på en klubb eller ett sektionmöte. Det finns även en möjlighet att föra sin talan genom att skriva en motion, individuellt eller genom sitt förbund, till LO kongressen (LO, 2006a).

LO samverkar fortfarande med Socialdemokraterna. Genom att samverka politiskt anser de att det blir en större genomslagskraft, det räcker inte med att försöka påverka arbetsgivarna utan de politiska beslut som tas påverkar också de anställdas arbetsmiljö. LO och socialdemokraterna delar samma ideologi och grundvärderingar och som nämnts tidigare var det socialdemokraterna som bildade LO. Varje år ger LO ekonomiskt bidrag till Socialdemokraterna både i form av arbetsinsatser och i form av pengar. Om samarbetet ska fortlöpa diskuteras och avgörs när kongressen vart fjärde år sammanträder (LO, 2006a).

3.4.3 Tjänstemännens centralorganisation

TCO inrymmer idag 17 fackförbund som tillsammans har ca 1,3 miljoner medlemmar. De beskriver sig själva som ett fackförbund som med utgångspunkt i arbetslivet vill ge en röst åt professionella och välutbildade människors krav på trygghet och välfärd. Hälften av deras medlemmar finns inom den privata sektorn och hälften finns inom den offentliga. TCO är och har alltid varit en partipolitiskt oberoende rörelse. Under senare år har frågor som arbetsorganisation, ohälsa i arbetslivet och stress varit i fokus (TCO, 2003a).

TCO:s organisatoriska uppbyggnad skiljer sig lite från LO:s. Kongressen är TCO:s högsta beslutande organ och består av kongressombud, styrelsens ordinarie ledamöter och förtroendevalda revisorer. Varje medlemsförbund har rätt till minst två kongressombud, antalet ombud växer sedan i takt med förbundets storlek. Kongressen sammanträder vart fjärde år. Vid tiden mellan kongresserna innehar styrelsen posten som det högsta beslutande organet. Styrelsen består av tio ordinarie ledamöter varav två vice ordförande och ordförande samt två personliga ersättare för var och en av ledamöterna. Utöver styrelsen finns det ett rådgivande organ, ordförande rådet. Här finns ordföranden i styrelsen och alla ordinarie ledamöter och ord-

föranden eller något annat ombud från de olika medlemsförbunden. De hanterar bland annat frågor som kongressen delegerat till dem vart fjärde år (TCO, 2003a).

På regional och lokal nivå finns olika samverkansorgan, så kallade TCO - råd, för de olika förbunden, dessa är frivilliga organisationer. Det är TCO: s styrelse som beslutar om bildandet och eventuellt en upplösning av dessa organ. Samverkansorganen har särskilda stadgar som deras organisation arbetar efter, dessa beslutas även av TCO: s styrelse (TCO, 2003b). Dessa TCO - råd finns över hela landet och kan omfatta allt från en hel region till en kommun. De huvudsakliga arbetsuppgifterna är kopplade till frågor som är viktiga inom den ort eller region som rådet verkar inom. Det finns 23 stycken samverkansorgan i Sverige, den minsta samverkar inom en kommun och den största har 49 kommuner inom sitt område (TCO, 2003a).

3.4.4 Sveriges akademikers centralorganisation

SACO har idag nått upp till 25 fackförbund och ett medlemstal på 581 000 och är fortfarande den samlande organisationen för fackligt organiserade akademiker. SACO är en obunden partipolitisk organisation där fackligt organiserade akademiker är anslutna, de tillhör alla yrkes och examens grupper. Även här är kongressen det högsta beslutande organet och de sammanträder vart fjärde år. Den består, förutom av ledamöter och ordförande, av 101 ombud. Varje medlemsförbund tilldelas minst ett mandat i kongressen, ju fler medlemmar desto fler mandat tilldelas dem, inget förbund får dock inneha fler än 16 mandat totalt. Under kongressen väljs SACO: s styrelse, de har sedan hand om verksamheten tiden mellan kongressammansättningarna. Styrelsen består av ordförande och förste och andre viceordförande samt sex övriga ledamöter. Några gånger per år sammanträder alla SACO: s medlemsförbunds ordförande vid en ordförandekonferens. De har en rådgivande funktion till styrelsen och en beslutande del i val till styrelsen och val av nya medlemsförbund till SACO. Under Styrelsen i den fackliga hierarkin finns SACO: s kansli, där arbetar ca 35 anställda. De har hand om den dagliga verksamheten så som service till de olika förbunden, information, utredningar och så vidare. Precis som i de andra centralorganisationerna finns det lokala fackföreningar ute på arbetsplatserna i hela Sverige som arbetar med de lokala och regionala frågorna (SACO, 2006)

SACO har även ett student råd med ca 100 000 medlemmar. Det är en frivillig studentorganisation som är politiskt obunden och organiserar studenter från alla utbildningar. De uppmärksammar och driver frågor som berör alla studenter. Ordförande i student rådet sitter även med

i ordförandekonferensen och kan även sitta med under styrelsens sammanträden (SACO, 2006).

3.4.5 Fackförbundens funktion

I Sverige var 78,1 % av de anställda fackligt anslutna år 2005. (SCB 2006a) Statistik från år 2005 visar dock också på en neråtgående kurva i medlemsutvecklingen, främst inom den fackliga aktiviteten (SCB 2006b). (Se bilaga 3).

Den nordiska modellen kännetecknas bland annat av att fackliga organisationer och partsrelationer på en och samma gång är centraliserade och decentraliserade. Kollektivavtalen har också en framträdande roll för att främja facklig anslutning (Hansen, Orbán, & Berglund, 2002). Den fackliga rörelsen i Sverige är tydligt socialt eller klassmässigt skiktad genom existensen av särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. Ur ett internationellt perspektiv är detta sällsynt. Detta mönster eller organisationsstruktur ser man tydligt genom LO, SACO, TCO. I andra länder inom Europa som Italien och Frankrike har religion och politik påverkat vilken facklig tillhörighet de anställda har. Fackföreningarnas frånvaro från påverkan av religiösa skiljelinjer anser många vara en betydande orsak till att den fackliga organiseringsgraden är hög i Sverige. Ingen social grupp har behövt känna sig utanför och det har funnits en känsla av gemenskap i socialt relativt homogena fackförbund (Sverke & Hellgren, 2002).

Fackföreningarnas grundläggande uppgift är att representera de anställda gentemot arbetsgivaren i en rad avseenden. Det handlar både om löner och om arbetsgivarens rätt att förfoga över arbetskraften gällande arbetstid och arbetsmiljö (Hansen, Orbán, & Berglund, 2002). Fackförbundens grundidé som bildades från starten har varit den samma genom hela samhällsutvecklingen och gäller än idag. Idén kallas *löftet*. Detta löfte lyder:

Vi lovar och försäkrar att aldrig någonsin under några omständigheter arbeta på sämre villkor eller till lägre lön än det vi nu lovat varandra. Vi lovar varandra detta i den djupa insikten om att om vi alla håller detta löfte så måste arbetsgivaren uppfylla våra krav. (LO, 2006c)

Grundprincipen bakom den fackliga rörelsen är att som ensam arbetare är det svårt eller omöjligt att förbättra arbetsförhållandena men vid en sammanslutning är chanserna större att kunna

påverka. Om arbetarna sluter sig samman och framför gemensamma krav är chanserna större att kunna påverka. Detta innebär praktiskt att löntagare anslutna till ett fackförbund lovar att inte konkurrera med varandra om jobb genom att gå med på sämre löner och sämre arbetsvillkor. (LO, 2006d)

3.4.6 Risker i det nutida och framtida arbetslivet

Det finns en konfliktfylld utbytesrelation mellan arbetsgivare och löntagare där löntagarnas önskemål om höjda löner eller minskad arbetstid kan komma i konflikt med företagets vinst och flexibilitets krav, eller den offentliga arbetsgivarens besparingskrav. Men det är inte bara konflikten som styr facket arbete utan det finns också ett intresse av att samarbeta för att undvika arbetskonflikter och säkra företagets långsiktiga överlevnad (Hansen, Orbán, & Berglund, 2002).

I Sverige har den inbyggda intressekonflikten mellan arbete och kapital kanaliseras i mer kollektiva former än i praktiskt taget alla andra länder. I Sverige är både löntagare och arbetsgivare välorganiserade. I första hand finns fackföreningarna till för att förbättra arbetarnas arbetsvillkor. Detta sker genom att fackföreningarna uppträder kollektivt gentemot arbetsgivaren och kan därigenom begränsa konkurrensen mellan arbetare om arbetstillfällen (Hansen, Orbán, & Berglund, 2002).

Att de anställda har fått större inflytande och påverkan av sin arbetssituation genom att gamla kontrollmekanismer försvunnit är, enligt Sennett (2000), som tidigare nämnts missvisande. Han menar på att dessa mekanismer enbart ersatts av nya former av kontroll. Behovet och intresset av fackföreningar borde då enligt oss finnas kvar. Vi har också tagit upp att det i samhället sker en ökad individualisering där individens handlande blir mindre beroende av sociala normer eller dess koppling till organisationen. Därmed kan individens relation till facket komma att grundas mer på personliga val snarare än kollektiva lösningar och en identifikation med fackets mål och värderingar.

Nya lagförslag om bland annat arbetslöshetsförsäkringen kan också komma att påverka den fackliga situationen. Arbetslöshetsförsäkringen är en försäkring som ger ersättning för en viss del av inkomsten vid arbetslöshet, om den inte är självförvårdad, och det är arbetslöshetskassorna som har hand om denna. Detta försäkringssystem växte fram under 1800-talet ur fackliga hjälpkassor. Många arbetslöshetskassor har ett nära samarbete med fackliga organisationer

men är ändå fristående från dessa. Den som ansöker om medlemskap i en facklig organisation ansöker ofta samtidigt om medlemskap i arbetslöshetskassan. Idag är arbetslöshetsförsäkringen i industrialiserade länder en del av socialförsäkringen och vanligtvis obligatorisk för arbetstagare. I Sverige är det dock frivilligt att ha en arbetslöshetsförsäkring. Det finns idag 36 stycken A-kassor som är specialiserade inom olika bransch- eller yrkesområden. Dessa samverkar genom Arbetslöshetskassornas Samorganisation (Arbetslöshetskassornas Samorganisation, 2006) som är ett serviceorgan åt A-kassorna. Finansieringen av arbetslöshetsförsäkringen sker genom avgifter från A-kassorna och från staten via arbetsgivaravgifter. A-kassorna har som tidigare nämnts grundats av fackliga organisationer och av företagarorganisationer, men de som inte är fackligt anslutna har även rätt att tillhöra en arbetslöshetskassa inom det egna arbetsområdet. År 1998 skapades även Arbetslöshetskassan Alfa som är fristående från intresseorganisationer och betalar ut grundersättning till arbetslösa som inte tillhör någon A-kassa samt grund och inkomstrelaterad ersättning till anslutna. Om man är medlem i en fackförening kan man inte tillhöra Alfa kassan utan tillhör då fackföreningens A-kassa.

I valet 2006 blev det ett regeringsbyte, från en socialdemokratisk till en borgerlig regering, detta medförde förslag på ändrad arbetslöshetsförsäkring från och med januari 2007. Arbetslöshetskassorna betalar som det är nu en finansieringsavgift till staten, denna avgift kommer att höjas. För att klara av att denna höjning krävs det att medlemsavgiften ökar till ca 160 -300 kronor. Arbetslöshetsersättning som grundas på studerandevillkoren tas bort. Arbetsvillkoren för att få ersättning skärps. Istället för att den arbetande ska ha arbetat 70 timmar i månaden krävs det 80 timmar i 6 månader enligt huvudregeln det finns även andra alternativa regler där den arbetande ska ha arbetat i minst 6 sammanhängande månader i 480 istället för 450 timmar totalt under denna period. För närvarande kan man få en förhöjd dagpenning, det vill säga, den ersättningen man som arbetslös får ut per dag som kan vara högre på grund av vissa omständigheter, detta ska försvinna. Kompensationsnivån kommer stegvis att minska i takt med att ersättningsdagarna blir färre. Idag är ersättningsnivån 80 % av tidigare inkomst under hela ersättningsperioden. Beräkningen av hur stor ersättning som ska betalas ut kommer att ändras. Idag räknar man bort de månader den arbetande eventuellt inte haft arbete. Detta kommer att räknas med om förslaget går igenom. Ibland finns det tillfälle då man "hoppas över" en period, till exempel vid en sjukdom, och grundar ersättningen på arbetet innan sjukdomen, i detta fall. Den "överhoppningsbara tiden" kommer att ändras från 7 till 5 år.

3.4.7 Problemprecisering

De fackliga organisationerna har förändrats under många års samhällsutveckling. När det postindustriella samhället utvecklas vidare kan den fackliga organisationens roll komma att förändras.

Därför blir våra frågeställningar följande:

Hur förutspår de som arbetar aktivt inom fackförbunden organisationens utveckling?

