

LARS CALMFORS
JULIA NEDERBERG
CAROLINA PERSSON



**Vad finns det
för anledning att
vara med i facket?**



LARS CALMFORS
JULIA NEDERBERG
CAROLINA PERSSON

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

FORES

A small graphic element consisting of a grey triangle pointing downwards, positioned below the word 'FORES'.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Lars Calmfors, Julia Nederberg och Carolina Persson

Fores, Grev Turegatan 46, 114 38 Stockholm

info@fores.se
www.fores.se

Tryck: Spektrar, Bulgarien 2021

Grafisk formgivning: epiquestudio.com

ISBN: 978-91-87379-83-3

Fritt tillgängligt med vissa rättigheter förbehållna. Fores vill ha största möjliga spridning av de publikationer vi ger ut. Därför kan publikationerna utan kostnad laddas ner via www.fores.se. Enstaka exemplar kan också beställas i tryckt form via info@fores.se. Vår hantering av upphovsrätt utgår från Creative Commons Erkännande-ickekommersiell-inga bearbetningar 3.0 Unported License (läs mer på www.creativecommons.se). Det innebär i korthet att det är tillåtet att dela, det vill säga att kopiera, distribuera och sända verket, på villkor att Fores och författaren anges, ändamålet är icke-kommersiellt och verket inte förändras, bearbetas eller byggs vidare på.



FORES

Innehållsförteckning

Om Fores	vi
Om författarna	vii
Förord	viii
Sammanfattning	1
KAPITEL 1	
Inledning	20
KAPITEL 2	
Bakgrund	22
KAPITEL 3	
En teoretisk referensram	32
KAPITEL 4	
Intervjustudie	44
KAPITEL 5	
Vår enkätstudie	54
KAPITEL 6	
Uppfattningar om vad facket gör	56
KAPITEL 7	
Analys av sannolikheten att vara fackligt ansluten	64
KAPITEL 8	
Medlemmarnas skäl för att vara med i facket	68

KAPITEL 9	
Slutsatser från regressionsanalyser av medlemmars skäl för att vara med i facket	78
KAPITEL 10	
Skäl för att inte vara med i facket	82
KAPITEL 11	
Slutsatser från regressionsanalyser av skäl för att inte vara med i facket	90
KAPITEL 12	
Några forskningsbaserade slutsatser för facklig rekryteringspolitik	92
Referenser	98
APPENDIX 1	
Uppfattningar om facket i olika grupper av anställda	100
APPENDIX 2	
Regressionsanalyser av sannolikheten att en anställd är fackligt ansluten	106
APPENDIX 3	
Regressioner för att förklara styrkan i medlemmars skäl för att vara fackligt anslutna	112
APPENDIX 4	
Regressioner för att förklara styrkan i icke-medlemmars skäl för att inte vara fackligt anslutna	121

Om Fores

Fores är den gröna och liberala tankesmedjan. Vi står med den ena foten i akademien och forskningen samt med den andra i samhällsdebatten. Mitt i de politiska reformernas centrum huserar Fores. Vårt fokus är reformer som förändrar och förbättrar samt leder till en mer hållbar värld. Vår drivkraft är att fortsätta bidra till världen som vi känner den sedan andra världskrigets slut: när modiga människor reste sig upp från andra världskrigets aska och ställde sig på toleransens och globaliseringens sida samt samarbetade för att lägga grunden för den liberala demokratin. Vi står mot den nationalism och populism som just nu breder ut sig över världen och hotar dessa värden. Vi arrangerar och medverkar i seminarier, samtal, debatter och projekt i Sverige, EU och världen. Besök gärna www.fores.se för mer information.

Om författarna

Lars Calmfors är professor emeritus vid Institutet för internationell ekonomi, Stockholms universitet, forskare vid Institutet för Näringslivsforskning och vetenskaplig rådgivare vid Fores. Han har varit ordförande i Ekonomiska rådet i Finansdepartementet, Finanspolitiska rådet, European Economic Advisory Group och Arbetsmarknads-ekonomiska rådet. Hans forskningsområden är arbetsmarknads- och marknadsekonomi.

Julia Nederberg har en dubbel kandidatexamen i statsvetenskap och nationalekonomi från Stockholms universitet, där hon även läser sin masterutbildning i statsvetenskap. Hon arbetade på Fores 2019–20 och är idag studentkonsult på kommunikationsbyrån Prime Weber Shandwick.

Carolina Persson har en masterexamen i nationalekonomi och är doktorand vid Stockholms universitet. Hon har också civilingenjörs-examen från Universidad Autónoma Metropolitana i Mexico City och har arbetat inom telekom och IT bland annat på Ericsson.

Förord

Fores är den gröna och liberala tankesmedjan. Mitt i reformernas centrum finns vi, med ena foten i akademien och forskningen och andra foten i politik- och samhällsdebatten. Fores drivkraft är att verka för en värld med demokrati och internationellt samarbete. Vi vill stå emot den nationalism och de antidemokratiska tendenser som på senare tid fått fotfäste i många länder. I en liberal demokrati har fackförbund en viktig uppgift. Därför är det relevant att studera hur det fackliga engagemanget har utvecklats över tid.

Rapporten behandlar frågan *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* och är författad av Lars Calmfors, Julia Nederberg och Carolina Persson. Den tar sin utgångspunkt i den trend mot minskad facklig organisationsgrad som vi sett i både Sverige och andra länder under de senaste decennierna.

Förändringar i den fackliga organisationsgraden kan ha två orsaker. Den första är beteendeförändringar. Den andra är förändringar i arbetskraftens sammansättning som påverkar organisationsgraden i hela ekonomin om organisationsgraden skiljer sig mellan olika grupper. Enligt tillgängliga studier är den senare faktorn av liten betydelse.

De arbetsmarknadsreformer som alliansregeringen genomförde ledde till en kraftig nedgång i den fackliga organisationsgraden 2007–08. Det blev helt enkelt mindre förmånligt att vara fackligt ansluten. Den långsiktiga utvecklingen är svårare att förklara, men en vanlig hypotes är att den hänger samman med grundläggande värderingsförskjutningar mellan ”individualism” och ”kollektivism”.

Rapporten försöker bringa insikt i hur människor ser på fackligt

medlemskap och hur de väger dess fördelar och kostnader. Det sker i första hand med hjälp av en enkät där såväl fackligt anslutna som icke anslutna fått svara på frågor om sina attityder till fackligt medlemskap. Analysen av enkätresultaten utgör ett unikt bidrag till förståelsen av hur olika faktorer påverkar den fackliga organisationsgraden. Enkätstudien kompletteras av intervjuer med fackliga företrädare.

Enkäten pekar på att olika försäkringsmotiv – främst tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar och a-kassa – är de viktigaste för att vara med i facket. Dess bidrag till högre löner och bättre arbetsvillkor är också av betydelse liksom sociala normer om att man ”bör” vara med i facket. Däremot tycks olika samhällsmotiv generellt inte ha någon större betydelse för valet att vara med i facket.

Stort tack till de många som bidragit till arbetet. Andreas Bergström på Fores spelade en viktig roll för att initiera projektet. Stefan Carlén (Handels), Anneli Eriksson och Kenneth Hedman (Unionen), Martin Gunnarsson (IF Metall), Johan Ingelskog (Kommunal), Daniel Lind (Akavia), Mats Larsson (LO) och Anders Printz (Vårdförbundet) tog alla av sin tid för att låta sig intervjuas och delade med sig av viktiga insikter. Susanne Ackum, Stefan Carlén, Sara Davidsson, Anders Forslund, Anders Kjellberg, Daniel Lind, Per Skedinger och Charlotta Stern har gett värdefulla synpunkter på ett preliminärt manus. Simon Ek har gett goda råd om den statistiska analysen.

Ett extra stort tack till Oscar Hågestam, praktikant vid Fores, som på ett förtjänstfullt sätt varit spindeln i nätet under tryckprocessen.

Stockholm, 26 november 2020,

Ulrica Schenström

Sammanfattning

Lagstiftning spelar en mindre roll för att reglera arbetsmarknaden i Sverige än i de flesta andra länder. I stället utmärks den svenska arbetsmarknadsmodellen av omfattande självreglering genom kollektivavtal mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Systemet bygger på att partsorganisationerna är representativa för anställda respektive arbetsgivare. Samtidigt som arbetsgivarernas organisationsgrad snarast ökat något, har den fackliga organisationsgraden sedan början av 1990-talet sjunkit kraftigt precis som i många andra länder. På sikt kan det utgöra ett hot mot hela kollektivavtalsmodellen.

Med lägre facklig anslutning kan arbetsgivarernas intresse av att sluta kollektivavtal minska och mer av arbetsmarknadsregleringen flyttas till politiska beslut. En nackdel med en sådan utveckling är att lagstiftning inte kan ta hänsyn till de särskilda förhållandena i olika delar av ekonomin på samma sätt som kollektivavtal. Politiska beslut kan också vara mindre stabila än kollektivavtal mellan parter som vet att deras interaktion är ett upprepat spel där de kommer att mötas gång på gång och därför måste upprätthålla en fungerande relation. Det kan därför finnas skäl att slå vakt om en hög facklig organisationsgrad för att bevara ett flexibelt sätt att reglera arbetsmarknaden.

Den fackliga organisationsgraden har minskat mycket mer för arbetare än tjänstemän. Den föll kraftigt för båda grupperna 2006–08. Den stora skillnaden gäller tiden därefter. Medan organisationsgraden har fortsatt att gå ner för arbetare, så har den stabiliserats för tjänstemän. Organisationsgraden var 2019 betydligt högre för tjänstemän än arbetare: 72 mot 60 procent.

För att förstå den fackliga organisationsgradens utveckling behövs kunskap om de överväganden som styr individens beslut om medlemskap i ett fackförbund. Den här rapporten försöker belysa denna fråga. Det sker med hjälp av en enkät där vi studerat människors uppfattningar om vad fackligt medlemskap ger samt motiv för att vara eller inte vara fackligt anslutna. Enkätstudien kompletteras av intervjuer med fackliga företrädare som arbetar med medlemsfrågor.

Förklaringar till den minskade fackliga organisationsgraden

Förändringar i den fackliga organisationsgraden kan ha två orsaker. Den första är *beteendeförändringar*. Den andra är *strukturella förändringar*, det vill säga förändringar i arbetskraftens sammansättning vid oförändrat beteende i varje grupp av arbetstagare. Sammansättningsförändringar påverkar organisationsgraden i hela ekonomin om organisationsgraden skiljer sig åt mellan olika grupper. Men enligt tillgängliga studier har sådana förändringar spelat ganska liten roll för den minskade fackliga organisationsgraden.

Den uppenbara förklaringen till den stora nedgången 2006–08 är alliansregeringens arbetsmarknadsreformer. Dessa innefattade slopad skattereduktion för fackavgifter, högre a-kasseavgifter som dessutom differentierades efter arbetslöshetsnivån, avskaffad skattereduktion för a-kasseavgifter, lägre a-kasseersättning och striktare kvalificeringskrav för rätt till ersättning. Orsaken till att förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen slog också mot den fackliga anslutningsgraden är att många uppfattar a-kassa och fack som delar av ett gemensamt paket. Avgifterna steg mer i LO-förbundens än i tjänstemannaförbundens kassor eftersom arbetslösheten var högre i de förra. Det bidrog till den större minskningen av den fackliga organisationsgraden för arbetare än för tjänstemän.

Den långsiktiga trenden med fallande facklig organisationsgrad måste emellertid förklaras på annat sätt. En vanlig hypotes är att det

har skett förändringar i attityderna till fackligt medlemskap som hänger samman med grundläggande värderingsförskjutningar när det gäller ”solidaritet med en större grupp” kontra ”individuellt självförverkligande”. En del sociologer menar att löntagarnas inställning till arbetslivet präglas av en tilltagande *individualisering* som minskar intresset för facklig anslutning.

En teoretisk referensram

En lämplig teoretisk utgångspunkt är att rationella individer fattar beslut om facklig anslutning utifrån en jämförelse mellan nytta och kostnad. Medlemskap förutsätter att nyttan för den enskilda arbetstagaren överstiger kostnaden. De löner och andra villkor som facket förhandlar fram i kollektivavtal utgör emellertid en *kollektiv nytthet* som samtliga anställda på avtalsområdet kommer i åtnjutande av oavsett om de är medlemmar eller inte. Det ger upphov till ett så kallat *fripassagerarproblem*: anställda har incitament att inte vara med i facket, eftersom de därigenom slipper avgiften samtidigt som de ändå kan ta del av den kollektiva nyttheten.

Ett sätt för facket att hantera fripassagerarproblemet är att också erbjuda medlemmarna *privata nyttheter*. Dessa kan avse den egna arbetsplatsen och gälla till exempel inflytande på arbetsförhållanden och arbetsmiljö; rådgivning, stöd och statistik inför individuella löneförhandlingar inom kollektivavtalens ram (där sådana förekommer); hjälp vid tvister med arbetsgivaren samt större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar. Det kan också vara fråga om mer allmänt arbetsmarknadsrelaterade förmåner som kompletterande inkomstförsäkringar vid arbetslöshet samt yrkesvägledning och karriärhjälp. Slutligen förekommer ofta medlemsförmåner som inte har någon direkt arbetsmarknadsanknytning. Det kan gälla privata försäkringar, banklån till bättre villkor samt rabatter på utbildningar och semesteraktiviteter.

De privata nyttheterna innebär ekonomiska förmåner av olika slag som kan sägas ge medlemmarna *strikt egennytt*. Men en arbetstagares

upplevda nytta kan också bero på dennes *anseende* inom en socioekonomisk grupp. Anseendet kan i sin tur hänga samman med anpassningen till olika *sociala normer*. På en arbetsplats kan det finnas starka sådana normer om att man av solidaritet med andra anställda ska vara fackansluten. Det kan också finnas sådana normer bland anhöriga och vänner samt mer generellt på en bostadsort eller bland personer med en viss (oftast vänsterinriktad) politisk inställning.

Slutligen kan *bredare samhällsmotiv* (ideologiska skäl) spela roll för individers beslut om att vara med i facket. Även om medlemskap inte innebär några personliga fördelar, kan många antas uppleva nytta av det därför att det uppfattas hjälpa till att främja samhälleliga värden som man tycker är viktiga. Det kan till exempel gälla löntagarnas intressen kontra arbetsgivarnas generellt i samhället eller allmänna mål om jämlika och jämställda löner.

Det empiriska materialet i rapporten består av två delar. Den ena är intervjuer med fackliga företrädare om deras uppfattningar om hur olika faktorer påverkar medlemsutvecklingen. Intervjuerna är intressanta i sig men låg också till grund för utformning av och hypoteser i den andra delen som är en enkätstudie av attityder till fackligt medlemskap i befolkningen.

Intervjuer med fackliga företrädare

Vi har intervjuat fackliga företrädare som arbetar med medlemsfrågor. Intervjuerna förmedlade en tydlig bild av hur förutsättningarna för medlemsrekrytering förändrats över tiden: från att tradition och sociala normer spelat en avgörande roll till att individualiserade beslut blivit allt viktigare. Detta gällde särskilt företrädare från LO-sidan som gav uttryck för likartade bedömningar om värderingsförskjutningar.

Samtliga intervjuade fackförbund utför regelbundet undersökningar av skäl för att vara med i facket. Vi har inte haft tillgång till dessa studier men intervjuerna ger en samstämmig bild av att egennytta, och då framför allt trygghetsskäl, ses som det viktigaste motivet för

medlemskap, medan bredare samhällsmotiv uppfattas vara av mindre betydelse. Detta gäller såväl arbetar- som tjänstemannafack.

Alla intervjuade gav en bild av att fackförbunden under de senaste 10–15 åren har börjat ta medlemsutvecklingen på allt större allvar och utvecklat tydliga strategier för att öka anslutningsgraden.

Organisationsgraden är lägre för ungdomar än för äldre. Flera av de intervjuade menade att det inte är åldern i sig som är problemet för att rekrytera unga utan att deras lägre anslutningsgrad beror på att viss-tid- och deltidsanställningar är vanligare i denna åldersgrupp.

Angående utrikes födda uttrycktes varierande åsikter om huruvida det är svårare att rekrytera dessa än inrikes födda. En uppfattning var att också den lägre organisationsgraden bland utrikes födda främst beror på större förekomst av deltids- och visstidsanställningar. Det pekades även på att utrikes födda ofta är anställda i bemanningsföretag där den fackliga anslutningsgraden är låg. Men i en annan intervju beskrevs att det var generellt svårt att organisera utrikes födda och att det sannolikt berodde på normer som man tagit med sig från sina hemländer.

En synpunkt som återkom var de större svårigheterna att organisera fackligt i storstäderna, framför allt i Stockholm. Det refererades till en specifik 'Stockholmsattityd'. Ett återkommande tema i flera av intervjuerna var problemen att organisera de anställda på mindre arbetsplatser som svarar för en allt större del av sysselsättningen. Det hänger samman med svårigheterna att få förtroendevalda där och att lokal närvaro enligt en ganska samstämmig uppfattning är central för den fackliga anslutningen.

Vår enkätstudie

Vi har utfört en omfattande studie av *attityder* till facket i samarbete med opinionsundersökningsföretaget Demoskop i form av en webbenkät med drygt 3 000 svarande. Den gjordes i oktober-november 2019. Respondenterna fick svara på frågor gällande: (1) bakgrundsinformation om sig själva; (2) sina generella uppfattningar om vad facket åstadkommer; (3) sina

skäl till varför man är med i facket (endast medlemmar); och (4) sina skäl till varför man inte är med i facket (endast icke-medlemmar).

Den insamlade bakgrundsinformation om respondenterna avsåg kön, ålder, bostadsort, inhemsk eller utländsk bakgrund, arbetsmarknadsstatus, sektor (om anställd), arbetare eller tjänsteman (om anställd), utbildning, fackligt medlemskap eller inte, fackförbund (om fackligt ansluten) och potentiellt fackförbund (om inte fackligt ansluten). Dessutom ställde vi frågor om facklig tillgänglighet (representation på arbetsplatsen) och omständigheter som kan spegla sociala normer angående fackligt medlemskap (arbetskamraters respektive vänners och anhörigas medlemskap samt arbetsgivarens inställning till facket).

Uppfattningar om vad facket åstadkommer

Samtliga deltagare fick ta ställning till ett antal påståenden om vad facket åstadkommer. Det är alltså fråga om bedömningar om vilka resultat som det uppnår på olika områden, inte om vilka aktiviteter som är viktiga för den enskilda personens beslut om eventuellt medlemskap eller om vad denna tycker att facket bör göra. Respondenterna fick ange på en skala 1–5 hur väl de tyckte att utsagorna stämde: 1 stod för ”stämmer inte alls” och 5 för ”stämmer mycket väl”; 3 kan uppfattas stå för ”varken stämmer eller inte stämmer”. Tabellen nedan redovisar påståendena, svarsmedeltalen (och om dessa är signifikant skilda från mittvärdet 3) samt spridningen i svaren.

Respondenterna instämmer mer eller mindre i samtliga påståenden. Samtliga medelvärden ligger över varken-eller-värdet 3 och är signifikant skilda från detta. De högsta medelvärdena gäller olika försäkringsaspekter med det i särklass högsta värdet för tillgång till fackets inkomstförsäkringar. Det näst högsta värdet avser privata försäkringar med mera genom facket. Det är anmärkningsvärt att medelvärdet för påståendet ”facket ger medlemmarna tillgång till a-kassa” är så högt – nära 4 – eftersom påståendet inte är korrekt: men det bekräftar hypotesen att medlemskap i facket och i a-kassan ofta uppfattas som ett gemensamt paket.

Uppfattningar om vad facket åstadkommer, medelvärden på en skala 1–5 och spridning, samtliga deltagare

	Typ av motiv	Medelvärde	Standardavvikelse
Facket ger medlemmarna tillgång till kompletterande inkomstförsäkring vid till exempel arbetslöshet och sjukdom	E, F	4,35***	1,29
Facket ger medlemmarna tillgång till förmånliga privata försäkringar, rabatter, banklån och liknande	E, F	3,99***	1,44
Facket ger medlemmarna hjälp vid tvister med arbetsgivaren	E, F, A	3,96***	1,33
Facket ger medlemmarna tillgång till a-kassa	E, F	3,91***	1,65
Facket bidrar till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män	S	3,56***	1,69
Facket ger medlemmarna bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,55***	1,48
Facket ger medlemmarna större möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö på arbetsplatsen	E, A	3,53***	1,46
Facket ger medlemmarna större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	3,51***	1,59
Facket bidrar till politisk balans i samhället mellan arbetsgivare och anställda	S	3,44***	1,67
Facket bidrar till en rimlig fördelning i samhället mellan löner och vinster	S	3,34***	1,77
Facket bidrar till mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,32***	1,71
Facket ger medlemmarna högre lön	E, A	3,16***	1,58

Anm: E = egenintymotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv och S = bredare samhällsmotiv. *, ** och *** indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. Gruppen alla respondenter innehåller 3 039 observationer. De medelvärden och standardavvikelser som redovisas här och i följande tabeller är viktade efter kön, ålder, bostadsort och partisympati.

Källa: Egna beräkningar.

Påståendena relaterade till bredare samhällsmotiv hamnar i tre av fyra fall i botten av listan på medelvärden. Det är bara utsagan om att ”facket bidrar till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” som ligger högre upp. Allra lägst hamnar påståendet ”facket ger medlemmarna högre lön”. Det är kanske inte så förvånande eftersom de

kollektivavtalade lönerna gäller för alla på ett avtalsområde (fripassagerarproblemet). Flera av de övriga arbetsplatsrelaterade aspekterna (bättre anställningsvillkor utöver lön, större möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö samt större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar) ligger alla i mitten av rangordningen. Den arbetsplatsrelaterade aspekt som rankas högst är möjligheten att få hjälp vid tvister med arbetsgivaren.