Vilka strategier använder de sig av i nuläget?

Vilka strategier kommer de att använda sig av i framtiden?

Vilka medel använder sig fackförbunden av för att uppfylla sina mål?

Utifrån dessa frågeställningar vill vi försöka få en bild av vad som kommer att hända med fackföreningarna inom den närmsta framtiden

4 Metod

4.1 Kvalitativ metod

Den kvalitativa metoden bygger på en tolkningsinriktad ståndpunkt där man betonar vikten av förståelse av den sociala verklighet som intervjupersonerna i sin miljö tolkar den (Bryman & Nilsson, 2002). För oss blev en kvalitativ metod det mest lämpliga för att öka möjligheterna till att få svar på våra frågeställningar. Detta grundar vi på ett flertal olika saker. Vi ville få en förståelse för vad de personer som arbetar inom fackförbunden har för tankar om våra frågeställningar. Det är intressantare att höra deras åsikter som arbetar med det dagligen än att göra en större mer generaliserbar undersökning utifrån ”vem som helst” som har någon anknytning till ett fackförbund. Sannolikheten att få mer värdefulla och användbara svar anser vi borde öka på grund av att vårt urval har en nära koppling till det område vi vill undersöka. En mer kontextuell förståelse är således intressantare anser vi.

I denna form av metod sätts ett tydligare fokus på deltagarnas perspektiv (Bryman & Nilsson, 2002). Det är vad de anser vara betydelsefullt inom våra frågeställningar som vi ville utgå ifrån. Vi ville inte i förväg göra några färdiga strukturella frågor, det skulle enbart minska chanserna att få veta vad de anser är viktigt att belysa inom vårt ämne. Vi ville utifrån våra intervjupersoners svar bilda oss en större förståelse och därifrån skapa oss en bild av vad fackföreningarna kommer att ha för roll i framtiden.

Eftersom vi anser att detta ämne är oerhört omfattande krävs det att man som forskare/student använder sig av en kvalitativ intervju metod för att få en bra balans mellan fylliga och detaljerade svar. Vid användandet av en kvantitativ metod med enkäter, som är ett av de vanligaste sätten att samla in data inom den metoden, anser vi att det funnits en risk att vi inte fått den balansen som vi eftersträvade. En del av våra frågor i vår intervjuguide kräver mer övergripande svar samtidigt som det finns andra frågor där vi vill ha fram detaljer eller konkreta exempel. Samtidigt tror vi att det funnits en risk att vårt urval inte tagit sig den tiden som det behövs för att ge de svaren som området kräver om vi använt oss av en enkät. Därför blev det kvalitativa semistrukturerade frågor som vi använde oss av som intervju metod (Merriam, 1994).

4.1.1 Valet av resultatpresentation

Vi anser att empiriredovisningen bygger på en subjektiv verklighetsbeskrivning, det vill säga att det som intervjupersonerna säger representerar sanningen utifrån dem själva (Nylén, 2005). Av intervjupersonernas berättelse sammanställde vi en text som återberättar ”deras verklighet”. Vi har använt oss av citat från intervjupersonernas berättelse i framställningen för att beskrivningen av deras verklighet ska bli tydligare. Vi anser att man kan komma åt sanningen genom att genomföra intervjuerna på ett neutralt sätt. Det är därför intervjupersonernas tankar som ska framställas helt och hållet i resultatet. Våra egna reflektioner finns efteråt i analys avsnittet. Valet att ha en förhållandevis strukturerad berättelse är för att diskussionen, som resultatet leder fram till, ska bli lättare att ta till sig. Vi har även blandat detaljeringsnivån i sammanställningen. För att det ska bli lättare att förstå är merparten av berättelsen på en övergripande nivå samtidigt som de utvalda citaten återger en mer detaljerad bild. Därför har vi i framställningen av resultatet strävat efter att återberätta intervjupersonernas tankar om fackförbundens utveckling, nutida roll och dess framtida utveckling tillsammans med utvalda citat.

4.2 Urval och kontakt

Vår avsikt var inte att göra ett representativt urval, det vill säga att de personer vi valde ut skulle representera alla ombudsmän inom de tre fackliga centralorganisationerna, detta är inte möjligt att genomföra. Poängen är alltså inte att generalisera utan att hitta mönster i de svar vi får fram under intervjuerna tillsammans med kontextens inverkan, därav valet av metod.

Vi ville få kontakt med personer som arbetade aktivt inom någon av de tre centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Att arbeta aktivt menar vi personer som är ombudsmän av något slag. En ombudsman beskrivs som en person med uppdrag att representera andra personer eller företag i rättsliga sammanhang eller vid förhandlingar (NA, 1994). Intervjupersonerna valdes ut genom ett så kallat målinriktat urval. Tanken var inte att få någon genomsnittlig uppfattning av alla som arbetar som ombudsmän inom någon facklig organisation utan vårt urval trodde vi hade den ”kunskapen” som var nödvändig för att svara på intervjufrågorna (Merriam, 1994)

I samtliga fall, utom ett, sökte vi upp våra intervjupersoner via organisationernas hemsida. Då SACO: s hemsida inte var uppbyggd på liknande sätt som LO: s och TCO: s var det svårare att hitta lämpliga kontakter. Vi valde därför att ta kontakt med SACO: s huvudkontor i Stock-

holm via mejl för att få något tips om intervjupersoner, vilket vi fick. I samtliga fall mejlades det ut en förfrågan till eventuella personer som vi ansåg skulle vara intressant att intervjua. (Se Bilaga 1) Vi skickade sammanlagt ut förfrågningar till tio olika ombudsmän om de ville delta i vår undersökning, och sju stycken valde att delta. I två fall hade personerna inte möjlighet till att medverka och i det resterande fallet fick vi inget svar. Eftersom vi var nöjda med svarsfrekvensen valde vi att inte skicka någon påminnelse om medverkan till den personen som inte hade svarat. För att bestämma tid och plats använde vi oss av mejl och telefonkontakt.

Uppbyggnaden inom distriktet skiljer sig åt mellan centralorganisationerna därför ser intervjupersonernas arbetsuppgifter olika ut. En del har mer avgränsade och tydligare arbetsuppgifter än andra. Merparten av de medverkande har arbetsuppgifter inom fackliga områden såsom den politiska verksamheten, integrationsverksamheten, arbetsmiljöverksamhet samt ekonomi och personalansvariguppdrag. Samtliga personer som valde att medverka arbetar som ombudsmän i distriktet Skåne.

Vi genomförde sammanlagt 7 stycken intervjuer inom de tre centralorganisationerna. Två intervjuer utfördes inom LO, ytterligare två inom SACO och tre stycken inom TCO. Intervjutillfällena var jämnt fördelade under fyra dagar. Vi hade som tanke att utföra ett jämnt antal intervjuer på de tre centralorganisationerna, det vill säga två inom varje organisation. Men eftersom gensvaret var en aning större inom TCO gjorde vi ytterligare en intervju där. Vi genomförde samtliga intervjuer på respektive intervjupersons fackliga arbetsplats i ett enskilt rum där det fanns mindre risk av störande moment från omgivningen. Varje enskild intervju pågick ungefär en timme och spelades in digitalt.

4.3 Genomförande

Intervjuerna genomfördes med hjälp av en intervjuguide. Det finns argument för och mot en tydlig förhandsstruktur av intervjuguiden. För en enkel och kortfattad förklaring kan en fast struktur leda till att det blir det vi tycker är intressant som dominerar intervjun och inte intervjupersonernas tankar. Samtidigt kan en allt för lös struktur leda till en stor mängd överflödiga information som inte behandlar ämnet (Ryen & Torhell, 2004). Eftersom vi hade en begränsad tid på oss att genomföra intervjuerna ville vi inte ”slösa bort” tiden på samtal som inte var relevant för vårt ämne. Vår frågeställning är så pass stor att det krävdes någon form av guid-

ning för att intervjupersonerna skulle förstå vad vi ville få ut av intervjuerna. Eftersom vi vände oss till tre olika centralorganisationer med olika förutsättningar och kontexter ville vi ha någon form av struktur så att vi hade möjligheten att kunna göra jämförelser mellan centralorganisationerna. Om vi hade inriktat oss på en centralorganisation eller ett förbund hade förutsättningarna sett annorlunda ut och möjligheten till en mer lösare struktur hade funnits. Samtidigt ökar man riskerna till ledande och oneutrala frågor vid en allt för strukturerad intervjuguide. Detta försökte vi tänka på när vi sammanställde vår intervjuguide. (Se bilaga 2)

Som nämnts ovan var det meningen att utgå från intervjupersonernas perspektiv och skulle intervjuguiden vara allt för strukturerad hade det motverkat detta syfte. Vi valde att inrikta oss på fem områden; personlig/bakgrund, medlemmarna i de olika förbunden, yttre och inre påverkan och förändring av fackförbunden, politikens påverkan och framtiden för fackförbunden. Inom respektive områden satte vi sedan upp punkter som vi ville beröra under intervjun. På så sätt försökte vi få någon form av mellanting i strukturen av vår intervjuguide. Intervjuguidens ämnesområde bygger på den kunskap vi fått genom att läsa oss in på redan genomförda undersökningar inom vårt ämne.

4.3.1 Ledande frågor

Det finns åtskilliga fördelar och nackdelar med den kvalitativa metoden. De fördelar som finns i den kvalitativa metoden har vi redan tagit upp och har varit den grundläggande orsaken till valet av metod. Av de nackdelar som riktats mot den kvalitativa metoden fann vi främst betydelsen av att inte påverka de intervjuade så att de ger en snedvriden bild av sina tankar och åsikter om ämnet. Detta grundas i uppfattningen om att det finns en yttre verklighet och sanning. Man ska då som undersökare försöka göra allt för att inte påverka denna (Ryen & Torhell, 2004). Därför är intervjutekniken och kännedomen om eventuella intervju effekter viktiga. Eftersom vi tog del av litteratur gällande området innan vi gjorde vår intervjuguide kan det ha funnits en risk att vi påverkades av den informationen. Det finns då en fara att vi som genomför undersökningen vill få intervjupersonerna att säga vissa saker för att få vår bild av ämnet verifierad. Det allra svåraste var därmed, enligt oss, att inte ställa ledande frågor. Det är därför svårt att hitta en bra balans mellan att ställa frågor som ”ger något svar” och frågor som inte är ledande och oneutrala.

4.3.2 Val av analysmetod

Vid bearbetningen av intervjuerna använde vi oss av en så kallad meningskategorisering (Bryman & Nilsson, 2002) Varje intervjupersons utskrivna svar blev markerad med en färg. Alla hade då fått tilldelat sig en färg för att lättare kunna skilja dem åt vid ett senare tillfälle av bearbetningen. Därefter lästes empirin igenom för att varje intervjupersons svar skulle kunna sorteras under varje kategori/ämne utifrån vår intervjuguide. Det som var irrelevant för vår frågeställning togs bort. Vid nästa steg lästes empirin åter igenom för att få ihop det till en mer sammanhållen och sammanfattande återberättelse av resultaten vi fått fram från samtliga intervjupersoner

4.4 Kvalitet i studien

Normalt sett brukar man diskutera begreppen validitet och reliabilitet när det görs en undersökning. Det blir svårt i vårt fall, särskilt gällande begreppet reliabilitet, på grund av den typ av studie vi gjort. Reliabilitetsbegreppet är mer knutet till kvantitativa undersökningar och det är svårt att tala om stabilitet, intern reliabilitet eller interbedömarreliabilitet i förhållande till vår undersökning. I Staffan Larssons artikel (2005) *Om kvalitet i kvalitativa studier*, talar han om alternativa sätt att diskutera kvaliteten i en kvalitativ undersökning. Han bygger sina resonemang på tre utgångspunkter - kvaliteter hos resultaten, validitetskriterier och kvaliteter hos framställningen i sin helhet.

En viktig sak att tänka på gällande kvaliteten av undersökningen är att man behandlat materialet man fått fram rätt. Ärligheten hos författarna av studien är central (Larsson, 2005). Våra intervjupersoner kan aldrig bidra med mer än sin subjektiva uppfattning. Det enda verklighet vi har att analysera är den som framkommer i deras beskrivningar. Det är då viktigt att komma ihåg att verkligheten kan se olika ut ur olika perspektiv och att detta påverkas av att alla har en egen förförståelse. Vi har varit väl medvetna om att de fackliga företrädarna ser undersökningsområdet ur ett speciellt perspektiv och att detta perspektiv skiljer sig åt dem emellan. Att kunna redogöra för sin förförståelse är ett kvalitetskrav (Larsson, 2005) och därför har vi lagt stort fokus på fackets bakgrund för att förstå var vissa värderingar kan komma ifrån. Vår förförståelse redovisas genom vår vetenskapliga ansats.