Vi har också jämfört uppfattningarna om facket mellan olika grupper av löntagare. Kvinnor har genomgående en mer positiv uppfattning om vad facket åstadkommer än män. Detsamma gäller yngre i förhållande till äldre. Arbetare bedömer fackets prestationer mer positivt än tjänstemän i alla avseenden utom i fråga om ”fackliga inkomstförsäkringar”. Det senare hänger antagligen samman med att inte alla LO-fack erbjuder kompletterande försäkringar.

Sammanfattningsvis tyder resultaten på positiva uppfattningar om vad facket åstadkommer. Det gäller särskilt dess bidrag till icke arbetsplatsrelaterade försäkringar för medlemmarna. Minst positivt värderas fackets förmåga i fråga om dess kärnuppgift: att ge medlemmarna högre lön. Bidragen till att uppnå olika samhällsmål bedöms som mindre positiva än bidragen till försäkringslösningar och andra arbetsplatsrelaterade förmåner (förutom högre lön).

Sannolikheten att vara fackligt ansluten

Vi har med hjälp av regressionsanalys studerat hur sannolikheten för anställda att vara fackligt anslutna samvarierar med uppfattningarna om fackets insatser och andra faktorer. De senare inkluderar strukturella variabler (de bakgrundsfaktorer som vi frågade enkättagarna om) samt variabler som speglar fackets tillgänglighet och sociala normer.

Det finns en stark samvariation mellan några *uppfattningar om vad facket åstadkommer* och sannolikheten för medlemskap. Det gäller tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar och tillgång till a-kassa

(alltså försäkringsaspekter som inte är arbetsplatsrelaterade). 1 enhets mer positiv bedömning (på vår skala 1–5) innebär 6,1 (inkomstförsäkringar) respektive 2,5 (a-kassa) procentenheters högre sannolikhet för fackligt medlemskap. Men också en mer positiv bedömning av vad facket åstadkommer på arbetsplatsen i form av högre lön och bättre arbetsvillkor utöver lön är förenat med en högre sannolikhet för facklig anslutning (1 enhets högre bedömning ökar sannolikheten med 3,7 respektive 2,2 procentenheter). Däremot innebär inte en mer positiv syn på fackets bidrag till olika samhällsmål en större sannolikhet för medlemskap.

Sociala normer tycks vara av betydelse. Sannolikheten att en anställd är fackligt ansluten är högre om hen har arbetskamrater, anhöriga och vänner som är med i facket samt om arbetsgivaren är positivt inställd till facket än om motsatserna gäller. Skillnaden i sannolikhet för medlemskap för var och en av dessa normvariabler ligger i intervallet 6–10 procentenheter.

De viktigaste *strukturella variablerna* är ålder och sektortillhörighet. Allt annat lika är sannolikheten för att vara medlem i facket 8–9 procentenheter högre för 50–64-åringar än 18–29-åringar och för offentlig- än privatanställda. Sannolikheten är också större (4–5 procentenheter) för tjänstemän än arbetare, för kvinnor än män, för högre än lägre utbildade och för boende i övriga landet än boende i Stockholmsregionen. Däremot spelar inte inrikes eller utrikes bakgrund och anställningsform någon roll när vi kontrollerar för sociala normer och uppfattningar om facket.

Vi gjorde också en regressionsanalys där våra tolv uppfattningsvariabler slogs ihop till fyra kategorier: *försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen*, *försäkringsmotiv på arbetsplatsen*, *förmåner på arbetsplatsen* samt *samhällsmotiv*. Denna analys gav liknande resultat som när vi studerade effekterna av varje enskild uppfattning. Skillnader i uppfattningarna om hur facket bidrar till olika samhällsmotiv spelar ingen roll för sannolikheten att vara fackligt ansluten. Det gör däremot synen på

fackets bidrag till försäkringar utanför arbetsplatsen samt förmåner och ”försäkringar” på arbetsplatsen.

Strikt tolkat säger våra regressionsanalyser endast något om möjligheterna att utifrån information om ett antal variabler prediktera sannolikheten för att en anställd är fackligt ansluten. ”Effekterna” är betingade sådana, det vill säga de gäller allt annat lika, alltså när vi kontrollerar för andra ”effekter”. En kausal tolkning av de ovan refererade slutsatserna om olika uppfattningars betydelse skulle vara att individers bedömning av fackets försäkringsfunktion och förmåga att utverka förmåner på arbetsplatsen har stor betydelse för *valet* att vara medlem. Men man kan inte vara säker på en sådan tolkning. Det är också möjligt att medlemmar får mer information som framhäver fackets roll i dessa avseenden än icke-medlemmar. Då kan det också föreligga *omvänd kausalitet*: det fackliga medlemskapet påverkar individens uppfattning om fackets insatser. Om det är fallet, men medlemmarnas bedömningar av vad facket åstadkommer på olika områden påverkas på ungefär samma sätt, säger skattningarna fortfarande något om den *relativa* betydelsen av uppfattningarna på olika områden. Men inte heller det är helt säkert. En individ kanske rationaliserar sitt beslut om fackligt medlemskap genom att anpassa sina bedömningar av *alla* aspekter så att beslutet stöds (så kallat *koherenssökande*). Sammanfattningsvis om vi observerar mer positiva uppfattningar om fackets försäkringsfunktion och förmåga att leverera förmåner på arbetsplatsen hos en individ än en annan, så är det mer sannolikt att den förre är medlem i facket än den senare. Det *kan* spegla ett orsakssamband men behöver inte göra det.

Medlemmars skäl för att vara med i facket

Analysen ovan byggde på respondenternas enkätsvar angående deras uppfattningar om vad facket åstadkommer. Men vi frågade också anställda medlemmar direkt om deras motiv för att vara fackligt anslutna. De fick ta ställning till hur viktiga ett antal skäl är för dem,

återigen på en skala 1–5 (nu från inte alls viktigt till mycket viktigt).

Motiv som har att göra med sociala normer värderas genomgående lågt. Det gäller särskilt skälen ”vänner och anhöriga är med i facket” och ”arbetskamrater är fackligt organiserade på min arbetsplats”. ”Min arbetsgivare är positivt inställd till facket” och facklig tillgänglighet (”mitt fack är representerat på min arbetsplats”) ses som lite starkare skäl.

Det är intressant att jämföra skälen för att vara med i facket med uppfattningarna om vad facket åstadkommer. Rangordningarna är ganska lika. I båda fallen kommer olika försäkringsmotiv högst. Förutom ”mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” hamnar bredare samhällsmotiv långt ner bland både skäl och uppfattningar. Av samhällsskäl för att vara med i facket kommer ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” särskilt lågt. Förmåner på arbetsplatsen hamnar ofta i mitten för både skäl och uppfattningar.

Det finns emellertid två slående skillnader mellan rangordningarna av skäl och av uppfattningar. ”Bättre lön” ligger i mitten bland skälen för att vara med i facket men sist bland uppfattningarna om vad facket åstadkommer. ”Privata försäkringar med mera” ligger sist bland skälen för medlemskap men näst högst bland uppfattningarna om fackets insatser. En möjlig tolkning är att anställda har låg tilltro till fackets förmåga att ge dem högre lön men ändå är med därför att man vill bidra till den fackliga styrkan i löneförhandlingarna. Vidare kanske man tycker att facket erbjuder förmånliga privata försäkringar med mera samtidigt som detta inte ses som särskilt viktigt.

Skälen för att vara med i facket skiljer sig åt mellan olika grupper på ungefär samma sätt som uppfattningarna om vad facket åstadkommer. Kvinnor värderar samtliga skäl för att vara fackligt ansluten högre än män. De största skillnaderna avser samhällsmotiven. Dessa skäl är således relativt viktigare för kvinnor än för män.

Arbetare ser generellt starkare skäl för att vara med i facket än tjänstemän. Den största skillnaden avser ”jag vill medverka till mindre

löneskillnader mellan låg- och högavlönade”, vilket inte är förvånande eftersom det främst är bland arbetare som lågavlönade finns.

18–29-åringar tycker att skälen för fackligt medlemskap är starkare än vad 30–49-åringar gör. Detta går emot den gängse bilden att yngre är mindre intresserade av facket än äldre. Något förbryllande avser den största skillnaden ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” trots att skillnaderna i fråga om övriga samhällsmotiv i de flesta fall är små. Skillnaderna är förhållandevis stora för sociala normmotiv (”vänner och anhöriga är med i facket” och ”arbetskamrater är med i facket”) samt facklig tillgänglighet (”facket är representerat på min arbetsplats”). Åldersgruppen 50–64 år ser inte lika starka skäl att vara fackligt ansluten som åldersgruppen 18–29 år. Däremot ser man starkare skäl än gruppen 30–49 år.

När man jämför skälen för att vara fackligt ansluten mellan storstadsregionerna (Stockholms, Göteborgs- och Malmöområdena) och övriga landet, är skillnaderna generellt små. Men flera av samhällsmotiven tycks spela större roll i övriga landet än i storstadsområdena. Dessutom tycks ”vänner och anhöriga är med” ha större betydelse i övriga landet än i storstadsområdena. Däremot är ”tillgång till kompletterande inkomstförsäkring” viktigare i de senare.

Regressionsanalyser av medlemmars skäl för att vara med

Vi utförde också multipla regressionsanalyser av sambandet mellan styrkan i olika skäl för fackligt medlemskap och olika strukturella variabler. I regressionerna beaktas dessa variabler samtidigt i stället för som ovan bara en i taget, vilket gör det möjligt att dra slutsatser om deras relativa betydelse. De viktigaste slutsatserna är följande:

- Män värderar alla skäl för att vara med i facket, utom sociala normer, lägre än kvinnor. Störst är skillnaden i fråga om ”medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män”.
- För personer med utländsk bakgrund är försäkringsmotiv

utanför arbetsplatsen, förmåner på jobbet, samhällsmotiv och sociala normer viktigare skäl för medlemskap än för inrikes födda: den största skillnaden gäller betydelsen av sociala normer.

- Medlemmar i LO-förbund värderar generellt skälen för medlemskap högre än medlemmar i andra fack. Skillnaderna är störst i fråga om sociala normer, förmåner på arbetsplatsen och samhällsmotiv.
- Offentliganställda värderar de flesta skälen för att vara med i facket högre än privatanställda. Endast två skäl är signifikant mindre viktiga för offentlig- än privatanställda, nämligen ”tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar” och ”tillgång till a-kassa”. Det förklaras förmodligen av att risken för uppsägning är betydligt mindre för offentlig- än privatanställda.
- Ålder har ibland betydelse för värderingen av skälen för fackligt medlemskap. Medelålders medlemmar ser ofta svagare skäl för att vara med än äldre. För yngre är några av skälen – ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med”, ”vänner och anhöriga är med”, ”bättre lön” och ”bättre arbetsvillkor utöver lön” starkare än för äldre.
- Bostadsort spelar i regel ingen roll för hur starka medlemmarnas skäl är för att vara med.

Icke-medlemmars skäl för att inte vara med i facket

Slutligen frågade vi också anställda som inte är fackligt anslutna om skälen för det. I analogi med frågorna till anställda medlemmar fick respondenterna ange på en skala 1–5 (från ”inte alls viktigt” till ”mycket viktigt”) hur de såg på olika skäl för att inte vara medlemmar. Skälen som undersöktes motsvarar delvis skälen som studerades för medlemmar.

Det viktigaste skälet för att inte vara medlem är att ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”, alltså ett samhällsmotiv. Men även egennyttomotiv som har med fripassagerarproblemet att göra placeras sig högt: ”min lön blir inte högre av att vara med i facket”, ”jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa” och ”anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre”. Mer allmänt formulerade skäl som ”jag tycker inte att facket gör någon skillnad” och ”facket känns omodernt” får också förhållandevis höga medelvärden liksom ”medlemsavgiften är för hög” (egennyttomotiv) och ”jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning” (ett individualistiskt motiv).

Tillgänglighetsfaktorer – ”jag har inte fått information om facket” och ”jag har inte blivit kontaktad av facket” – tycks inte ha någon stor betydelse för att man inte är med i facket. Detsamma gäller skälet ”jag har inte kommit mig för att gå med”. Dessa resultat skulle kunna tolkas som att icke-medlemskap ofta är följden av ett aktivt val. Sociala normmotiv tycks i genomsnitt spela liten roll för att personer inte är fackligt anslutna.

Bara i några få fall föreligger det signifikanta skillnader mellan kvinnor och män. Skälen ”medlemsavgiften är för hög”, ”jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa”, ”min lön blir inte högre av att vara med i facket” och ”anställningsvillkor utöver lön blir inte högre av att vara med i facket” väger alla tyngre för kvinnor än för män. Inte heller mellan arbetare och tjänstemän skiljer sig skälen för att inte vara fackligt ansluten i allmänhet åt. Men hög medlemsavgift är signifikant viktigare för arbetare än för tjänstemän och rentav det viktigaste skälet för att inte vara medlem för den förra gruppen. Att inte ha blivit kontaktad av facket är också ett signifikant viktigare skäl för arbetare än för tjänstemän liksom en negativ inställning till facket från arbetsgivaren.

Skillnaderna i hur viktiga olika skäl är för att inte vara med i facket mellan olika åldersgrupper är i regel inte statistiskt signifikanta. Det är en annan bild än när det gällde skäl för att vara med bland medlemmar där den yngsta åldersgruppen ofta såg starkare sådana än de äldre

grupperna. Här finns signifikanta skillnader bara i två fall. Den yngsta åldersgruppen instämmer i högre grad än de äldre grupperna i påståendet ”jag har inte kommit mig för att gå med i facket”. Mer förvånande är kanske att den yngsta åldersgruppen i mindre grad upplever facket som omodernt än de äldre åldersgrupperna.

Regressionsanalyser av icke-medlemmars skäl för att inte vara med

Ovan rapporterade vi resultaten från multipla regressionsanalyser av samvariationen mellan styrkan i medlemmars olika skäl för att vara fackligt anslutna och våra strukturella variabler. Vi gjorde motsvarande analys av icke-medlemmars skäl för att inte vara med. I regressionerna förklarar de strukturella variablerna betydligt mindre av skillnaderna i attityderna till fackligt medlemskap för icke-medlemmar än för medlemmar.

Kön saknar i regel betydelse. Undantagen är att skälen ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”, ”vill inte att facket ska ta ställning för min räkning” och ”facket känns omodernt” är viktigare för män än för kvinnor som inte är fackligt anslutna. De skulle kunna tolkas som att samhällsmotiv spelar en större roll för män än för kvinnor som inte är fackligt anslutna.

För 18–29-åringar är skälen ”inte kommit mig för”, ”dålig information”, ”arbetskamrater är inte med” och ”inte kontaktad” viktigare än för äldre. Detta är logiskt eftersom yngre är i början av sitt arbetsliv. Skälen ”facket känns omodernt” och ”vill inte att facket ska ta ställning för min räkning” tillmäts mindre vikt av ungdomar än av äldre och talar för en allmänt mer positiv syn på vad facket står för. Mönstret för personer med utrikes bakgrund är mycket likt det för ungdomar.

Skälen ”negativ arbetsgivare”, ”dålig information”, ”inte kontaktad” och ”för hög medlemsavgift” spelar alla mindre roll för tjänstemän än arbetare, medan ”inte bättre lön” och ”inte bättre anställningsvillkor utöver lön” spelar större roll. Sektortillhörighet, anställningsform, utbildningsnivå och bostadsort saknar i regel betydelse.

Några forskningsbaserade slutsatser om facklig rekryteringspolitik

Enkäten visar att de mest positiva uppfattningarna om vad facket åstadkommer avser olika försäkringsaspekter. Uppfattningarna om fackets insatser för att uppnå olika samhällsmål är inte lika positiva. Fackets förmåga att klara sin kärnuppgift att ”ge medlemmarna högre lön” bedöms som mindre än dess kapacitet på andra områden. Det är i och för sig inte förvånande eftersom även icke fackligt anslutna får del av de löneökningar som bestäms i kollektivavtalen (fripassagerarproblemet).

Det finns en stark samvariation mellan å ena sidan fackligt medlemskap och å andra sidan positiva uppfattningar om att facket ger tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar och a-kassa samt ser till att medlemmarna får högre lön och bättre andra anställningsvillkor. Det är intressant att jämföra dessa resultat angående hur känslig sannolikheten för medlemskap är med avseende på skillnader i uppfattningarna om vad facket åstadkommer med de genomsnittliga uppfattningarna.

En positiv uppfattning om fackets förmåga att erbjuda kompletterande inkomstförsäkringar har en större positiv samvariation med sannolikheten att vara fackligt ansluten än någon annan uppfattning om fackets verksamhet. Om man gör en kausal tolkning av sambandet, är det ett starkt argument för att facket bör lyfta fram denna aspekt i sin medlemsrekrytering. Men eftersom den genomsnittliga uppfattningen om fackets insats på det här området redan är så positiv, finns det för många fackförbund inte någon stor förbättringspotential. Uppenbara undantag är förstas LO-förbund som idag saknar inkomstförsäkring, till exempel Byggnadsarbetareförbundet och Fastighetsanställdas Förbund.

Uppfattningen om fackets bidrag till högre löner för medlemmar samvarierar i mindre grad än uppfattningen om de kompletterande inkomstförsäkringarna med sannolikheten att vara fackligt ansluten. Men eftersom den genomsnittliga uppfattningen om vad facket åstadkommer i fråga om lönerna är förhållandevis låg, kan det ändå vara en

hög *pay-off* om potentiella medlemmar kan påverkas till att få en mer positiv bild av vad facket gör för att höja lönerna.

Vår studie bekräftar den betydelse som den uppfattade kopplingen mellan fack och a-kassa tycks ha för den fackliga organisationsgraden trots att relationen numera är svagare än tidigare. Det talar för att det ligger i fackets – men inte nödvändigtvis samhällets – intresse att försöka upprätthålla bilden av a-kassa och fack som delar av ett sammanhängande paket.

En mer positiv uppfattning om fackets bidrag till att uppnå olika samhällsmål samvarierar enligt vår analys *inte* med en högre sannolikhet för fackligt medlemskap. Därför är det förmodligen inte någon effektiv facklig strategi att försöka värva medlemmar genom att framhålla olika samhällsmotiv för att gå med. Men frågan är förstas vidare än så eftersom den också gäller i vilken grad facket ska engagera sig i den allmänna samhällspolitiska debatten och försöka uppnå olika mål genom att påverka den politiska processen.

Flera skäl för att *inte* vara med i facket tycks vara viktiga. Det viktigaste är ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”. Det kan indikera att mindre av politiska ställningstaganden kan vara positivt för medlemsrekryteringen. Slutsatsen stöds av att skälet ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” för medlemskap värderas lågt av dem som är medlemmar.

”Hög medlemsavgift” tycks vara en viktig faktor för att inte vara med i facket. Det gäller arbetare mer än tjänstemän och kvinnor mer än män. Så en effektiv verksamhet som håller nere medlemsavgifterna är också god rekryteringspolitik, särskilt för LO-facken. Dessa har de högsta avgifterna. Detta beror till stor del på att förmånliga privata försäkringar och olika erbjudanden ingår i medlemskapet. Men det verkar oklart om medlemmarna anser att värdet av dessa förmåner väger upp den högre avgiften. Den betydelse som fackavgiftens höjd verkar ha för den fackliga anslutningen talar vidare för att skattereduktion för avgiften kan främja medlemsrekryteringen.

Generellt tycks inte bristande tillgänglighet vara ett viktigt skäl för att inte vara med i facket. Men denna faktor tycks vara viktigare för yngre arbetstagare och personer med utrikes bakgrund. Dessa grupper anger vidare skäl som ”inte kommit mig för”, ”dålig information” och ”inte kontaktad” som viktiga. Så riktade insatser för att etablera kontakt med personer i dessa grupper är antagligen ändamålsenliga. Ett för facket uppmuntrande resultat är att yngre inte i lika hög grad som äldre uppfattar facket som ”omodern”. En liknande skillnad finns mellan personer med utrikes och personer med inrikes bakgrund.

Yngre och personer med utrikes bakgrund ser dessutom i allmänhet starkare skäl än andra grupper för att vara fackligt anslutna. För personer med utrikes bakgrund tycks samhällsmotiv vara ett viktigare skäl för medlemskap än för personer med inrikes bakgrund. Det talar för att facket kanske borde lyfta fram sådana aspekter mer i det rekryteringsarbete som riktas mot personer med utrikes bakgrund.

Det brukar hävdas att sociala normer om fackligt medlemskap har blivit mindre viktiga än tidigare. Vi finner också att faktorer som kan antas spegla sådana normer – om arbetskamrater, vänner och anhöriga är med samt om arbetsgivaren är positivt inställd till facket – inte anges av medlemmarna bland de viktigaste för att vara med (de är dock av avsevärt större betydelse för utrikes än inrikes födda). Men samtidigt finns en betydande positiv samvariation mellan dessa normfaktorer och sannolikheten för fackligt medlemskap. Det talar för att rekrytering via arbetskamrater, vänner och anhöriga fortfarande kan vara en viktig kanal och att ett gott förhållande mellan fack och arbetsgivare också kan vara betydelsefullt för den fackliga organisationsgraden.

En strategi för högre facklig organisationsgrad baserad på vår analys skulle kunna vara följande:

- Värdet av kompletterande fackliga inkomstförsäkringar, där sådana finns, bör fortsatt lyftas fram. Fackförbund som idag inte erbjuder inkomstförsäkringar bör kanske ändra politik.

- Löntagarna behöver få en mer positiv bild av vad facket gör för att höja medlemmarnas löner. Det kan vara en fråga om både marknadsföring och faktiska insatser.
- Generellt lönar det sig inte för facket att i sin medlemsrekrytering framhålla sina insatser för att uppnå olika samhällsmål. Denna aspekt verkar dock vara viktigare för personer med utrikes bakgrund än för personer med inrikes bakgrund.
- Det är viktigt, särskilt för LO-facken, att hålla nere medlemsavgifterna. Det bör övervägas om värdet av förmåner som olika försäkringar ger verkligen överstiger kostnaden i form av högre medlemsavgift.
- Riktade insatser mot ungdomar och utrikes födda är ändamålsenliga.
- Rekrytering via arbetskamrater, vänner och anhöriga är fortsatt viktig, särskilt för ungdomar och utrikes födda.
- Ett gott förhållande till arbetsgivaren är betydelsefullt för medlemsanslutningen.