Eftersom kvalitativa undersökningar handlar om att beskriva ett fenomen så att nya innebörder uppstår är det viktigt att tänka på hur innebörden gestaltas. För att det ska bli kvalitet i

resultatet krävs en innebördsrikedom. Detta kan man göra genom en fyllig beskrivning av resultatet (Larsson, 2005). Detta krav har vi uppfyllt genom att återberätta de intervjuades historia så detaljrikt som möjligt och även kompletterat med citat från intervjuerna. Detta ökar tillförlitligheten i arbetet. Det krävs också en bra struktur i arbetet där vi talar om exakt vad vi gjort så att läsaren kan följa med i arbetet (Larsson, 2005).

Det är också viktigt att man förankrar tolkningen av resultatet i litteratur och andra studier. Att man får belägg för det man hävdar vara en rimlig tolkning (Larsson, 2005). För att höja kvalitén på studien utförde vi också en pilotstudie. Detta hjälpte oss att förtydliga för oss själva vad det var som var det centrala i studien, det gav oss också en chans att korrigera områden och frågeställningar vi satt upp och gav oss även en djupare inblick i ämnet.

4.5 Etik

Det är upp till forskaren, det vill säga oss, att fatta riktiga beslut utifrån etiska aspekter. Vad som är de bästa besluten kan vara svårt att avgöra. Det finns dock en del problem som vi stött på under arbetets gång. Vid den första kontakten tog vi dock inte upp det så kallade konfidentialitet kravet och nyttjandekravet. (Bryman & Nilsson, 2002) Med det menas, i korthet, att i mejlet borde information om att undersökningen behandlas med konfidentialitet och att det resultatet vi får ut av undersökningen enbart ska användas i vår uppsats. Denna information togs dock upp med intervjupersonerna vid ett senare tillfälle innan vi genomförde intervjun. Vi har även upplevt ett representationsproblem (Bryman & Nilsson, 2002). Vissa delar av intervjumaterialet har vi fått utesluta, dock inget som är betydande för resultatet, för att vi inte är helt säkra på om vi har uppfattat det korrekt. Detta har vi gjort med hänsyn till intervjupersonerna så att vi ska kunna återge deras tankar på ett korrekt sätt. Graden av konfidentialitet har varit svårt att besluta om. Vi valde att inte skriva ut namnen på de medverkande, däremot står det vilken centralorganisation som ombudsmannen tillhör i texten. Resultatet framställs också med en tydlig uppdelning av de olika centralorganisationernas tankar och åsikter. Vi anser dock inte att det är ett känsligt ämne som behövs tas extra hänsyn till. Därför har vi valt att ha med kopplingen mellan uttalanden och centralorganisation eftersom det är något vi anser är betydande för att lättare förstå vår kommande analys av resultatet.

5 Svenska fackföreningarnas situation

Denna berättelse återger sju ombudsmäns tankar om fackföreningarnas nutida situation, utveckling och framtid. De arbetar alla inom de tre centralorganisationerna LO, TCO och SACO. I resultatet använder vi oss av benämningen LO, TCO och SACO för de respektive centralorganisationernas ombudsmäns tankar och åsikter. Vi vill därför poängtera att det inte är några tankar och åsikter som gäller generellt för alla i deras respektive organisation. Däremot påverkas personers tankar och åsikter utifrån deras kontext, vilket man bör ha i åtanke. I resultatet redovisas enbart intervjupersonernas tankar och åsikter, våra egna reflektioner framför vi i avsnittet efter.

5.1 Medlemmarna

Anslutningen till de respektive centralorganisationerna är hög. Om de ser till den övriga världen har Sverige en hög organisationsgrad, det är bara Danmark som ligger på samma nivå. Intresset för de olika centralorganisationerna skiljer sig dock något. Antalet medlemmar inom LO förbunden har minskat medan TCO och SACO: s förbund överlag växer. Detta beror på en strukturell förändring där de traditionella LO- yrkena försvinner och det sker en övergång bland medlemmarna till ”tjänstemanna” yrken. Anslutningsgraden till fackföreningar i Sverige upplever de som relativt stabil och har varit så under en lång tid. Däremot har intresset för att aktivt delta i fackliga aktiviteter minskat, liksom intresset för att ta på sig fackliga uppdrag såsom facklig förtroendevald och arbetsplatsombud. När fackföreningarna anordnar seminarium och utbildningar eller organiserar möten är intresset lågt.

...det kan vara att vi anordnar någon träff eller utbildning som folk har frågat efter som folk har varit på oss om, så gör vi det så kommer det väldigt få det kan ju vara, vi har ju ungefär 3500 medlemmar i SACO i stan, så anordnar vi någonting som bara 15- 20 personer kommer på men det är ju ganska få men vi tycker ju att det är jätte många. (Ombudsman 1, SACO)

En tydlig skillnad ser de dock vid frågor som rör medlemmarnas ekonomi som löner och Akassa, där är intresset större.

...i samband med det här med a-kassan... som slår så oerhört orättvisst, det är ett oerhört sug... folk ringer stup i kvarter och man öser ut information, och så fackeltåg på kvällen och det är massor av folk och bussar som håller på att fixas, man har en stor demonstration, det är ett oerhört engagemang. (Ombudsman 1, LO)

De grupper som kan vara svårare att få fackligt anslutna är den yngre generationen* och personer i chefsposition. De anser att de unga inte har växt upp under samma villkor och med den fackliga traditionen i samma utsträckning som den äldre generationen. De har heller inte samma kunskap om vad ett medlemskap i fackföreningarna innebär och vilken trygghet det kan ge. Men när fackförbunden själv tar kontakt med de unga ute i skolor känner de av både intresse och nyfikenhet. På liknande grunder kan det också vara svårt att nå ut till människor, oavsett ålder, med utländsk bakgrund. De har kanske inte heller växt upp med liknade fackliga traditioner. Den fackliga rörelsen i deras hemländer kan också skilja sig från den svenska i fråga om dess roll och maktutövande. Anledningen till att människor i chefspositioner ansluter sig i lägre grad tror de beror på en individualistisk tro på att de klarar sig själv och kan sköta sina egna förhandlingar.

Fast grunden i fackföreningsrörelsen är tron på att gemenskap är styrka, det vill säga en kollektiv tro, vill de alla stärka individen. Tydligt visar sig detta inom LO förbunden där de vill stärka sina medlemmar genom utbildning och kompetensutveckling. De arbetar med att alla individer ska få möjlighet till att utvecklas och på så sätt få mer ansvar och inflytande i arbetet. Detta kommer att leda till en större konkurrensfördel och ett ökat engagemang vilket sedan kan användas till den anställdes fördel under löneförhandlingar. På det sättet anser de att anställningstryggheten ökar. Arbetsgivaren kan även dra nytta av den ökande kompetensen inom företaget och kan möta konkurrensen som globaliseringen medför på ett bättre sätt.

De menar att individualismen på arbetsmarknaden kan påverka ett eventuellt medlemskap i facket. Framst den yngre generationen kan känna att de inte behöver ingå i något fackförbund för de har ingen fast förankring till någon arbetsplats utan rör sig mellan olika arbetsplatser. Inom LO tror de att genomsnittsåldern för den första fasta anställningen ligger någonstans mellan 28- 30 år för unga kvinnor och män idag. Att dessa personer inte ansluter sig till facket beror på att de har ett högre självförtroende och tror att de klarar sig själva. Det är först när

*Inom de fackföreningarna vi har varit i kontakt med finns det en uttalad gräns upp till 30år som de anser tillhöra den yngre generationen.

man arbetat ett par år som de har fått uppleva villkoren i arbetslivet, att det inte råder jämvikt utan att det är arbetsgivaren som har makten. Detta gör att man i högre grad ansluter sig till facket. Ombudsmännen relaterar till situationen på 80- talet när IT – sektorn växte oerhört snabbt. De anställda hade då en väldigt stark tro på sig själva och sina kunskaper och bedömde att de hade sin framtid säkrad och anslöt sig därför inte fackligt. När IT-bubblan sedan sprack förändrades deras situation drastiskt och de sökte sig till fackliga organisationer.

Innan IT-kraschen kom så jobbade många med detta och det fanns många egenföretagare och privatföretagare, det fanns ju ganska mycket jobb och ingen av dessa var ju medlemmar och sen började ekonomin att krascha, den ena efter den andra började gå under, då började ju medlemmarna att strömma in, de ville ha hjälp då.
(Ombudsman 2, SACO)

Ett typexempel inom IT-branschen där många av de här IT teknikerna, det är ju inte inom LO områdena men inom TCO, som inte organiserade sig för de upplevde att deras kunskap var så mycket värd att de skulle vara outhärliga då. Men när IT - bubblan sprack vad visade sig då, jo då sökte man sig in till tryggheten som det innebär att ingå det här kollektivet med rätt att kunna förhandla så.
(Ombudsman 1, LO)

Detta sätt att relatera till sin arbetsplats anser de kan ses som en konsekvens av den flexibla arbetsmarknaden. Denna flexibilitet tar sig uttryck i de lösa anställningsformerna såsom projekt och visstidsanställningarna och de alltfler bemanningsföretagen. Dessa lösa förbindelser leder till att de anställda inte blir lika trogna sin arbetsplats och känner heller inte någon trygghet med sin anställning. Anledningen till detta är att man som anställd inte har någon vetskap om man ska stanna kvar inom samma bransch. Det kanske inte finns någon förtroendevald på deras arbetsplats eller får de inte ens frågan om ett fackligt medlemskap. Därför väljer man oftast att inte organisera sig. Ibland kan till och med anställningen vara så kort att de inte hinner kvalificera sig till någon A-kassa.

... ungdomars situation idag är att de hoppar runt. Ena dagen är du inom handelsområdet nästa dag står du på en industri, tredje dagen står du på McDonald's och serverar hamburgare och då blir det liksom - oh oj - ingen har informerat, arbetsgivaren tar inte ansvaret ... jag kan hålla på hur länge som helst, de är illa rustade (Ombudsman 2, LO)

5.2 Facklig förändring och påverkan utifrån

Ombudsmännen anser att synen på ett fackligt medlemskap har genomgått en förändring. Det är inte självklart att vara med i facket på grund av ideologiska skäl utan det är av mer praktiska skäl. Medlemskapet i fackförbunden liknas vid en försäkring och man går med på grund av den trygghet som det ger. Likväl som man vill inkassera från sin hemförsäkring vill man få någonting tillbaka från sitt fackliga medlemskap. Detta kan medföra att man ansluter sig vid en tidpunkt då man märker att det finns något att få ut från facket, till skillnad från ideologiska motiv där man är med under hela sin arbetsföra tid och kanske till och med för vissa efter sin pension. Det är oftast människor med denna så kallade försäkringstanke som väljer att inte engagera sig utöver ett vanligt medlemskap och nöjer sig med att det finns en instans att vända sig till för att få hjälp vid eventuella problem.

Många ser det som att man har tecknat en försäkring och då vill man inte själv bidra eller engagera sig utan man tycker att jag betalar min avgift och när jag får problem ska jag kunna ringa och så ska någon kunna hjälpa mig och lösa det här problemet (Ombudsman 1, TCO)

Ombudsmännen upplever att rollen som facklig förtroendevald har ändrat genom att kraven har blivit större i arbetslivet. Vid förhandlingssituationer möter den förtroendevalda arbetsgivare, jurister och chefer med höga utbildningar. Det krävs att man är ordentligt påläst och har styrka i sina argument och tror på sig själv när man möter dessa parter. Tiden som läggs på detta arbete kan också bli ett problem då arbetskamraterna till den förtroendevalda måste utföra arbete i hans ställe och det kan leda till dålig stämning och konkurrens på arbetsplatsen.

Även om klimatet mellan arbetsgivare och fackliga förtroendevalda kan vara tufft är förhandlingsparterna ändå överens i stora drag. Det är främst under förhandlingar om löner, anställningsförmåner och uppsägningar där åsikterna kan gå isär. Det förekommer skilda åsikter om fackets faktiska inflytande. Maktförhållandet mellan facket och arbetsgivare har inte förändrats enligt SACO och TCO: s ombudsmän. Vissa arbetsgivare ser facket som en motpart som de kan föra diskussioner med och få fram nya idéer genom ett samarbete. Men klimatet mellan de båda parterna upplevs ändå ha blivit lite kyligare. Arbetsgivarnas krav på sina anställda har också ökat i form av att man förväntas arbeta 110 %. De förtroendevalda måste också göra sig mer hörda för att föra fram sina åsikter. De menar också att media målat upp en bild

av fackföreningarna som stora och pampiga, något som dock SACO:s företrädare inte håller med om.

Myten om att facket har mycket att säga till om stämmer inte, för enligt MBL är det arbetsgivaren som har sista ordet när parterna inte kommer överens. Det nya samverkansavtalet* i kommunerna har lett till att arbetsgivarna börjat arbeta på ett annat sätt. I inledningsfasen av det nya samverkansavtalet upplevdes det att relationerna blev bättre och man lyssnade mer på varandra. Men nu upplevs det att arbetsgivarsidan börjat ändra sitt tankesätt och tycker att de lika gärna kan prata med anställda direkt och därmed skjuter de tillbaka facket till bakgrunden.