Inledning

Lagstiftning spelar en mindre roll för att reglera arbetsmarknaden i Sverige än i de flesta andra länder. I stället utmärks den svenska arbetsmarknadsmodellen av omfattande självreglering i kollektivavtal mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Systemet bygger på att partsorganisationerna är representativa för anställda respektive arbetsgivare. Jämfört med andra länder är organisationsgraden hög på både den fackliga sidan och arbetsgivarsidan. Men medan arbetsgivarernas organisationsgrad varit stabil, har den fackliga organisationsgraden sjunkit kraftigt över tid precis som i många andra länder. På sikt kan det utgöra ett hot mot hela kollektivavtalsmodellen.

Med lägre facklig anslutning kan arbetsgivarernas intresse av att sluta kollektivavtal minska och mer av arbetsmarknadsregleringen flyttas till den politiska sfären. Så har till exempel skett i Tyskland. En nackdel med en sådan utveckling är att lagstiftning inte kan ta hänsyn till de speciella förhållandena i olika delar av ekonomin på samma sätt som kollektivavtal. Politiska beslut kan också vara mindre stabila än kollektivavtal mellan parter som vet att deras interaktion är ett upprepat spel där de kommer att mötas gång på gång och därför måste upprätthålla en fungerande relation. Det kan därför finnas skäl att slå vakt om en hög facklig organisationsgrad för att bevara ett flexibelt sätt att reglera arbetsmarknaden.

För att förstå den fackliga organisationsgradens utveckling behövs kunskap om de överväganden som styr individens beslut om medlemskap i ett fackförbund. Den här rapporten försöker belysa denna fråga. Det sker med hjälp av en enkät som utförts i samarbete med Demoskop

där vi studerat människors uppfattningar om vad facket åstadkommer samt motiv för att vara eller inte vara fackligt anslutna. Enkätstudien kompletteras av intervjuer med fackliga företrädare som arbetar med medlemsfrågor.

Framställningen disponeras på följande sätt. Kapitel 2 tecknar en bakgrundsbild av den fackliga organisationsgradens utveckling i Sverige och faktorerna bakom den. Kapitel 3 ger en teoretisk referensram. Kapitel 4 sammanfattar slutsatserna från våra intervjuer med fackliga företrädare. Kapitel 5 innehåller kort information om hur vår enkät utfördes. Den kvantitativa analysen av svaren görs i kapitlen 6–11. Kapitel 6 redovisar de svarandes generella uppfattningar om vad facket åstadkommer och analyserar skillnader mellan olika grupper. Kapitel 7 innehåller regressionsanalyser som syftar till att förklara hur olika bakgrundsfaktorer, sociala normer och uppfattningar om facket hänger samman med fackligt medlemskap. Kapitel 8 beskriver hur fackligt anslutna respondenter värderar olika skäl för medlemskap, medan kapitel 9 analyserar hur dessa skäl hänger samman med olika bakgrundsfaktorer. Kapitlen 10 och 11 rapporterar i stället fackligt oorganiserades värderingar av olika skäl för att inte vara medlemmar samt analyserar hur dessa hänger ihop med bakgrundsfaktorerna. Kapitel 12 diskuterar kort några möjliga slutsatser om facklig rekryteringspolitik som kan dras från vår analys.

KAPITEL 2

Bakgrund

Detta kapitel beskriver några väsentliga fakta angående den fackliga organisationsgraden och dess utveckling i Sverige. Uppgifterna är hämtade främst från Kjellberg (2020a).

2.1 Ett internationellt perspektiv

Tabell 1 visar att den fackliga organisationsgraden är högre i Sverige än i övriga ingående länder. Men det framgår också att Sverige tillhör de länder som har haft störst nedgång. De fyra länderna med högst organisationsgrad – Sverige, Finland, Danmark och Belgien – har alla fackligt närstående arbetslöshetskassor (det så kallade Gentsystemet). Många har framhållit att facklig organisering främjas av ett sådant arrangemang eftersom många arbetstagare uppfattar medlemskap i ett fackförbund och i närstående a-kassa som ett sammanhängande paket även när detta formellt inte är fallet.¹

2.2 Den fackliga organisationsgradens utveckling

Organisationsgraden har utvecklats mycket olika på den fackliga sidan och på arbetsgivarsidan (figur 1). Medan arbetsgivarnas organisationsgrad – mätt som andelen anställda i företaget som tillhör någon arbetsgi-

¹ Se till exempel Visser (2002), Böckerman och Uusitalo (2006), Ebbinghaus med flera (2011), Schnabel (2013) och OECD (2017). Se också avsnitt 3.1.

Tabell 1 Facklig organisationsgrad i olika länder, procent av anställda

	2018	2000	Förändring (procentenheter)
Sverige	68	81	-13
Danmark	64 (53)	(75) 72	-11 (-19)
Finland	60	76	-16
Belgien	50	56	-6
Norge	49	53	-4
Italien	34	35	-1
Kanada	29	31	-2
Österrike	26	37	-11
Irland	25	36	-11
Storbritannien	23	30	-7
Grekland	20	25	-5
Slovenien	20	44	-24
Japan	17	21	-4
Schweiz	17	20	-3
Tyskland	17	25	-8
Nederländerna	16	23	-7
Portugal	15	21	-6
Australien	14	25	-11
Spanien	14	17	-3
Polen	13	25	-12
Lettland	12	21	-9
Tjeckien	12	27	-15
Slovakien	11	32	-21
Sydkorea	11	12	-1
USA	11	13	-2
Frankrike	9	10	-1
Turkiet	9	16	-7
Ungern	8	20	-12
Litauen	7	17	-10
Estland	4	14	-10

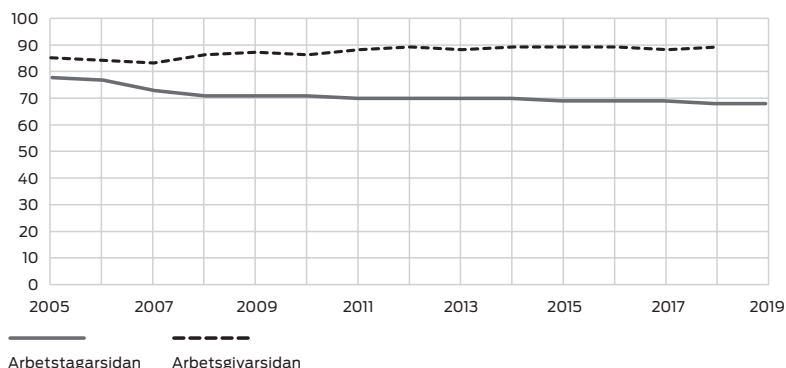
Anm: Grekland 2000 avser 2001, Lettland 2000 avser 2003, Litauen 2000 avser 2001, Turkiet 2000 avser 2008 och Ungern 2000 avser 2005. Grekland 2018 avser 2016, Irland 2018 avser 2017, Kanada 2018 avser 2016, Polen 2018 avser 2015, Portugal 2018 avser 2016, Schweiz 2018 avser 2017, Slovakien 2018 avser 2016, Slovenien 2018 avser 2016, Sverige 2018 avser 2019 och Sydkorea 2018 avser 2017. För Danmark inkluderar siffrorna utan parentes även så kallade alternativa fackföreningar som i allmänhet inte tecknar kollektivavtal, medan siffrorna i parentes exkluderar dessa.

Källa: Kjellberg (2020a).

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

varorganisation – har ökat något, har den fackliga organisationsgraden fallit. Minskningen i det senare fallet har varit ännu kraftigare om man utsträcker tidsperioden. År 1993 var den fackliga organisationsgraden hela 85 procent mot endast 68 procent 2019.

Figur 1 Organisationsgrad på den fackliga sidan och på arbetsgivarsidan, procent av anställda

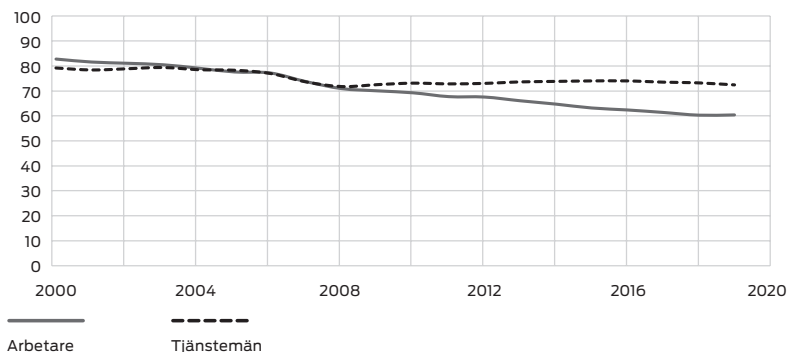


Anm: Data avser anställda 16–64 år som är medlemmar i ett fackförbund respektive arbetar i företag eller andra verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.

Källa: Kjellberg (2020a).

Figur 2 visar att utvecklingen skiljt sig kraftigt åt mellan arbetare (organiserade i LO-förbund) och tjänstemän (i huvudsak organiserade i TCO- eller Saco-förbund). Nedgången har varit mycket större för arbetare än tjänstemän. Organisationsgraden minskade kraftigt för båda grupperna 2006–08 i samband med alliansregeringens arbetsmarknadsreformer (se avsnitt 2.4). Nedgången då var bara marginellt större för arbetarna. Den stora skillnaden gäller tiden därefter. Medan organisationsgraden har fortsatt att gå ner för arbetare, så har den stabiliserats för tjänstemän. Följden är att den fackliga organisationsgraden 2019 var väsentligt högre för tjänstemän än för arbetare: 72 mot 60 procent.

Figur 2 Facklig organisationsgrad för arbetare och för tjänstemän, procent av anställda



Anm: Se figur 1.

Källa: Kjellberg (2020a).

Tabell 2 redovisar de 20 största fackförbunden. Störst är TCO-förbundet Unionen, som organiserar tjänstemän i industrin och större delen av den privata tjänstesektorn, med cirka 566 000 yrkesverksamma medlemmar. Näst störst är LO-förbundet Kommunal med ganska exakt en halv miljon medlemmar. Därefter kommer IF Metall med ett medlemskap på en knapp kvarts miljon. Det största Saco-förbundet är Sveriges Ingenjörer med omkring 127 000 medlemmar.

Utvecklingen över tid skiljer sig kraftigt åt mellan förbunden i olika huvudorganisationer. Samtliga LO-förbund har tappat medlemmar. Det är en följd av både strukturella förskjutningar i ekonomin som inneburit färre anställda i de grupper som LO organiserar och minskad organisationsgrad bland dessa.² I några fall är medlemstappen dramatiska. GS-facket (för skogs-, trä- och grafisk bransch) har sedan 2006 tappat nästan 60 procent och Hotell & Restaurang mer än hälften av sina medlemmar. Seko (Service- och Kommunikationsfacket), IF Metall och Transport har

² Se Larsson (2019) och Kjellberg (2020a).