Enligt LO anses klimatet vara bättre. När ombudsmännen åker ut och förhandlar så är det ofta om tolkningar av kollektivavtalen. De flesta är överens och de har en bra kontakt med arbetsgivaren. Vid tillfällen då de inte kommer överens kan den fackliga parten lägga in ett tolkningsföreträde och ärendet kan tas upp till en högre instans ändå upp till arbetsdomstolen. Att klimatet upplevs som bra beror, enligt dem, på lagstiftningen MBL med dess krav på förhandling.

Inom LO uppfattade de en stor förändring i fackets situation när gamla SAF gick över till att bli Svenskt Näringsliv. Arbetsgivarnas tydliga roll som motpart försvann från banan genom att de började slussa ut mer av sitt arbete till de olika medlemsförbunden. När LO ska möta sin motpart under sammanträden, som är Svenskt Näringsliv, kommer t ex Almega, som är en förbundsgrupp inom Svenskt Näringsliv. Men i det stora hela kan de se en tendens till att förhandlingarna fungerar bättre ju högre nivå parterna befinner sig på, det vill säga ju mer centralt det blir.

Alla tre centralorganisationerna har förändrats på det sättet att mycket av ansvaret har delats ut på det olika förbunden, främst inom TCO och SACO. SACO representanterna menar att det är färre frågor som förbunden ger centralorganisationen mandat att arbeta med, de har mindre

*Samverkansavtalet som ombudsmännen syftar på är ett medbestämmande och arbetsmiljöavtal som även innehåller lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Dessa tillsammans utgör den rättsliga grunden för samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare som funnits inom landsting och kommuner sedan 1992 och på det statliga området sedan 1997. Kollektivavtalen om löner och anställningsavtal regleras inte i samverkansavtalet (Kareld & Petersson, 2005).

pengar och mindre makt. Förbunden sköter allt mer själva. TCO ses mer som en remiss instans när det när det finns förslag om förändringar.

De anser att facket ursprungsroll fortfarande finns kvar, men rollen förändras också genom den ökande graden av sammanslagningar av förbunden. Motiven till att fackförbunden slås ihop är ofta av ekonomiska skäl, eftersom man inte vill höja medlemsavgifterna med risk för att tappa medlemmar. Men även på grund av att gränserna mellan förbunden har blivit mer diffusa. Om det blir konkurrens mellan förbunden om medlemmarna på en arbetsplats kan detta också vara en anledning till att man går ihop. Ett exempel på detta är den nya sammanslagningen mellan SIF och HTF där de traditionella industriyrkena övergår alltmer till "tjänstemannayrken". Dessa två förbunds målgrupper har genom denna utveckling kommit närmare varandra och därför tjänar de på en sammanslagning anser en TCO ombudsman.

Just denna övergång från industriyrke till "tjänstemannayrke" gör att man även inom LO funderar över gränsdragningarna mellan förbunden. När LO och TCO kommer varandra närmare kan det bli ett gemensamt intresse att underlätta rörligheten i medlemskapet. Genom sammanslagningar kan det dock finnas en risk att yrkesidentiteten suddas ut genom att det samlas fler yrkesgrupper inom samma förbund. Inom LO finns det också en tanke om att det spelar en mindre roll för medlemmarna vilket fackförbund man är med i så länge man får den trygghet och hjälp man är ute efter. Sammanslagningar leder också till en ny organisationsbild. Idag försvinner allt fler avdelningar ute i landet, vilket leder till att medlemmarna har långt avstånd till sin avdelning. Då får man aktiviteten bara runt avdelningen, man tappar mer och mer det lokala när det bildas stora enheter anser en ombudsman inom LO.

Många pekar på att samhällets höga tempo och avsaknaden av tid påverkar ett fackligt engagemang.

Tempot vi lever i det snurrar fort, man jobbar mer än vad man ska. Man är jättestressad man ska med och hämta ungarna, ungarna ska skötas, man ska själv hinna gå på gym. Alltså så hysteriskt var det inte innan, det fanns en grupp som levde så men nu har ju det här spridit sig. Man läser i alla tidningar man måste sporta och motionera och man ska äta nyttig mat och hej och hå det är alltså så hela tiden. Och många människor försöker ju leva efter det här, och man ska vara duktig man ska klara all, det känns det som man inte får visa något svaghetstecken i något sam-

manhang. Och så tycker jag inte att det var tidigare, då fanns det lite mer fritid.
(Ombudsman 1, TCO)

Det är svårt att få människor att prioritera det den fackliga aktiviteten, men om det berör ämnen som verkligen intresserar, såsom löner, blir det ofta en större uppslutning. Om aktiviteten sker under arbetstid med arbetsgivarens tillstånd blir det också en stor uppslutning än om man jämför med ett årsmöte som ligger utanför arbetstid. Men detta behöver inte betyda att folkets engagemang generellt minskar. Inom LO menar man att med hjälp av den nya tekniken med Internet, görs det möjligt för medlemmarna att nå information utan att närvara vid möten eller sammankomster. Engagemanget finns kvar, det tar sig bara uttryck i nya former.

Individer i samhället är mycket mer uppdaterade informationsmässigt och vi kan söka informationen snabbare i den utsträckningen. Vi vill inte ha det den onsdag kvällen klockan 19 när jag ska göra det och det. Och det är klart att därför är det färre människor, men jag tror inte att det är färre människor som är intresserade. (Ombudsman 1, LO)

Inom Sveriges gränser upplevs det, enligt en ombudsman från TCO, dock finnas skillnader i fråga om den stressade vardagen. Mentaliteten skiljer sig mellan storstad och glesbygd. Det upplevs finnas en starkare facklig tradition uppe i de norra delarna av Sverige och där är det också lättare att nå ut till medlemmarna.

Inom LO menar man att dagens fackliga organisationsledning består till mestadels av personer som tillhör den äldre generationen. Om man ser till den yngre generationens engagemang i facket, kan detta påverka genom att dessa människor inte har fått möjlighet till att inneha uppdrag i ledningen. Den äldre generation har fungerat som ett stopp för den yngre generationen att komma in i organisationen.

Den yngre generationen inspireras att göra sitt yrkes val en stor del genom påverkan från media, anser en ombudsman från LO. Det är bland annat genom TV-serier där man blir inspirerad att söka sig till olika yrken. Men dessa serier ger en förskönad bild av verkligheten och därför får man ingen sanningsenlig bild av hur det egentligen fungerar ute i arbetslivet. Samtidigt menar LO har samhället gjort det sämre för facken att marknadsföra sig t.ex. genom att få komma ut till skolorna och informera. Det är inte ett lika prioriterat ämne längre. På samma

gång menar det att ansvaret för att föra ut information ligger inom organisationen och inte på skolorna eller någon annan utomstående organisation.

Arbetsplatsens storlek har också betydelse för den fackliga kulturen inom företaget, anser en ombudsman från TCO. På de större arbetsplatserna där det finns en facklig klubb och fler människor med fackliga uppdrag som då gör att det bildas en tydligare facklig tradition. Det upplevs att det bildas och kommer troligtvis att fortsätta så allt fler mindre företag där man inte har någon lokal fackklubb på plats ute i organisationen man får då inte samma naturliga koppling till facket.

5.3 Politiska aspekter

Den politik som förs och de politiska beslut som tas i Sverige, påverkar fackföreningarna även om de är politiskt obundna som SACO och TCO. Det råder dock skilda meningar inom de tre centralorganisationerna på vilket sätt politiken påverkar.

Det nya regeringsförslaget om höjda avgifter till fackföreningarna och sänkt A-kassa, finns det blandade åsikter inom de tre centralorganisationerna om att detta kan leda till en nedgång i medlemsantalet på grund av att man inte har råd att ha kvar sitt medlemskap. När det gäller diskussionen om ändringar i arbetsrätten finns också en viss oro när det gäller anställningstryggheten och en försvagning av fackets roll, samtidigt som de menar att man får vänta och se efter årsskiftet vad som verkligen kommer att hända. Om det blir ändringar i arbetsrätten kan det komma att bli tuffare på arbetsmarkanden och detta kan i sin tur leda till en medlemsökning och att fackets roll stärks då man inte har möjlighet att föra sina tvister själv som privatperson.

Jag tror, att blir det så här att får vi ändringar i LAS så blir det tuffare på arbetsmarknaden för de anställda. Då tror jag att vi kommer att öka antal medlemmar. För de kommer att komma till oss. För vem ska anställa en jurist i ett antal timmar för att driva ett fall om man blir avskedad utan grund? Det är ju ganska mycket pengar det handlar om för dem. (Ombudsman 1, SACO)

Inom SACO menar man att de ideologier som de olika politiska partierna grundar sig på har olika intressen av ett samarbete med fackförbunden. De snabba förändringar som den nya regeringen vill genomföra ger känslan av att de inte har ett intresse av en stark fackförenings-

rörelse i Sverige, att de vill försvaga facket. Men man kan inte säga detta med säkerhet utan förändringarna kanske också kan leda till en framtida bättre dialog.

För LO som är bundna till socialdemokraterna är reaktionerna på den nya politiken starkare. Där spelar också ideologin en stor roll då det skiljer sig hur man ser på människan utifrån socialism eller konservatism. Det är också allmänt känt att moderaterna är socialdemokraternas motståndare medan man inom LO menar att moderaternas motståndare är facket anser en LO ombudsman. De ser också de nya lagförslagen som ett hot och krigsförklaring mot fackföreningsrörelsen och att det är ett sätt att minska den fackliga organisationsgraden.

Inom TCO finns åsikter om att det är fördummande att bara anta att de borgerliga är emot facket när det inte visat sig ännu att så är fallet och att det finns mycket fördomar om detta på grund av att man har olika åsikter om hur man bör finansiera sina liv. Man tycker inte att detta har med facket att göra utan att det i så fall bara skulle engagera folk mer om man ansåg att de borgerliga gick för långt.

Om man tittar på den fackliga organisationsgraden i övriga Europa där lagstiftningen inte är lika stark som i Sverige som i t ex Danmark, där man har avtal istället för lagstiftning, påverkas inte medlemsantalet utan är lika högt som i Sverige. De har där ett system som kallas "Flexicurity" som är en blandning av flexibilitet och säkerhet. Systemet innebär enligt en ombudsman från TCO att man har höga arbetslöshetsersättningar samtidigt som det är lättare att bli av med jobbet men också lättare att få ett nytt jobb. De har en hög rörlighet på grund av att rädslan på arbetsmarknaden är mindre när ersättningen är hög. Men deras egenavgift är samtidigt mycket högre än i Sverige anser en ombudsman från LO.

... varför danskarna har så hög organisationsgrad är för att de har ju en egenavgift som, vi har medlemsavgifter på mellan 300 till 500 kr som folk upplever som höga, ligger mellan 800 och 1200 på dansk sida. Och man kan se att vad det är som gör att det ändå har lika hög organisationsgrad är att det finns ju väldigt lite arbetsmarknadslagstiftning som ett grundskydd, som det här med lagen om anställningskydd, det har de inte utan det är ju förhandlat med varje företag och därför är man beroende av det regelverket. (Ombudsman 1, LO)

I Sverige är det välfärdssystemet och den svenska modellen som gjort att man inte varit rädd att förlora jobbet, att man inte varit rädd för rationaliseringar och att utvecklingen gått framåt.

Men om nu regeringen förändrar välfärden och sänker ersättningarna motverkas detta enligt röster inom TCO. Då minskar man människors trygghet vilket gör att man väljer att klamra sig fast till sina jobb likt situationen i USA. Där är de anställdas trygghetssystem, som försäkringar och pension, direkt kopplat till deras arbetsplats. Om man då blir av med sitt jobb blir man också av med sin trygghet vilket gör att man gör allt för att inte bli av med sitt arbete och är i högre grad mot rationaliseringar och förändringar då detta kan innebära en risk.

Vissa förändringar i lagen anses välkomna inom till exempel TCO där man anser att lagstiftningen inte riktigt följt med utvecklingen och endast är anpassad efter stora företag. I de små företagen är det svårt att följa denna lagstiftning om man t ex sitter i en uppsägningsförhandling och det inte finns några omplaceringsmöjligheter i den lilla gruppen anställda. Det är ett flertal ombudsmän som inte ser en försämring av lagstiftningen som ett hinder utan att det kommer leda till mer förhandlingar och till att komma på en komplettering till lagförändringarna genom att fortsätta skapa kollektivavtal.

5.4 Framtidstankar

Precis som allt annat i vår omgivning går i trender och cykler menar de att den fackliga aktiviteten också kan bli påverkad av dessa upp och nergångar. Den trenden som råder nu med minskad aktivitet anser de kommer att vända. Den individuella filosofin som just nu råder i samhället och därmed i arbetslivet kommer troligtvis att fortsätta ett tag framöver, ända tills folk inser vad som var bra med det kollektiva och trenden går tillbaka anser ombudsmän från SACO. Men även om tron på det kollektiva kommer att återvända så kommer inte det individualistiska tankesättet att försvinna. Facken måste förändras och anpassa sig efter detta och utveckla individualistiska lösningar för att nå ut till den enskilde.

... facket måste ta mer hänsyn till individen, prata mer individuella frågor samtidigt som man tar hänsyn till hela kollektivet eller man måste bli tydligare med det. Vi måste kunna möta de krav som jag tror kommer, alltså på nåt sätt kunna vara mer flexibel, alltså människor idag lägger upp sitt liv efter ett visst mönster och där måste vi också kunna passa in. Det är inte dom som ska passa in hos oss utan vi ska kunna passa i det mönstret med, och då tror jag på nåt sätt blir mer individualiserat.
(Ombudsman 1, TCO)

I framtiden tror de att även trenden med sammanslagningar av förbunden att fortsätta. Fackförbunden kommer att bli färre och färre och istället blir ombudsmännens arbetsuppgifter mer

specialiserade och kopplade till olika yrkesgruppers behov. Det fackliga arbetet kommer att koncentrera sig mer till att gälla arbetsplatsnivå. Det kommer att bli små lokala grupper som kommer att jobba aktivt för att möta de individuella kraven. En av centralorganisationernas uppgifter kommer därför att bli att åka runt och stötta de lokala fackliga grupperna.

Mer och mer ansvar kommer att läggas ut på de olika förbunden och därmed kommer centralorganisationernas arbetsuppgifter att förändras i och med att intresset för att arbeta med mer övergripande och gemensamma frågor minskar. Anledningen till att intresset minskar är att förbunden har fullt upp med sin egen verksamhet och har inte tid att engagera sig i de större frågorna. Ett exempel på detta är TCO råden, som bygger på en frivillig organisation till skillnad från LO som har anställd personal inom sina distrikt. Inom TCO satsar man inte tillräckligt med resurser för att hålla igång TCO rådets verksamhet. Blir det ingen förändring kommer endast de verkligt engagerade, eldsjälarna, att finnas kvar för att arbeta med dessa frågor och det är inget som man kan ta för givet. Det diskuteras idag om de ska finnas kvar, och om det inte ska finnas kvar, hur det då ska kunna ersättas och i så fall med vad?

Arbetsgivaren kommer i framtiden att ha ett ännu större behov av en motpart än vad de har idag anser en ombudsman i TCO. Det kommer att bli ännu mindre tid att sitta ner och ha enskilda förhandlingar med anställda om utvecklingen med det höga arbetstempot och ökade kraven går i samma takt. Arbetsgivaren kommer att vinna tid genom att förhandla med en motpart, facket, som företräder arbetarna.

... sen tror jag också att arbetsgivare faktiskt vill ha en motpart, arbetsgivaren vill inte sitta och prata med en och en, den tiden finns inte. Jag tror inte att det är hållbart, det skulle ta alldeles för mycket tid att sköta ett företag.

(Ombudsman 1, TCO)

Fackföreningsrörelsens mål inför framtiden är att stärka sin egen roll i samhället genom att rekrytera fler medlemmar anser samtliga ombudsmän. Det finns olika strategier för att nå detta mål. Det kan komma att krävas att fackförbunden i större utsträckning visar uppskattning för den fackliga insatsen. Detta kan ske i form av en ekonomisk eller annan form av kompensation för det arbete man utför för att visa att det är betydelsefullt och att det genererar något för den fackliga organisationen.

Det är även viktigt att de förtroendevalda får möjlighet att vidareutveckla sig t ex. genom utbildningar och liknande så att de känner att de växer i sitt uppdrag. Men samtidigt är det då även av stor vikt att de får en återkoppling på sin utbildning så att de känner att det inte är bortkastad tid och att det är värdefullt för dem själv men även för den fackliga organisationen. Hela den fackliga organisationen bygger ju på att det finns aktiva medlemmar.

Inom LO menar de att en av de stora utmaningarna blir att hitta en modell för att få de anställda inom yrkesgrupper som tillhör LO förbunden att öka sin attraktivitet hos arbetsgivarna. Särskilt viktig, menar de, är det när konkurrensen är så global som den är idag. De behöver koncentrera sig på att hitta metoder för att utveckla det livslånga lärandet för att på så sätt stärka individen och öka anställningstryggheten.

Inom LO fanns det också en idé att man skulle kunna ha en form av ”butik” ute på olika köpcentrum eller liknande där människor skulle få möjlighet till att prata om eventuella problem på sin arbetsplats. Eftersom det idag kan vara väldigt svårt att få tag på någon representant på de olika avdelningarna skulle detta kunna leda till en bättre kontakt mellan medlemmarna och förbunden, berättar en ombudsman från LO.

En annan strategi för att öka den fackliga aktiviteten är att gå ut till skolorna i större utsträckning än vad de gör idag. De skulle gynnas av att gå ut och synas och höras redan till de lägre årsgrupperna i högstadiet anser en ombudsman inom LO. Eftersom det är ofta yngre personer som de möter ute på arbetsplatserna under sommar och julloven som inte har någon insyn i vilka rättigheter och skyldigheter som gäller i arbetslivet. Det är också viktigt att medvetandegöra alla, oavsett ålder, hur den svenska arbetsmarkanden är uppbyggd. Det krävs även att man sprider kunskaper om facket och att möta medlemmarna i vardagen ute på deras arbetsplatser.

... just det där med arbetsrörelsen, jag tror att det är många som har tappat det på vägen jag tror att man har sprungit ifrån det på något vis. Ja folkrörelsen det vet man vad det är men vad det innebär är inte jag så säker på att alla vet. Det är mer som en folkbildning att väcka det igen, att väcka liv i det igen.

(Ombudsman 1, TCO)

Redan idag har de inom TCO en form av uppsökande verksamhet. De utgår från en lista över företag som har mer än 20 anställda medlemmar som de sedan åker ut och besöker för att informera om fackets roll och där de anställda har möjlighet att ställa frågor. Detta ökar kunskapen om fackets roll i samhället vilket framöver kan leda till en större förståelse om varför det är viktigt med ett medlemskap i facket.

Många förbund, främst inom LO, har en majoritet av kvinnor bland sina medlemmar trots detta är det ändå fler män som sitter i de ledande positionerna eller har ett fackligt uppdrag. Det är därför viktigt att stärka kvinnorna för att de ska vilja ta ett uppdrag och sitta med i förhandlingar med mera anser en ombudsman i LO. Om fler kvinnor hade tagit på sig uppdrag hade de blivit ett föredöme för de andra kvinnorna. Då hade det funnits en möjlighet till att öka den fackliga aktiviteten bland LO förbunden. Därför finns det tankar om att utarbeta strategier för att öka den fackliga aktiviteten bland kvinnorna. Detta kan då komma att leda till ett större fackligt deltagande hos en stor målgrupp, vilket är betydelsefullt för fackens framtid, menar ombudsmannen.

En ombudsman inom Lo menar på att de inte är rädda för att människors engagemang kommer att minska i framtiden. Den nya tekniken ger istället upphov till nya former av engagemang hos medlemmarna såsom olika Internet funktioner där de kan nå den fackliga informationen som de är intresserade av. Formerna för kontakt utvecklas och även om folk inte engagerar sig på samma sätt finns det ändå kvar och håller sig på samma nivå och kommer troligtvis att göra så framöver också.

Förutom de mer konkreta strategiförändringarna är det en förändring i sättet att tänka om framtiden som krävs för att det ska det ska ske några ändringar i fackets organisation, anser en ombudsman i TCO. Den fackliga organisationen präglas till stor del av människor av den äldre generationen och det finns en stor grupp av 40-talister som var med under många av de stora fackliga striderna ute på arbetsmarknaden. Det kommer därför att ske en generationsskiftning inom en snar framtid där den yngre generationen kommer att få möjlighet till de ledande positionerna men även andra typer av fackliga uppdrag ute på arbetsplatserna. På så sätt kommer ett nytt tankesätt in i organisationen och ger nya idéer. Då kommer det säkerligen att ske stora förändringar och förhoppningsvis kommer detta bidra till att facken lättare kommer att klara av att möta samhällsutvecklingen, anser två ombudsmän inom LO och TCO.

Jag tror nog inte att det krävs något större förändring utan det är liksom inne i huvudet den där förändringen måste ske. Men alltså även inom fackliga organisationer så byter man generation både bland anställda och förtroendevalda och det får ju effekter. (Ombudsman 1, TCO)

Fackföreningen är en demokratisk organisation som är uppbyggd för att företräda medlemmarnas intressen. Det är medlemmarna som bestämmer vilka frågor som fackföreningarna ska arbeta med. Så länge det finns medlemmar kvar och det finns en tro på den kollektiva styrkan så är deras existens berättigad, anser en ombudsman inom LO.

6 Analys och egna reflektioner av resultatet

I resultatet framkom det att vi lagt för mycket fokus på fackförbundens nutida situation och mindre rörande deras framtida roll. Vår tanke var att föra vidare samtalet med följdfrågor efter intervjupersonernas svar gällande vad fackförbundens nutida situation i högre grad än vad vi gjorde. Att vi inte lyckades med detta kan bero på eventuella otydligheter som uppstod under intervjuerna. De ordval och termer som användes under intervjun kan ha uppfattats olika av intervjupersonerna på grund av att de kan ha en annan förförståelse om fenomenet än vad vi har och definierar det på ett annat sätt. Att uppfattningar om intervjufrågorna kunde skilja sig åt märktes av vid ett par tillfällen då vi blev ombudade att tydliggöra frågan. Ett "bortfall" uppstod under ett par tillfällen då vi ställde två frågor på en och samma gång och en av dem kom i skymundan och glömdes sedan bort. Resultatet av undersökningen ligger till stor del i linje med tidigare forskningsresultat, gällande de faktorer som påverkar fackföreningarna i det postindustriella samhället. De kommande styckena innehåller våra egna tankar och reflektioner kring resultatet från intervjuerna och är alltså direkt kopplade till föregående resultat del.

Medlemmarna

Att den fackliga aktiviteten minskar i Sverige är inget nytt fenomen för de fackliga organisationerna. Om man ser tillbaka på den fackliga aktiviteten under 50- talet i Sverige fanns det också en tendens mot en nedgång. De fackliga ledarna ansåg då att det berodde på att de svenska arbetstagarerna hade förhållandevis goda levnadsförhållandena, man var nöjd med sin situation och detta utmynnade i en inaktivitet i facket. Detta är enligt oss en orsak till att liknande företeelse sker idag.

Men att medlemsantalen minskar främst inom LO sektorn anser vi vara ett tydligt exempel på att samhället omvandlas till ett tjänstesamhälle där kunskap står i centrum. Man kan koppla detta till Bell (Andersen, Kaspersen, & Andersson, 2003) tankar om att det är kunskap om hur produktionen ska utföras som står i centrum snarare än själva produktionen, det som "arbetarna" utför. Produktionen förskjuts på grund av konkurrens till låglöneländer med sämre anställningsförhållande. I dagens västländer, med jämförelsevis mer utvecklad facklig organisation, är det omöjligt att anpassa sig efter den lönenivå som dessa länder ligger på.

Den strukturella förändringen i samhället som leder till att LO minskar i medlemstal och TCO och SACO ökar kan påverka fackföreningarna negativt framöver. LO företräder flest medlemmar med typiska "arbetaryrken" och SACO företräder enbart examina yrkesgrupper. Att LO tappat medlemmar till de andra fackförbunden innebär också att stora delar av "arbetskraften" kommer närmare "arbetsgivarna" politiskt och ideologiskt. **Detta kan kopplas till Marx uttryck med bas och överbyggnad. I denna situation kommer basen närmare överbyggnaden. Då finns det en risk att fackföreningarna spelar ut sin roll.**

Samhället kräver, som nämnts, allt högre utbildning. Allt fler utbildar sig idag och det krävs en ständig uppgradering och påbyggnad för att fortfarande vara tilltalande hos arbetsgivarna. Därför kommer det att bli naturligt att fler kommer att söka sig till SACO och TCO förbunden. Det kan vara en orsak till att LO har valt att satsa på att göra deras medlemmar mer konkurrenskraftiga och stärka sin roll både inom företaget och på den övriga arbetsmarknaden med hjälp att vidareutveckla dem genom utbildningar. Det kan även vara strategiskt för att locka till sig medlemmar. Men samtidigt som de vidareutvecklar sina medlemmar ökar möjligheten ytterligare för "deras" medlemmar att gå över till TCO eller SACO förbunden

Även om samtliga intervjupersoner ansåg att samarbetet mellan arbetsgivare och fackföreningarna fungerade i stora drag, bestod de flesta och största konflikterna om löner och uppsägningar. Detta tyder på att det fortfarande finns en stor "maktskillnad" mellan arbetsgivare och arbetstagare och att Marx tankar om makten över produktionsmedlen kan tillämpas än idag trots utvecklingen mot att de anställda får mer inflytande och möjlighet att påverka.