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 2 De 20 största fackförbunden, antal yrkesverksamma medlemmar

		2019	2006	Förändring	Huvudorganisation
1	Unionen	566 300	443 000	+123 300	TCO
2	Kommunal	500 600	563 700	-63 100	LO
3	IF Metall	242 000	337 700	-95 700	LO
4	Läraryrkesförbundet	166 500	180 100	-13 600	TCO
5	Vision	139 600	133 700	+5 900	TCO
6	Sveriges Ingenjörer	127 400	95 300	+34 300	Saco
7	Handels	122 300	146 200	-23 900	LO
8	Akavia	97 200	78 300	+18 900	Saco
9	Ledarna	92 900	72 400	+20 500	Oberoende
10	Vårdförbundet	91 200	94 300	-3 100	TCO
11	Byggnads	80 500	93 900	-13 400	LO
12	Seko	70 800	102 600	-31 800	LO
13	Fackförbundet ST	65 600	75 400	-9 800	TCO
14	Lärarnas Riksförbund	63 800	58 200	+5 600	Saco
15	Akademikerförbundet SSR	56 800	37 100	+20 800	Saco
16	Transport	48 700	65 800	-17 100	LO
17	GS-facket	37 600	89 300	-51 700	LO
18	Läkarförbundet	37 200	29 000	+9 600	Saco
19	Naturvetarna	30 800	23 200	+8 300	Saco
20	Hotell & Restaurang	26 600	54 500	-27 900	LO

Anm: Antal aktiva medlemmar 31 december. Fet stil i kolumnen för förändring markerar ökat antal medlemmar.

Källa: Kjellberg (2020a).

minskat med 25–30 procent. Även Kommunal, Byggnads och Handels har haft medlemsminskningar men här är förlusterna lägre: 10–15 procent.

Tillväxten för Saco-förbunden har varit kraftig. Akademikerförbundet SSR har växt med mer än hälften sedan 2006 och övriga visade Saco-förbund med 25–35 procent (utom Lärarnas Riksförbund som bara ökat med cirka tio procent). Det oberoende förbundet Ledarna har också växt kraftigt (med 28 procent). För TCO-förbunden är bilden mer splittrad: stark tillväxt för Unionen (med knappt 30 pro-

cent), liten ökning för Vision (kommunaltjänstemän) och begränsade minskningar för Vårdförbundet, Lärarförbundet och ST (statliga tjänstemän).

2.3 Skillnader mellan olika branscher och socioekonomiska grupper

Den fackliga organisationsgraden varierar starkt mellan olika delar av ekonomin och mellan olika socioekonomiska grupper:³

- För arbetare är organisationsgraden högst i industrin och offentlig sektor: 72 procent 2019. Byggsektor och transport ligger också ganska högt med 62 respektive 57 procent av arbetarna. I handeln är 52 procent av arbetarna organiserade, medan siffran är så låg som 27 procent inom hotell och restaurang.
- Tjänstemännens organisationsgrad är högst inom offentlig sektor: 81 procent. Därefter kommer industrin med 78 procent. Men talen är höga också inom olika tjänstebranscher: 60–70 procent.
- Sannolikheten för fackligt medlemskap ökar med åldern. För åldersgrupperna 16–29, 30–44 och 45–64 år är organisationsgraderna 49, 68 respektive 76 procent.
- Utrikes födda har lägre organisationsgrad än inrikes födda. Det gäller framför allt för arbetare: bland dessa var 51 procent av de utrikes födda fackligt organiserade 2019 mot 64 procent av de inrikes födda.
- Den fackliga organisationsgraden är betydligt lägre i Stockholm än i övriga landet. År 2017 var siffran 59 procent i Stockholm mot 70 procent i hela riket.

³ Uppgifterna är tagna från Kjellberg (2020a).

- Slutligen spelar anställningsform stor roll. År 2018 var organisationsgraden 30 procentenheter högre för tillsvidareanställda än för visstidsanställda arbetare. Motsvarande skillnad var något lägre för tjänstemän.

De ovan angivna faktorerna samvarierar ofta på ett systematiskt sätt. Så till exempel är yngre (arbetare) överrepresenterade i tjänstebranscher som handel samt hotell och restaurang – som är typiska genomgångsbranscher – och dessutom ofta visstidsanställda. Samtidigt väger tjänstebranscherna tyngre i Stockholm än i landet som helhet. Utrikes födda är överrepresenterade i arbetaryrken, visstidsanställningar och tjänstebranscher.

2.4 Förklaringar till den minskade fackliga organisationsgraden

Förändringar i den fackliga organisationsgraden kan ha två orsaker. Den första är *beteendeförändringar*. Den andra är *strukturella förändringar*, det vill säga förändringar i arbetskraftens sammansättning vid oförändrat beteende i varje grupp av arbetstagare. Sådana sammansättningsförändringar påverkar organisationsgraden i hela ekonomin om organisationsgraden skiljer sig åt mellan olika grupper.

Det har gjorts två studier av vilken betydelse strukturella förändringar haft för den minskade fackliga organisationsgraden i Sverige: Palm (2017) och Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018).⁴ Enligt Palms data sjönk organisationsgraden med nästan 14 procentenheter mellan 1991 och 2010. Hon kan endast förklara cirka två procentenheter (15 procent) av minskningen med sammansättningsförändringar. Den viktigaste av dessa är en minskad sysselsättningsandel för offentlig sektor i förhållande till privat. Mindre bidrag kommer från ökade

⁴ Den senare studien redovisas också i Calmfors med flera (2019).

sysselsättningsandelar för högre tjänstemän och anställda på ledande befattningar, visstidsanställda, anställda i tjänstesektorn och i mindre företag samt utrikes födda.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet studerade i stället den fackliga organisationsgradens utveckling 1997–2016 och 2005–16. För den förra perioden förklarar sammansättningsförändringar runt två procentenheter (15 procent) av en minskning på 14 procentenheter. Det som spelat roll är en ökad sysselsättningsandel för privata tjänster exklusive parti- och detaljhandel samt minskade sysselsättningsandelar för tillverkningsindustri jämte för kommuner och regioner. För perioden 2005–16 förklarar sammansättningsförändringar lite mer av organisationsgradens minskning (1,9 procentenheter, eller 22 procent, av totalt 8,6 procentenheter). Förutom samma faktorer som under perioden 1997–2016 är en ökad andel utrikes födda av betydelse.

Det två studierna visar att strukturella förändringar spelat en viss, men ganska liten, roll för den minskade fackliga organisationsgraden i Sverige. Resultaten är i samklang med vad man funnit för andra länder, även om sammansättningsförändringar varit något viktigare där.⁵

Figurerna 1 och 2 visade på en kraftig nedgång av den fackliga organisationsgraden 2006–08. Den uppenbara förklaringen är alliansregeringens arbetsmarknadsreformer. Dessa innefattade slopad skattereduktion för fackavgifter, högre a-kasseavgifter som dessutom differentierades efter arbetslöshetsnivån, avskaffad skattereduktion för a-kasseavgifter, lägre a-kasseersättning och striktare kvalificeringskrav för rätt till ersättning. Mellan 2006 och 2008 sjönk anställdas anslutningsgrad till a-kassorna med 13 procentenheter (från 87 till 74 procent) och den fackliga organisationsgraden med sex procentenheter (från 77 till 71 procent).⁶ Orsaken till att förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen slog också mot den fackliga anslutningsgraden är att relationen mellan a-kassor och fack i Gentsystemet skapar en bild av dem som delar av ett gemensamt paket (se avsnitt 3.1): höjda a-kasse-

5 Schnabel (2013) och Palm (2017) innehåller översikter av dessa studier.

6 Kjellberg (2020a), tabell 20.

avgifter ger därför upphov till en så att säga omvänd Genteffekt. Avgifterna steg mer i LO-förbundens än i tjänstemannaförbundens kassor eftersom arbetslösheten var högre bland de förra. Det bidrog sannolikt till den större minskningen av den fackliga organisationsgraden för arbetare än för tjänstemän.

Den långsiktiga trenden med fallande facklig organisationsgrad måste emellertid förklaras på annat sätt. En vanlig hypotes är att det skett förändringar i attityderna till fackligt medlemskap som hänger samman med grundläggande värderingsförskjutningar när det gäller ”solidaritet med en större grupp” kontra ”individuellt självförverkligande”. En del sociologer menar att relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare präglas av en tilltagande *individualisering* som minskar intresset för facklig anslutning.⁷ Enligt Palm (2017) har politisk ideologi (vänstersympatier) och klasstillhörighet (arbetarklassbakgrund) över tiden blivit mindre viktiga variabler för att förklara varför enskilda individer är medlemmar i facket.

2.5 Coronakrisen, facket och a-kassorna

Coronakrisen som bröt ut i Sverige i början av mars 2020 fick omedelbara följder för anslutningen till såväl a-kassor som fack. Det berodde på den ökade arbetslöshetsrisken, att kvalifikationskraven för a-kasseersättning mildrades (både medlems- och arbetsvillkor) samt att ersättningsnivåerna höjdes (grundbelopp och tak). Enligt Kjellberg (2020a) ökade antalet medlemmar i de fackligt närstående a-kassorna under mars och april med cirka 175 000. Antalet medlemmar i facket ökade med mer än 58 000 (siffror för några fackförbund saknas). Även LO-facken fick en medlemstillströmning: antalet medlemmar ökade med 20 000 samtidigt som anslutningen till närstående a-kassor

⁷ Se Beck (2000), Kjellberg (2001, 2020a), Beck och Beck-Gernsheim (2002), Bengtsson (2008) och Schnabel (2013). Psykologerna Allvin och Sverke (2000) fann att yngre industriarbetare hade en mer nyttoinriktad inställning till facket än äldre.

ökade med 73 000. Unionen fick 24 000 nya medlemmar och dess a-kassa 57 000. Liksom under 2006–08 förändrades således anslutning till a-kassor och fack i samma riktning men med betydligt större förändringar i det förra fallet. En viss medlemstillströmning till a-kassorna fortsatte under maj–juli men den var betydligt lägre än under mars–april (drygt 27 000 personer).⁸ Fackets medlemsökning under resten av året stannade också av. I några fackförbund minskade rentav antalet medlemmar igen därför att arbetslösa utträdde. Det är troligt att coronaeffekten bara utgör ett tillfälligt "hack" i utvecklingen.

8 Kjellberg (2020b).

KAPITEL 3

En teoretisk referensram

En lämplig teoretisk utgångspunkt för analys av fackligt medlemskap är att rationella individer fattar beslut utifrån en jämförelse mellan nytta och kostnad. Medlemskap förutsätter att nyttan för den enskilda arbetstagaren överstiger kostnaden.

En viktig omständighet är att de löner och andra villkor som facket förhandlar fram i kollektivavtal i regel utgör *kollektiva nyttigheter* som samtliga anställda på avtalsområdet kommer i åtnjutande av oavsett om de är medlemmar eller inte. Det ger upphov till ett så kallat *fripassagerarproblem*: anställda har ett ekonomiskt incitament att inte vara med i facket, eftersom de därigenom slipper avgiften samtidigt som de ändå kan ta del av den kollektiva nyttigheten.