Åsikter om förhållandet mellan fack och arbetsgivare skilde sig åt mellan LO och TCO/SACO. Det kan bero på att LO utåt sett kanske upplevs som starkare på grund av sin långa tradition och framgång på arbetsmarknaden. Det kan även vara på grund av dess koppling till större industriella arbetsplatser där man har haft en lång facklig tradition och där fackets ursprungliga målgrupp har sin grund. En annan anledning kan vara LO:s uppbyggnad av organisationen, som vi upplever har en starkare struktur, samtidigt som distrikten inte bygger på den form av frivillighet som exempelvis TCO - råden gör. Detta kan medföra att LO har bättre förutsättningar för att skapa en stark motpart till arbetsgivaren.

Facklig förändring och påverkan utifrån

Att förhandlingar på central nivå anses fungera bättre än på lokal nivå tyder på organisationsgradens betydelse för fackförbundens styrka som motpart till arbetsgivaren. Fackföreningar kommer, enligt ombudsmännen, att finnas kvar så länge det finns medlemmar frågan är dock hur effektiva de kommer att vara om medlemstalen minskar.

Det fackliga förtroendeuppdraget anses ha blivit tuffare och har börjat ställa högre krav på den person som innehar uppdraget. Detta beror på att allt mer ansvar har hamnat på den enskilde individen att prestera över det normala. Men att utbildningsgraden i samhället är hög och att tron på sig själv ökar borde i så fall gynna ett engagemang i form av fackliga uppdrag. Detta grundar vi på tron om att en högre utbildningsnivå och en högre tro på sig själv borde leda till att fler "vågar" delta i förhandlingar med arbetsgivare och jurister med mera. En del, dock inte alla, av medlemmarna i TCO men främst SACO kanske ser sig själva som arbetsgivarrepresentanter och upplever inte någon stor skillnad mellan dem själva och den andra parten vid förhandlingen.

Det fanns en förhoppning hos några av de ombudsmännen vi intervjuat att de löntagare som tar ett fackligt uppdrag eller engagerar sig på ett eller annat sätt skulle få kompensation för detta engagemang i större utsträckning än vad som förekommer idag. Detta skulle ske genom en större ekonomisk ersättning eller liknande för att visa att deras engagemang genererar något och är betydelsefullt för fackförbunden. Det är bra att visa uppskattning för ett fackligt arbete men om alla som engagerade sig skulle få en ekonomisk kompensation skulle detta kunna bli ett mycket kostsamt förslag. Samtidigt bygger fackföreningarna på ett frivilligt medlemskap det borde inte krävas en ekonomisk kompensation för att få människor engagerade. Ombudsmännen nämnde även vikten av återkoppling och feedback efter utbildningar som fackföreningarna anordnade skulle behöva fungera bättre än vad den gör idag. Det är viktigt, enligt dem, att de fackligt aktiva inte känner att det är bortkastad tid som de lägger på sitt engagemang i fackliga frågor. Att det förekommer en tro på att det behövs ge större ekonomisk kompensation och andra förmåner för att de engagerade inte ska känna att medlemskapet inte är bortkastat är inte positivt för fackföreningarnas framtid.

Att mer ansvar och makt distribueras till fackföreningsnivå från centralorganisationerna ser vi som ett led i den individualistiska utvecklingen. Organisationens byråkratiska uppbyggnad har dock inte följt med på samma sätt och detta kan vara en anledning till att den centraliserade

makten minskar. Många ser centralorganisationerna som en remissinstans och en organisation som endast är till hjälp när de vill få igenom större förändringar och detta tyder på, enligt oss, en minskad tro på centralorganisationernas betydande funktion i dagsläget. Om organisationen blivit plattare med kortare beslutsvägar hade kanske den centrala makten kunnat bli starkare och få mer inflytande. Som situationen ser ut idag har kanske centralorganisationerna spelat ut sin roll.

Politiska aspekter

Medan TCO och SACO har en mer neutral syn på politiken som är aktuell idag har LO tydligare och starkare åsikter om den framtida politiska utvecklingen. Detta är inte konstigt med tanke på den politiska kopplingen LO har till Socialdemokraterna, och även om TCO och SACO är politiskt obundna så är det många av deras medlemmar som röstar borgligt. Även om åsikterna om den nya politiken är olika starka kan man ändå tyda en generell syn att den borgliga regeringen har en mer eller mindre negativ syn på fackföreningarna. Samtidigt som man är orolig för politikens påverkan på den fackliga rörelsen ser man ändå att anslutningen kanske kommer att öka just på grund av att politiken gör det ”svårare” och att man då som anställd behöver mer hjälp. Fackföreningens roll kan också komma att stärkas genom att när de lagstadgade reglerna förändras får parterna mer att förhandla om.

Att fackförbunden är en demokratisk organisation gör också att den får en byråkratisk uppbyggnad. Detta är något som inte gynnas i en snabbt föränderlig värld där det krävs snabba beslut föra att hänga med i utvecklingen. I en byråkratisk organisation ska besluten tas upp i flera led innan de kan verkställas. Detta är något som är nödvändigt eftersom det i grund och botten är medlemmarna som bestämmer vilka frågor som ska behandlas. Trots detta finns det ändå, enligt oss, förändringar som kan göras för att förbättra och underlätta för organisationen att ta snabbare beslut och lättare hänga med i utvecklingen. Kongressen som är fackförbundens högsta organ har enbart sammanträde vart fjärde år. Detta är någonting som enligt oss och en del ombudsmän borde förändras så det inte går så många år mellan varje kongress. Eftersom det numera är svårare att fatta hållbara och aktuella beslut inför en fyraårsperiod. Det kan säkert finnas liknande förändringar de kan göra för att behålla sin demokratiska funktion och samtidigt bli mer effektiva och ta snabbare beslut. Det kan finnas en risk att medlemmarna idag upplever att det tar för lång tid innan det sker en förändring. Innan hela beslutsprocessen är klar hinner de ”tröttna” och samma starka engagemang som fanns i början finns inte i samma utsträckning när processen närmar sig ett slut.

Tanken om ungdomars höga självförtroende som en orsak till att man ständigt skiftar arbetsplatser och inte ansluter sig till fackföreningar, kan enligt oss inverka men vi tror inte att det är det som påverkar mest. Precis som Sennett (2000) tror vi att yrkesidentiteten förr var tydligare än vad den är idag, mycket på grund av att de arbetade på en arbetsplats och verkade inom samma yrke större delen av sitt liv. Idag ser situationen annorlunda ut, den ökade rörligheten medverkar till en svagare yrkesidentitet och en osäkerhet på arbetsmarknaden. Vi tror att situationen idag på arbetsmarknaden minskar möjligheterna för yngre att stanna kvar på en arbetsplats eller inom ett yrke, detta är enligt oss en stor orsak till de yngres relation till arbete. Det är lätt att göra generaliseringar och tro att alla yngre vill ha förändring och spänning och därmed skiftar arbetsplats ofta. Det säkert lika många som vill ha en fast anställning och alla de möjligheter det kan medföra.

Framtidstankar

Våra frågeställningar byggde på att förutspå ett framtidsscenario för fackföreningarna. Fackförbundens utveckling, nutida situation är betydelsefullt för att kunna förutspå några framtida företeelser. Det finns ingen som vet hur fackförbundens roll kommer att se ut i framtiden därmed är inga tankar rätt eller fel i ett sådant ämne. Intervjupersonerna hade likväl bra tankar och åsikter främst rörande strategier för hur de skulle kunna öka den fackliga aktiviteten inom organisationerna. Tanken om att redan i de lägre årsgrupperna gå ut och informera om fackets roll är, enligt oss, en viktig del av fackets framtida arbete. Som de själva säger är det upp till varje förening att föra ut information om deras roll och funktion i samhället detta gäller även för fackföreningar. Detta kan man inte lägga över på någon annan instans i samhället. Att centralorganisationerna har tänkt ut konkreta exempel på nya former av strategier för att nå medlemmarna, tyder på att det behövs nya kanaler för att nå ut till medlemmarna och icke medlemmarna.

Samtliga ombudsmän hade en förhållandevis ljus syn på fackföreningarnas framtid. Att det inte fanns någon ombudsman som trodde att fackföreningarna hade spelat ut sin framtida roll i samhället är ganska naturligt. Det krävs att de har en positiv framtidstro eftersom de arbetar med fackliga frågor varje dag. Självklart bör de uttala sig på ett sätt som enbart gynnar fackföreningarna

Ombudsmännen anser att den fackliga aktiviteten blir påverkad av trender, individualismen, som finns i samhället idag. Det upplevda minskade intresset för fackliga frågor som råder idag, tror de, kommer att försvinna efterhand som den kollektiva trenden vänder tillbaka. Men att de samtidigt satsar på att anpassa sig till det rådande individuella tankesättet i samhället tycker vi är en god idé. Vi tror att trender eller cykler aldrig kan gå tillbaka och bli som det en gång har varit. Med det menar vi, även om utvecklingsriktningen kommer att vända och fler inser att den individuella filosofin inte fungerar i arbetslivet kan det aldrig bli på samma sätt som tidigare. Facken byggdes upp när det var helt andra förutsättningar på arbetsmarknaden. Även om det sker ändringar i lagstiftningar och kollektivavtalen försvinner lever vi i andra förutsättningar. Om riktningen vänder och den kollektivistiska tron "återvänder" kommer det bli med en stor påverkan av den "trend" som dominerar idag, den individualistiska.

Att det finns en stor del 40-talister i organisationen kan ha bidragit med att den naturliga implementeringen av nya idéer, som kan underlättas vid en något så när jämn rotation av olika ålderskategorier i en organisation, inte sker. När det stora generationsskiftet sker kommer det säkerligen ske förändringar inom organisationerna. Det bästa hade varit om det blivit en jämn fördelning av åldersgrupper som tagit över den äldre generationens uppdrag. Även om det är viktigt att det kommer in nya färskare idéer är det samtidigt viktigt att bevara den ideologiska kulturen i organisationen. Det kan finnas en risk att den ideologiska kommer i skymundan om det enbart blir personer som tillhör den yngre generationen som tar över uppdragen

Tendensen att förbunden kommer att behöva bli mer specialiserade och inriktade på arbetsplatsnivå gör att SACO redan har en fördel. Deras förbund med yrkeskopplingen gör att de har bättre förutsättningar till att kunna anpassa sig till de individuella behoven. Samtidigt förutspås det allt fler sammanslagningar mellan förbunden kommer att krävas i framtiden. Men ju större specialisering fackförbunden har desto svårare är det att slå sig samman med andra förbund. Om man som medlem redan är med i ett specialiserat fackförbund är man antagligen van att fackförbundet kontinuerligt arbetar med frågor som ligger nära ens egen yrkesroll och som kan kopplas direkt till deras arbetssituation. Om fler intresse ansluts till organisationen blir det svårare att upprätthålla detta idealiska arbetssätt, vilket kan leda till att man tappar medlemmar för att de inte får det stöd som det fått innan.

Att LO och TCO "tvingas" närmare varandra i takt med samhällsvecklingen kan leda till problem eftersom de har olika sätt att förhålla sig till politiken. LO som har en stark och tydlig

koppling till Socialdemokraterna och TCO som anser sig själva vara politiskt obundna kan leda till samarbetsproblem och intressekonflikter mellan förbunden vid en eventuell sammanslagning. Vid sammanslagningar är det extra viktigt att gå ut med en samlad och enhetlig bild av hur den nya organisationen kommer att arbeta. Uppstår det då motsättningar på grund av denna faktor kan det finnas risk för att medlemmarna tappar tron på förbundet och lämnar sitt medlemskap.

7 Slutsats

Statistik visar på att den fackliga organisationsgraden i Sverige sjunker. Fackförbunden som alltid haft en förhållandevis hög organisationsgrad har på senare tid minskat i antal medlemmar. Enligt en del av den litteratur vi tagit del av beror detta på den rådande samhällsutvecklingen med dess konsekvenser. Utvecklingen i det postindustriella samhället som vi präglas av idag kan förändra förutsättningarna för facket. Vi har genom vår studie kommit fram till två olika framtidsscenarioer för den fackliga organisationen. De redovisas nedan.

7.1 Scenario 1 - Försäkringsbolaget

Många faktorer i dagens samhälle pekar på att fackförbunden inte kommer att behålla sin plats och funktion utan omvandlas till något annat än vad det är idag. Enligt våra intervjupersoner har tanken om fackförbunden som ett försäkringsbolag åter kommit upp till ytan precis som i 50- talets Sverige. Anledningen till att denna tanke kommer upp är på grund av den uttalade risken att medlemmarnas engagemang skulle minska ytterligare och att medlemmarna enbart skulle ta hjälp av facken när de själv ansågs behöva det, som en form av försäkring om det skulle hända något. Detta har inte varit en helt främmande tanke för oss heller. Det kan tänkas att detta skulle vara en del av den naturliga anpassningen som organisationer måste göra för att följa med i samhällsutvecklingen. Att fackföreningar börjar bli mer likt ett försäkringsbolag kan kanske bli nödvändigt för att överhuvudtaget kunna existera i framtiden och vara den enda formen för att påverka och förbättra de anställdas villkor.

Tecken på denna utveckling ser vi bland annat genom att intresset för allmänna möten och seminarium är lågt. Det som väcker intressen hos medlemmarna är mestadels frågor som rör de själva som individer och inte kollektivet i stort t.ex. frågor angående lön och andra näraliggande frågor. Det är tydligt, enligt oss, att den individualiserade utvecklingen leder till större krav på individanpassade lösningar och därmed ökar också sannolikheten för fackförbunden som försäkringsbolag som tar hand om de enskilda medlemmarna när de behöver hjälp.

Vi ser även andra orsaker till varför det är svårare att få människor engagerade i fackföreningar idag. Bland annat ser vår levnadssituation annorlunda ut idag, ungdomar har inte fått växa upp med den kamp som förr föregick på arbetsmarknaden utan har "fått allt framdukat". Att människor inte ser och upplever konflikter på arbetsmarknaden kan påverka deras val att en-

gagera sig. Skolans ansvar för att information om facken sprids är enligt en ombudsman viktig i detta sammanhang. Det har blivit svårare för de fackliga representanterna att komma ut på skolorna för att ge information, bara detta faktum kan enligt oss tyda på att fackförbundens roll i samhället försvagas. Det är kanske inte lika intressant och betydelsefullt att ta dit representanter från fackföreningar längre. Även personer med annan etnisk bakgrund som inte växt upp med samma historiska bakgrund och där fackföreningarna i deras hemländer haft en annan roll än i Sverige kan vara svåra att få engagerade.

Den ökande globaliseringen har också gjort att nya former av anställningar har uppkommit, så kallade lösa anställningsformer. Den kortsiktighetsprincip som Sennett (2000) beskriver gör att yrkesidentiteten blir svag eftersom en anställd inte hinner bli kvar på samma arbetsplats tillräckligt länge för att utveckla de egenskaper som gynnar uppkomsten av sociala band mellan individer. Detta kan, enligt oss, i sin tur missgynna ett kollektivt engagemang på arbetsplatsen där de sociala banden är en viktig grund och som är en av fackförbundens grundläggande utgångspunkter. Den ökade flexibiliteten i samhället som gjort att det finns möjligheter att ta med arbetet hem målas upp som en frihet och en förmån för den anställde men kan istället leda till att tiden för andra sociala aktiviteter minskar såsom aktiviteter inom en fackförening.

Vi har också genom studiens gång sett att de strukturella förändringar som sker i det postindustriella samhället, som innebär att det traditionella industriarbetet minskar och yrkena på tjänstemanna sidan ökar, starkt påverkar fackförbundens roll. TCO och SACO växer medan LO minskar. Inom de växande centralorganisationerna finns många högutbildade och fler med chefspositioner, bland dessa finns en ökad tro på att klara sig själv och ett mindre behov av kollektiva lösningar. Vi tror då att både fackens funktion och målgrupp kommer att behöva förändras för att anpassa sig till dessa nya förutsättningar. Utvecklingen mot högre fackliga medlemsavgifter i och med de nya regeringsförslagen kan betyda att man prioriterar bort sitt medlemskap på grund av att man helt enkelt inte har råd, särskilt låginkomsttagarna. I den om facket som ett försäkringsbolags stärks då ytterligare om endast de med högre löner ansluter sig till facket. En större del av LO:s medlemmar arbetar inom yrken med lägre ersättning än exempelvis SACO:s medlemmar. Det finns då en större risk att LO förlorar sina medlemmar om en höjd avgift skulle införas. Det är LO som representerar de flesta ”arbetarna” d.v.s. de som grundade fackföreningarna och minskar deras inflytande kan fackföreningarna påverkas negativt i framtiden. Den rädsla som finns angående ett bortprioriterat medlemskap om de

höjer medlemsavgiften kan samtidigt tyda på att man inte är villig att prioritera ett medlemskap i facket framför andra kostnader. Det finns andra saker som är betydelsefullare att lägga pengarna på, vilket inte är ett bra tecken för tron på fackföreningarna.

Regeringsförslaget om sänkt A-kassa är en stor fråga för fackförbunden. Vi menar att sänkningen kan komma att leda till att medlemmarna tvingas gå emot fackens grundlöfte. Detta på grund av att man av rädsla för att förlora sitt jobb, och därmed få låg ersättning, knyter sig närmare till företaget då företaget anses kunna ge mer skydd än fackförbunden. Även på grund av att en sänkt a-kassa kommer leda till att fler kommer att bli tvungna till att ta ett arbete med lägre ersättning än vad de normal skulle få eftersom det i alla fall är bättre än den ersättning de får via a-kassa. Trots förhållandevis stora protester mot detta förslag har inte fackföreningarna lyckats påverka regeringen, detta kan också bidra till hur befolkningens ser på den fackliga organisationen. När de ser att de fackliga inte har någon makt att påverka minskas också förtroendet för organisationen. Här ser vi också ett tydligt tecken på att den fackliga graden av påverkan och makt faktiskt har minskat. Förr hade man kanske haft en chans att förändra situationen men nu visar det sig att man i stort sett är maktlös mot regeringens beslut.

När vi tittar på ovanstående omständigheter och den riktning som fackförbundens utveckling går mot ser vi tydliga tecken på en omvandling av fackföreningsrörelsen som organisation. Omvandlingen har till viss del redan börjat i form av mindre makt att påverka rådande samhällsförhållanden och genom den minskade graden av engagemang för fackliga aktiviteter. Utvecklingen kommer dock inte att sluta där utan en rad faktorer, som vi ovan nämnt, kommer enligt oss att hindra fackförbunden att behålla sin nuvarande position i samhället. Om fackförbunden fortsätter att existera kommer det att vara i en annan form än idag t.ex. i form av ett försäkringsbolag.

7.2 Scenario 2 – Lika stort fackligt engagemang fast i en annan form

Att statistiska undersökningar visar på att facken har minskat i antalet medlemmar och antalet aktiva medlemmar tror vi, likt tidigare forskning, påverkas av vilka produktionsförhållanden som råder. Men vi tror däremot att den fackliga organisationsgraden kommer att vända uppåt igen. Intervjupersonerna nämnde att intresset för fackföreningar går i cykler, precis som allt annat i samhället. Detta har vi tagit fasta på.

Om man tittar tillbaka i historien har det funnits perioder då medlemstalen har minskat. Tydligast visades detta på 50-talet då den fackliga aktiviteten sjönk och spekulationer om fackets framtid som ett försäkringsbolag också var ett aktuellt ämne. Denna form av utvecklingstendens tror inte vi kommer att ske. Att likna fackföreningarna vid ett försäkringsbolag ser vi som en konsekvens av de förhållandevis goda levnadsförhållanden som präglade samhället under en tid. Precis som på 50-talet kan detta leda till en inaktivitet hos medlemmarna. Detta betydde dock inte slutet för fackets funktion i samhället och det tror vi inte att det kommer att göra denna gång heller.

En exakt jämförelse mellan 50-talet och idag kan man inte göra eftersom produktionsförhållanden såg annorlunda ut gentemot idag. Även om vi tror att den rådande trenden kommer vända likt på 50-talet kommer det ändå präglas av förhållandena som kännetecknar samhället idag. I det postindustriella samhället ser produktionsförhållandena annorlunda ut. Den ökande globaliseringen har medfört att de så kallade lösa anställningsformer, i form av visstidsanställning, projektanställningar osv. har blivit mer förekommande. I takt med att kunskapsnivån ökat i takt med att fler utbildar sig ses individen mer än tidigare även som en resurs vid produktutvecklingen. Individen har således fått ett ökat inflytande över produktionen vilket har gjort att kraven har ökat på den enskilda att tillföra mer än sin fysiska hjälp vid produktionen. Kraven att tillföra nya betydande idéer och tankar som utvecklar produktionen har alltså ökat. Den ökade flexibiliteten där det finns möjligheter att ta med arbetet till hemmet upplevs som en frihet och förmån för den anställde. Kraven på den enskilde har ökat vilket kan medföra att gränsen mellan arbete och fritid blir mer diffus. Då kan det finnas risk för att tiden för andra "traditionella" sociala aktiviteter minskar såsom fritidsaktivitet och liknande där det krävs att man förflyttar sig utanför husets väggar.

Faktorer som kännetecknar ett postindustriellt samhälle borde egentligen gynna individen på så sätt att de inte enbart ses som utbytbar anställd. Ju högre kunskap den anställde besitter borde göra det svårare att ersätta denna. Men om fler utbildar sig och om kunskapsnivån blir högre i samhället leder detta inte, enligt oss, till att "arbetarklassen", som fackföreningarna har grundats av, minskar i omfattning behovet av en fackförening för att företräda deras intressen minskar. Främst SACO företräder medlemmar där merparten består av individer med högre utbildningsnivå, där finns det fortfarande ett behov av en fackförening. Konsekvenserna av en ökad utbildningsnivå i samhället blir att den lägsta nivån höjs i samhället. De som redan

har en akademisk utbildning vidareutbildar sig. Att allt fler får en akademisk utbildning kommer inte att leda till att fler hamnar på samma "nivå" i samhället.

En fackförening är en form av konfliktorganisation vars grundidé bygger på kampen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Genom att de anställda sluter sig samman i fackförbund kan de öka sina chanser till förbättrade arbetsvillkor. Maktskillnaden mellan de anställda och de som äger produktionsmedlen kommer enligt oss alltid att finnas. Detta är något som är nödvändigt för att samhället ska fungera. För att någon ska vilja satsa kapital för att starta ett företag krävs det att de får någon vinst. Hade inte möjligheten om att få ut någon vinst varit möjlig skulle det inte ha funnits några människor som lockats att satsa kapital i företag. Då hade det inte funnits lika många arbetstillfällen för "alla andra" som inte äger några produktionsmedel, vilket är merparten av befolkningen. Det kommer troligtvis alltid finnas och det är nödvändigt att det finns skillnad mellan arbetare och de som äger produktionsmedlen. Dessa två parter har ett beroendeförhållande mellan sig. Arbetarna är beroende av att det finns människor som ser till så att det finns arbetstillfällen för dem. De som äger produktionsmedlen är beroende av att de har arbetare som sköter denna produktion så det genererar någon vinst. Därför kommer det alltid att finnas en form av arbetarklass på ett eller annat sätt som kommer att vilja och behöva påverka sina arbetsvillkor för att förbättra sin situation. Därmed kommer det alltid finnas ett behov av fackföreningar.

Vi anser därför att tron på den fackliga grundidén och viljan att engagera sig fortfarande finns kvar trots att statistik visar att det går mot en motsatt trend. De faktorer som kännetecknar det postindustriella samhället kommer däremot att påverka fackförbundens framtida utveckling genom att det fackliga engagemanget och aktiviteten tar sig uttryck i andra former. Det finns då en möjlighet att medlemmarna inte har tappat tron på den fackliga grundidén men det visar sig dock inte på samma traditionella sätt som tidigare. Med andra former menar vi framför allt att tekniken och Internet gjort det möjligt att inte behöva mötas rent fysiskt för att diskutera eller framföra sina åsikter. Olika tekniska forum såsom nätverk, bloggar och chattrum har öppnat upp andra möjligheter till att engagera sig. Den tidspress och stress som är allmänt utbredd idag gör att människor inte har tid att gå på möten, kurser, seminarium och så vidare. I stället tar de del av informationen via Internet och fackförbundens hemsidor där mötesprotokoll läggs ut samma dag som sammanträdena hålls. Dessa nya former som engagemanget tar sig uttryck i kan vara svårare att mäta och därmed registrera vid en statistisk undersökning. Därför kan statistiken inte räknas som helt tillförlitlig, anser vi.

Ett flertal av intervjupersonerna nämnde att kraven ökat på den enskilde individen vilket gör att det inte finns den tiden för fackligt aktivitet i den form som det bedrivs idag. Detta gynnar dock inte fackets nuvarande situation där den är beroende av ett fackligt engagemang i andra mer traditionella former för sin existens. Det traditionella sättet att engagera sig tror vi dock inte kommer att finnas kvar i samma utsträckning som tidigare, eftersom förutsättningarna i samhället ser annorlunda ut idag. Genom resultatet av vår undersökning visade det sig att fackförbunden redan har påbörjat och utvecklat åtskilliga strategier för att möta dessa ”nya” former för engagemang. Det kommer troligtvis att krävas fler för att möta dagens förutsättningar. Därför borde fackförbundens största och betydande mål vara att utveckla nya och fler strategier för att dra nytta av dessa nya mötesplatser där ett fackligt engagemang tar plats idag. De borde använda den utvecklade tekniken som en kanal för att nå ut till en större och bredare målgrupp. Den första kontakten med facket kan för många, främst yngre, ske genom Internet därför borde de utnyttja detta på ett bättre sätt. Möjligheterna till att påverka och engagera sig genom andra kanaler kommer att bli nödvändigt för att fackförbunden ska finnas kvar i sin nuvarande form och funktion. Vi tror således att fackföreningarna kommer att klara av att möta dessa nya samhällsförhållanden och att ett behov av fackföreningar som tillvaratar de anställdas intresse alltid kommer att finnas kvar.