3.1 Privata nyttigheter

Ett sätt för facket att hantera fripassagerarproblemet är att också erbjuda medlemmarna *privata nyttigheter* (ibland benämnda selektiva incitament).⁹ Dessa kan till exempel avse den egna arbetsplatsen och gälla till exempel inflytande på arbetsförhållanden och arbetsmiljö; rådgivning, stöd och statistik inför individuella löneförhandlingar inom kollektivavtalens ram (där sådana förekommer); hjälp vid tvister med arbetsgivaren samt möjligheter att behålla jobbet vid uppsäg-

⁹ Detta analyserades tidigt i uppmärksammade bidrag av Olson (1965, 1982).

ningar. Det kan också vara fråga om mer allmänt arbetsmarknadsrelaterade förmåner som kompletterande inkomstförsäkringar vid arbetslöshet samt yrkesvägledning och karriärhjälp. Slutligen förekommer ofta medlemsförmåner som inte har någon som helst arbetsmarknadsanknytning. Det kan gälla olycksfalls-, hem-, liv- och barnförsäkringar (som antingen ingår för alla medlemmar eller som kan tecknas på förmånliga villkor), möjligheter till banklån på bättre villkor samt rabatter på utbildningar och semesteraktiviteter (se fördjupning 3.1).

LO-förbundens medlemsavgifter är i allmänhet högre än tjänstemannafackens. Ett skäl är att fler privata försäkringar (olycksfallsförsäkring fritid, hemförsäkring och/eller livförsäkring) ingår i de förra förbundens avgifter. Eftersom kostnaderna för att teckna dessa försäkringar privat beror på en rad olika faktorer är det svårt att uppskatta värdet av att få dem via medlemskapet, men storleksordningen är cirka 200 kronor per månad.¹⁰ Om man drar bort den summan från LO-förbundens avgifter, hamnar de ganska nära tjänstemannaförbundens men är förstås högre som andelar av lönerna vilka i genomsnitt är lägre för LO-medlemmar.

Fördjupning 3.1 Icke arbetsplatsrelaterade medlemsförmåner i fyra fackförbund

Tabell 3 visar medlemsavgift och icke arbetsplatsrelaterade medlemsförmåner i två LO-förbund (Kommunal och IF Metall), ett TCO-förbund (Unionen) och ett Saco-förbund (Sveriges Ingenjörer).

¹⁰ Uppskattning av Stefan Carlén, en av de fackliga företrädare som intervjuades i kapitel 4.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 3 Medlemsavgift och medlemsförmåner i fyra fackförbund, 2020

	Kommunal	IF Metall	Unionen	Sveriges Ingenjörer
Medlemsavgift (exklusive a-kassa), kronor per månad	125–618 (390–453) ^a	226–662 (460) ^b	50–235 (225–235) ^c	240
Inkomstförsäkring	X ^d	X ^e	X ^d	X ^d
Inkomstförsäkring tillägg			X	X
Olycksfallsförsäkring fritid	X ^d	X ^d		
Kompletterings-TGL (livförsäkring)	X ^d	X ^d		
Livförsäkring för arbetslösa			X	
Hemförsäkring	X ^d			
Barngrupplivförsäkring	X ^d	X ^d		
Försäkringserbjudanden	X	X	X	X
Individuell karriärhjälp/yrkesvägledning			X	X
Generell karriärhjälp/yrkesvägledning	X		X	X
Blancolån	X	X	X	X
Bolåneerbjudanden			X	X
Låneskydd			X	
Rabatt på utbildningar			X	
Litteraturstöd för kurslitteratur			X	
Rådgivning för egenföretagare			X	X
Rådgivning för chefer			X	X
Semestereerbjudanden	X	X	X	
Erbjudanden för studenter	X	X ^f	X	X
Erbjudanden för förtroendevalda			X	
Stipendium för studieresa	X			
Medlemskort som kan uppgraderas till förmånligt kreditkort	X	X		

Anm: ^a Avgiften varierar beroende på i vilket inkomstintervall medlemmen ligger. Medellönen för övrig vård- och omsorgspersonal 2019 var 25 400 kronor per månad. Avgiften blev då 390 kronor. Avgiften för en undersköterska på en vård- eller specialavdelning med medellönen 29 100 kronor var 453 kronor. ^b Avgiften är i genomsnitt 1,56 procent av månadslönen. ^c I intervallet 19 000–25 000 kronor är avgiften 225 kronor, däröver 235 kronor. ^d Försäkringen ingår i medlemsavgiften. ^e Sedan 1 juli 2019 ingår inkomstförsäkring i IF Metalls medlemsavgift. ^f Erbjudandet gäller endast för gymnasieelever.

Källa: Nederberg (2020).

En väsentlig del av de privata nyttigheter som facket erbjuder sina medlemmar är olika *försäkringsarrangemang* i vid mening. Hit hör hjälp vid tvister med arbetsgivaren och förhandlingar vid uppsägningar liksom de ovan diskuterade icke arbetsmarknadsrelaterade personförsäkringarna. Men de viktigaste försäkringsarrangemangen avser inkomstskydd vid arbetslöshet. Här spelar a-kassorna en särskild roll.

Historiskt har det funnits en stark koppling mellan fackförbund och a-kassor.¹¹ Men idag är de juridiskt helt fristående från varandra. Så kallade direktanslutning till en a-kassa, alltså medlemskap där utan samtidigt medlemskap i motsvarande fackförbund, har blivit allt vanligare.¹² Men samtidigt uppfattar troligen många fortfarande medlemskap i fack och a-kassa som en paketlösning. En del fackförbund och a-kassor samdebiterar fortfarande avgifterna.¹³ Den som vill söka inträde i en a-kassa för att få tillgång till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättningen träffar också lätt på information om fackligt medlemskap (se fördjupning 3.2).

Fördjupning 3.2 Information om facket vid Google-sökning om a-kassa

För att få en uppfattning om vilken bild den som vill bli medlem i en a-kassa får av relationen till facket undersökte vi informationen på nätet. Närmare bestämt googlade vi ordet a-kassa följt av en yrkesbenämning och studerade de tio första sökresultaten som dök upp. De valda yrkena var: butiksäljare, frisör, industriarbetare,

11 Se Utredningen om en ny arbetslöshetsförsäkring (2020). Holmlund och Lundborg (1999) har teoretiskt analyserat en fackligt anknuten arbetslöshetsförsäkrings betydelse för fackligt medlemskap.

12 Direktanslutning till a-kassorna sköt fart från slutet av 1970-talet, först hos privatanställda tjänstemän. Den spred sig under 1990-talet till privatanställda arbetare och offentliganställda. Enligt Kjellberg (2020a) var vid årsskiftet 2019/20 två tredjedelar av medlemmarna i Hotell- och restauranganställdas a-kassa, hälften i Fastighets och Transports a-kassor, en tredjedel i Handelsanställdas och Byggnads a-kassor, 30 procent i akademikerkassan AEA samt en fjärdedel i Kommunals, SEKOs och Livsmedelsarbetarnas a-kassor direktanslutna.

13 Inträde i IF Metall innebär per automatik också inträde i förbundets a-kassa. Också hos Livs (Livsmedelsarbetareförbundet) är medlemskap i a-kassan (i praktiken) obligatoriskt. Handelsanställdas förbund och dess a-kassa samdebiterar avgifterna utan att mottagarna kan se hur de är uppdelade. Samdebitering förekommer också i andra LO-förbund men där redovisas avgifterna separat. Akavia har också samdebitering. Unionen har det inte. Vissa a-kassor har även rabatterad medlemsavgift för fackmedlemmar, till exempel Byggnads och Seko.

lagerarbetare, undersköterska, civilingenjör, grundskolelärare och gymnasie­lärare. Resultaten redovisas översiktligt i tabell 4 där siffrorna anger i vilken ordning ett sökresultat kom upp. ”Information från Unionen” gäller allmän information om olika a-kassor på Unionens hemsida (och där a-kassorna listats i omvänd alfabetisk ordning, sannolikt för att Unionens kassa ska komma högst upp). ”Hemsida a-kassa” står för olika a-kassor eventuellt via länk från allmän information om a-kassor. ”Hitta rätt fack” avser hemsidor

Tabell 4 Sökresultat vid googling av a-kassa + yrke

	Information från Unionen	Hemsida a-kassa
Butikssäljare	Unionen (3): "Vilken a-kassa är rätt för dig?". Listar alla a-kassor från Ö till A, med Unionens högst upp.	Handels.se/akassan (2): Informerar om att Handels a-kassa har ett nära samarbete med facket Handels men är juridiskt fristående. Informerar om att det går att ansöka om medlemskap samtidigt.
Frisör	Unionen (4): "Vilken a-kassa är rätt för dig?". Listar alla a-kassor från Ö till A, med Unionens högst upp.	a-kassa.net (1): Rekommenderar Handels a-kassa för dem som arbetar med frisk- och kroppsvård. Länk till Handels a-kassa. Handels.se/akassan (via länk): Beskriver ett nära samarbete med facket men att den är juridiskt fristående och att det är möjligt att söka medlemskap samtidigt i båda organisationerna.
Industriarbetare	Unionen (4): "Vilken a-kassa är rätt för dig?". Listar alla a-kassor från Ö till A, med Unionens högst upp.	IFmetall.se/akassan (2): Information om samarbete mellan IF Metalls a-kassa och IF Metall. Information om IF Metalls inkomstförsäkring. På hemsidan finns även information om "fördelar med att vara med i både facket och a-kassan" med länk till IF Metalls hemsida där medlemsförmåner räknas upp.
Lagerarbetare	Unionen (3) "Vilken a-kassa är rätt för dig?". Listar alla a-kassor från Ö till A, med Unionens högst upp.	a-kassa.net (1): Information om att Transportarbetarnas a-kassa är mest lämpad. Ingen information om facket Transport. Länk till Transports a-kassa. Transports a-kassehemsida (via länk) anger information om att ett medlemskap i a-kassan och facket berättigar till inkomstförsäkring. Ingen länk till facket Transport.

med generell information om vilket fackförbund som passar olika yrken och ”facklig hemsida” olika förbunds hemsidor eventuellt via länk från sidorna med generell information.

A-kassornas hemsidor poängterar att kassorna är juridiskt fristående från respektive fackförbund, men belyser ett nära samarbete och framhåller förmåner med ett fackligt medlemskap som till exempel inkomstförsäkring. Lärarnas a-kassa sticker dock ut genom att inte ange att den är juridiskt fristående från lärarfacken.

Hitta rätt fack

Fackets hemsida

Fackförbunden.se (5): Rekommenderar Handels. På sidan finns länk till Handels fackförbund och medlemskostnad anges. Det finns även information om Handels a-kassa och kostnad, men ingen länk till hemsidan.

Handels (via länk) (5): Uppmaning att även gå med i a-kassan för att få ersättning om man mister jobbet. Länk till mer information. Där informerar Handels om att man samarbetar med Handels a-kassa men att den är juridiskt fristående.