7.3 Slutord

Under arbetets genomförande har vi gång på gång bekräftat och kommit tillbaka till de argument och resonemang som förts om fackförbunden i den studerade litteraturen. Detta har skett dels genom intervjuerna och dels genom våra egna reflektioner av resultatet. Resultatet har således mer bekräftat, på ett eller annat sätt, tidigare genomförda studier inom ämnet. Vi har därmed inte fått fram några fullständigt nya företeelser. Det som inte diskuterats i litteraturen på ett liknande sätt är dock tidsperspektivet, att människor idag har ont om tid. Samtliga intervjupersoner nämnde detta som en bidragande orsak till att aktiviteten i en fackförening prioriteras bort. Där hade vi tillsammans med några av intervjupersonen alternativa lösningar till att utveckla andra sätt att vara aktiv än de traditionella som att gå på fackliga möten och liknande.

Som nämnts tidigare är vårt ämnesområde väldigt omfattande. Fackföreningarnas arbete påverkas av så många faktorer vilket i sin tur gör det svårt att göra ”bra” avgränsningar. Med lite

eftertanke skulle vi valt att fördjupa oss på en av de punkter vi undersökte. Vårt resultat vi fick fram blev nu mer än allmän överblick som inte gick tillräckligt djupt. Det finns många olika aspekter att utgå ifrån vid genomförandet av en studie om fackföreningar i Sverige. Men det som vi hade upplevt som intressant är att gå djupare in på är varför individualiseringen ökar och var individualiseringen kommer ifrån? Vem som "tjänar" på den och om det verkligen är det vi vill ha?

Trots att vi inte fått fram några alldeles nya företeelser inom området har vi lärt oss oerhört mycket under arbetets gång. Allt i samhället hänger samman, ändrar vi på ett system måste de andra systemen anpassa sig eller kanske "gå under". Även om saker händer runt omkring oss är det ändå vi, befolkningen, som väljer att tillämpa systemen av olika anledningar, vi har i grund och botten makten, man kan inte skylla på att det blir på ett visst sätt om man inte står emot och kämpar och säger hur man vill ha det istället för att bara följa med i strömmen.

Sveriges arbetsmarknad är uppbyggd av ett system som omfattar parterna fackföreningar och arbetsgivare. Om fackföreningarnas i framtiden kommer att spela ut sin roll skulle systemet förändras oerhört mycket. De allra viktigaste målen som vi anser att fackföreningarna har framför sig är att utnyttja de nya förutsättningarna som förekommer i samhället idag på ett bättre sätt. Det behöver inte enbart vara något negativt för fackföreningarnas funktion som så många tror. Sedan måste fackföreningarna bevisa att de fortfarande har makt att påverka sina motparter i samhället. Lyckas de inte med detta tror vi att det kan bli svårt för människor att tro på fackföreningarnas funktion och nytta i samhället.

8 Referenser

Litteratur:

Andersen, H., Kaspersen, L. B., & Andersson, S. (2003). *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Brante, T., Andersen, H., & Korsnes, O. (2001). *Sociologiskt lexikon*. Stockholm: Natur och kultur.

Bruhn, A. (1999). *Individualiseringen och det fackliga kollektivet: en studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro: Universitetsbiblioteket.

Bruhn, G. (1989). *Från den 'svenska modellen' till företagskorporatism? : facket och den nya företagsledningsstrategin*. Lund: Arkiv.

Bryman, A., & Nilsson, B. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi.

Hansen, L. H., Orbán, P., & Berglund, T. (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Kareld, S.-H., & Petersson, R. (2005). *Utveckla samverkan: om arbetet, arbetsplatsen och samverkansavtalet i vardagen: en bok för dig i offentlig sektor*. Göteborg: Dialog & idé, Utbildningsringen.

Kjellberg, A. (2001). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv.

Kristensson, K., Nyström, Ö., & Nyström, H. (1985). *Från mörkret stiga vi mot ljuset: arbetarrörelsens historia i Sverige*. Uddevalla: Bohusläningen.

Larsson, S. (2005). Om kvalitet i kvalitativa studier. *Nordisk Pedagogik*, 25 (1), 16-35

Liedman, S.-E. (1981). *Från Platon till Mao Zedong : de politiska idéernas historia*. Stockholm: Bonnier fakta.

Marx, K., & Engels, F. (1848, 1970). *Kommunistiska manifestet*. Göteborg: Oktober. Nationalencyklopedin (1994) Bra Böcker AB Höganäs (nr 14)

Merriam, Sharan B. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Studentlitteratur Lund.

Norborg, L.-A. (1982). *170 år i Sverige: svensk samhällsutveckling 1809-1979*. Solna: Esselte studium.

Nordin, R. (1981). *Fackföreningsrörelsen i Sverige - 1 Uppkomst och utveckling*. Stockholm: Prisma.

Nordin, R. (1992). *Arbetarrörelsen : idé, organisation och historia*. Stockholm: Tiden.

Nycander, S. (2002). *Makten över arbetsmarknaden : ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. Stockholm: SNS förlag.

Nylén, U. (2005). *Att presentera kvalitativa data : framställningsstrategier för empiriredovisning*. Malmö: Liber ekonomi.

Ryen, A., & Torhell, S.-E. (2004). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber ekonomi.

Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar: människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Atlas.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). *Medlemmen, facket och flexibiliteten: svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Lund: Arkiv.

Wingborg, M. (2004). Världens starkaste tjänstemannarörelse. I TCO (Red.), *TCO 60 år: 1944-2004* Stockholm: TCO.

Åmark, K. (1986). *Facklig makt och fackligt medlemskap: de svenska fackförbundens medlemsutveckling 1890-1940*. Lund: Arkiv.

Artiklar:

Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review*, 65 (1), s 19-51.

Kjellberg, A. (2003). "Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv", i Otter Von C. (red.), *Ute och inne i svenskt arbetsliv – forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete. Arbetsliv i omvandling nr 2003: 8*, . Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Digitala källor:

Arbetslöshetskassornas Samorganisation. (2006). Hämtad den 7 december 2006 från <http://www.samorg.org/so/Index.aspx?id=136&JavascriptCheck=on&IsJavascriptEnabled=true&ScreenWidth=1024&ScreenHeight=768&>

LO – Landsorganisationen. (2006a) Hämtad den 6 december 2006 från [http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/3E4453AAF0521F63C12570FC00417D8B/\\$file/dethararlo.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/3E4453AAF0521F63C12570FC00417D8B/$file/dethararlo.pdf)

LO – Landsorganisationen (2006b) Hämtad den 8 december 2006 från [http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/3993EDC9927C0BB1C125715C00710C0E/\\$file/Arsredovisning%202005.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/3993EDC9927C0BB1C125715C00710C0E/$file/Arsredovisning%202005.pdf)

LO – Landsorganisationen (2006c) Hämtad den 23 November <http://itskolan.lo.se/CourseMaker/Platform/Course/default.aspx?cid=312&uid=2754ber>

LO – Landsorganisationen (2006d) Hämtad den 23 November <http://itskolan.lo.se/CourseMaker/Platform/Course/default.aspx?cid=312&uid=2754>

SACO – Sveriges Akademikers Central Organisation. (2006a) Hämtad den 6 december 2006 från <http://www.saco.se/templates/saco/general.asp?id=1905>

SACO – Sveriges Akademikers Central Organisation. (2006b) Hämtad den 6 december 2006 från <http://www.saco.se/templates/saco/general.asp?id=1903>

SCB (2006a) Tabell MA 4. Medlem i facklig organisation. Anställda personer 16-64 år. Hämtad den 12 december 2006.

http://www.scb.se/templates/tableOrChart____49569.asp

SCB (2006b) Tabell MA 6. Aktiv i facklig organisation under det senaste året. Anställda personer 16-64 år. Hämtad den 12 december 2006.

http://www.scb.se/templates/tableOrChart____49581.asp

TCO - (2006a). TCO råden. Hämtad den 23 november 2006 från

http://www.tco.se/Templates/Page2____1860.aspx

TCO - (2006b). TCO:s stadgar. Hämtad den 1 december 2006 från

<http://www.tco.se/7bff2746-1357-46ab-bd19-1e49098277d4.fodoc>

9 Bilagor

Bilaga 1

Hej!

Vi är två studenter som läser Personal och Arbetslivsprogrammet på Högskolan i Kristianstad. Vi skriver just nu vår C- uppsats inom vårt huvudämne sociologi. C- uppsatsen kommer att handla om fackets utveckling genom tiden med fokus på dess framtida roll i det moderna samhället. Vi vill genom fackligt anställdas ögon skapa en bild av fackets framtid samt ta reda på vilka mål och strategier fackförbunden har inför framtiden.

Vi tänkte därför göra en förfrågan om Ni vill ställa upp på en ca 45- 60 minuter lång intervju gällande detta ämne. Vi skulle verkligen uppskatta Er hjälp och Er medverkan skulle betyda mycket för oss.

Vi hade tänkt återkomma via telefon inom ett par dagar med ytterligare information. Om Ni inte vill eller kan medverka hade vi uppskattat om Ni kunde rekommendera någon annan person som arbetar inom ett liknande område.

Vid frågor eller eventuella oklarheter får Ni gärna höra av Er via nedanstående mejl adresser eller telefonnummer.

Med vänliga hälsningar

Anna Eklöf
anna_eklof@bredband.net
0705- 491945

Emmeli Svensson
emmeli__@hotmejl.com
0739 – 595136

Bilaga 2

Intervjuguide

Personligt/bakgrund

- Funktion/anställning/titel.
- Anställningstid.

Medlemmarna

- Intresset för er centralorganisation
- Olika intressen - kan de tillvarata alla
- Målgruppen.
- Vad anser de om folkets engagemang.
- Deltagande, inte bara anslutna utan aktivt deltagande.
- Flexibiliteten i det nya samhället, rörligheten på arbetsmarknaden.
- Individualism - individualistiskt samhälle.
- Det kollektiva.
- Fackets grundidé.

Facklig förändring och påverkan

- Känt av skillnader/förändringar i fackets roll och situation.
- Yttre påverkan (samhällsfaktorer) av det inre (facket)
- Vad driver utvecklingen inom facket, faktorer.
- Sammanslagningar styrka eller svaghet
- Facken centraliserade eller decentraliserade - innebär
- Relationen mellan arbetsgivare och facken nu och framöver – maktskillnader.
- Fackets makt.

Politik

- Ideologin, värderingarna.
- Lagförslagen.

Framtid

- Fackens framtida visioner och mål.
- Arbete för att nå dessa visioner framtiden, strategier, medel.
- Rollen förändras, i så fall på vilket sätt.

Bilaga 3

Medlemsanslutning till facklig organisation

Den procentuella organisationsgraden i en facklig organisation för anställda, oavsett anställningsform, mellan 16-64 år.

	1980-81	1982-83	1984-85	1986-87	1988-89	1990-91	1992-93	1994-95	1996-97	1998-99	2000-01	2002-03	2004	2005
Samtliga 16-64 år	83,7	85,4	85,8	85,3	84,7	83,3	85,6	85,6	84,2	82,8	80,3	80,1	79,5	78,1
Män 16-64 år	85,1	86,2	85,7	84,5	83,9	81,8	83,0	83,6	82,0	80,4	77,2	77,2	78,3	75,7
Kvinnor 16-64 år	82,0	84,5	85,9	86,0	85,4	84,7	88,0	87,6	86,4	85,3	83,6	83,1	80,7	80,5

Källa: SCB (2006a) Tabell MA 4. Medlem i facklig organisation. Anställda personer 16-64 år

Aktiv i facklig organisation

Den procentuella graden av fackligt aktiva i en facklig organisation för anställda, oavsett anställningsform, mellan 16-64 år. Tabellen visar resultat från de som svarat ja på frågan om de deltar aktivt i fackföreningens verksamhet.

	1980-81	1982-83	1984-85	1986-87	1988-89	1990-91	1992-93	1994-95	1996-97	1998-99	2000-01	2002-03	2004	2005
Samtliga 16-64 år	13,4	12,7	12,0	.	12,8	10,8	12,0	10,8	10,6	9,7	9,3	8,8	7,7	8,1
Män 16-64 år	15,6	15,0	14,6		14,4	12,5	12,9	13,1	11,5	9,9	9,9	9,6	8,1	8,2
Kvinnor 16-64 år	10,9	10,1	9,3		11,2	9,1	11,2	8,4	9,7	9,5	8,6	8,0	7,4	8,1

Källa: SCB (2006b) Tabell MA 6. Aktiv i facklig organisation under det senaste året. Anställda personer 16-64 år