Fackförbund.nu (7): Rekommenderar att gå med i Handels som frisör. Länk till hemsidan. Kostnad för Handels a-kassa finns i spalt till höger. Ingen länk.

Handels (via länk) (7): Information om att den som ansöker om medlemskap i Handels a-kassa samtidigt kan ansöka om medlemskap i Handels. Skillnader i förmåner mellan att vara medlem i förbund, a-kassa eller båda förklaras.

Fackförbund.nu (6): Medlemskap i Handels eller Transportarbetarnas a-kassa föreslås med länk till respektive hemsidor. Kostnad för Handels och Transports a-kassor finns även i höger spalt men ingen länk.

Transport (via länk) (6) och Handels (via länk) (6): Information om facklig medlemsavgift och a-kasseavgift på Transports respektive Handels hemsidor.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

	Information från Unionen	Hemsida a-kassa
Undersköterska		a-kassa.net (1): Information om att Kommunals a-kassa har visst samarbete med Kommunal, men är juridiskt fristående. Länk till Kommunals a-kassa. På Kommunals a-kassas hemsida (via länk) ges endast information om att: det tillkommer en månadsavgift om man är med i facket. Länk till Kommunal.se.
Civilingenjör		Akademikernasakassa.se (2): Information om att medlemmar i Sveriges Ingenjörer oftast betalar sin a-kasseavgift tillsammans med förbundsavgiften och att utan ett a-kassemedlemskap gäller inte inkomstförsäkringen.
Grundskollärare	Unionen (8): "Vilken a-kassa är rätt för dig?". Listar alla a-kassor från Ö till A, med Unionens högst upp.	Lararnasakassa.se (2): Information om att facklig inkomstförsäkring kräver medlemskap i a-kassan. Ingen information om att facket är juridiskt fristående.
Gymnasielärare	Unionen (10): "Vilken a-kassa är rätt för dig?". Listar alla a-kassor från Ö till A, med Unionens högst upp.	Lararnasakassa.se (1 och 2): Information om att facklig inkomstförsäkring kräver medlemskap i a-kassan. Ingen information om att facket är juridiskt fristående.

Anm: Siffrorna i tabellen anger i vilken ordning i Googlesökningen respektive post dykt upp. Sökningen gjordes 20 augusti 2020.

Källa: Nederberg (2020).

Både a-kassornas och fackförbundens hemsidor länkar till varandra och i många fall kan man söka medlemskap hos båda samtidigt. Studien visade inte på någon direkt marknadsföring från olika fackförbund. Detta var emellertid fallet från Unionen och Vision när vi gjorde en liknande studie i maj 2019. Marknadsföring för

Hitta rätt fack	Fackets hemsida
Fackförbund.nu (9): Rekommenderar Kommunal. Länk till Kommunals hemsida. Priset för Kommunals a-kassa står i en spalt till höger. Ingen länk.	Kommunal (3): Informerar om att man inte automatiskt blir med i facket av att gå med i a-kassan eller tvärtom. Man måste ansöka separat. Hänvisning med länk till Kommunals a-kassa.
Fackförbunden.se (4): Civilingenjörer hänvisas till att bli medlemmar i Unionen, Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer eller Vision; a-kassa anges som facklig förmån.	Sveriges Ingenjörer.se (1): Generell information om a-kassor samt länk till Akademiernas a-kassa. Information om att man endast kan vara med i en a-kassa och länk till hur man byter.
	Lararförbundet.se (1): Information om att som lärare bör man vara med i Lärarnas a-kassa på grund av erfarenhet om branschen. Ingen information om att den är juridiskt fristående. Länk till Lärarnas a-kassa.
	Lararförbundet.se (5): Information om att som lärare bör man vara med i Lärarnas a-kassa på grund av erfarenhet om branschen. Ingen information om att den är juridiskt fristående. Länk till Lärarnas a-kassa.

dessa förbund kom då upp först vid googlesökningen. Däremot dök nu hemsidor upp som rekommenderar passande fackförbund för den yrkesgrupp vi googlade. Slutsatsen är att den som söker information på nätet om a-kassa även får information som gör det naturligt att överväga fackligt medlemskap.

En i högsta grad reell privat nyttighet som facken kan erbjuda sina medlemmar är kompletterande arbetslöshetsförsäkring. A-kasseersättningen under de första 200 dagarna är 80 procent av tidigare lön men med ett tak i kronor som innebär att ersättningsprocenten blir lägre för stora grupper. När taket länge legat fast i kronor samtidigt som lönerna stigit, har ersättningsgraden för högre avlönade under långa perioder fallit. Det har gjort att kompletterande fackliga inkomstförsäkringar som ersätter inkomstbortfall också över taket blivit betydelsefulla särskilt för tjänstemän. Tillgång till dessa försäkringar förutsätter medlemskap i en a-kassa.

Begränsningen av ersättningsgraden för stora grupper genom taket i a-kassan har skapat starka incitament för facken att själva svara för en del av försäkringsskyddet mot arbetslöshet. Detta har motverkat den tendens till försvagning av Genteffekten som skapats av en tydligare åtskillnad mellan fack och a-kassor än tidigare. Den relativa betydelsen av dessa motverkande krafter skiljer sig åt för personer med högre och med lägre inkomster. För den förra gruppen har sannolikt drivkrafterna till facklig organisering förstärkts, för den senare har de försvagats eftersom det inte finns något behov av kompletterande försäkring om taket inte binder. Detta har sannolikt bidragit till att den fackliga organisationsgraden hållits uppe mer på tjänstemanna- än arbetarsidan (se avsnitt 2.2).

3.2 Sociala normer

De privata nyttigheter av fackligt medlemskap som diskuterats ovan ger individerna *strikt egennytt*a i form av olika ekonomiska förmåner. Men nyttobegreppet kan ges en vidare tolkning. En arbetstagares upplevda nytta kan också bero på dennes *anseende* inom en socioekonomisk grupp. Anseendet kan i sin tur antas hänga samman med anpassningen till olika *sociala normer*. På en arbetsplats kan det finnas starka

sådana normer om att man av solidaritet med andra anställda ska vara fackligt ansluten: ”på den här arbetsplatsen är man med i facket”. Det kan också finnas normer av detta slag bland anhöriga och vänner samt mer generellt på en bostadsort eller bland personer med en viss (sannolikt mer vänsterinriktad) politisk inställning. Det senare torde vara relevant främst i förhållande till LO-förbund, som traditionellt haft en ”klasskampsinriktning”, men inte i någon högre grad för tjänstemannafack som brukar uppfattas som mer opolitiska.

Med sociala normer av beskrivet slag kan facklig anslutning vara ett sätt för den enskilde arbetstagaren att inte förlora anseende bland arbetskamrater eller i andra sociala grupper. Det kan ge nytta genom ett mer positivt bemötande eller genom att direkta ”sanktioner” i form av dålig behandling undviks.¹⁴

3.3 Bredare samhällsmotiv

Slutligen kan *bredare samhällsmotiv* (ideologiska skäl) ha betydelse för individers beslut om att vara med i facket. Även om medlemskap inte innebär några personliga fördelar, kan många antas uppleva nytta av det därför att det uppfattas hjälpa till att främja samhälleliga värden som man tycker är viktiga. Det kan till exempel gälla löntagarnas intressen kontra arbetsgivarnas generellt i samhället, allmänna önskemål om bra villkor i arbetslivet eller jämlika och jämställda löner. Individer kan också tänkas uppleva tillfredsställelse av att tydligt ingå i grupper (av löntagare) som de kan identifiera sig med.

Bredare samhällsmotiv för fackligt medlemskap ligger nära *altruistiska* skäl. En individ kan – som vid donationer och bidrag till behjärtansvärda ändamål – uppleva nytta av vetskapen att man stödjer andra som är i behov av hjälp.¹⁵

¹⁴ Teoretiska modeller av dessa aspekter har utvecklats av Booth (1985) och Naylor (1989, 1990).

¹⁵ Se till exempel Andreoni (1990).

3.4 Nyttokostnadsförhållanden under olika omständigheter

Det är uppenbart att en nytto-kostnadsbedömning av fackligt medlemskap kan se mycket olika ut för arbetstagare i olika situationer. Intäkter och kostnader i vid mening kan skilja sig kraftigt åt beroende på arbetsplatsens storlek, bransch, bostadsort, arbetsgivarens inställning samt den anställdes utbildning, ålder, härkomst och så vidare.

Nytan av fackligt medlemskap kan till exempel antas vara mindre på små än stora arbetsplatser därför att arbetstagarna där behandlas mer ”personligt” och därmed känner mindre behov av facklig representation. Den upplevda kostnaden av fackligt medlemskap kan också vara högre i ett litet företag med nära relationer mellan arbetsgivare och anställda där det kan uppfattas som ett tecken på ”bristande lojalitet”.

Individens uppfattade kostnad för fackligt medlemskap bör vara högre om arbetsgivaren har en negativ attityd till facket. Samtidigt blir ”kostnaden” för inträde lägre om det finns facklig representation på arbetsplatsen, så att information om facket är mer lättillgänglig. Sannolikheten för sådan representation och för att facket aktivt försöker värva anställda som medlemmar är mindre i små än i stora företag eftersom det är mer kostsamt för facket med engagemang där.

De förväntade nyttovinster av fackligt medlemskap – till exempel i form av stöd vid individuella löneförhandlingar och tvister samt anseendeeffekter – är antagligen mindre vid visstids- och deltidsanställningar än vid fasta heltidsanställningar. Detsamma gäller typiska genomgångsyren som i detaljhandeln samt hotell- och restaurangbranschen med stor personalomsättning särskilt bland ungdomar. De enskildas ”kostnader” i vid mening för att gå med i facket blir också högre på sådana områden om facket gör mindre ansträngningar för att komma i kontakt med de anställda när de vet att chansen att rekrytera nya medlemmar är liten.

Den individuella förhandlingspositionen gentemot arbetsgivaren är också av stor betydelse. Ju starkare denna position är, desto mindre är individens behov av hjälp från facket. Informations- och kommunikationsteknikbranschen brukar anföras som ett exempel där den enskilda individen, på grund av stark konkurrens om arbetskraften, har stor förhandlingsstyrka.¹⁶ Generellt är också arbetstagarnas individuella förhandlingsposition starkare i stora städer med ett brett utbud av arbetstillfällen än på mindre orter med färre alternativ. Graden av ”utbytbarhet” brukar också framhållas som en viktig faktor för den individuella förhandlingsstyrkan: personer med unik kompetens är starka på egen hand, utbytbara individer är starka enbart som kollektiv.

16 Se till exempel Karlsson och Lindberg (2010).

KAPITEL 4

Intervjustudie

I syfte att ta del av fackets egna bedömningar av hur olika faktorer påverkar medlemskapet genomförde vi under våren 2019 intervjuer med fackliga företrädare som arbetar med medlemsfrågor. Intervjuerna var strukturerade i meningen att vi hade en lista med frågor som diskuterades, men där ordningen och de exakta aspekterna fick bli beroende på dynamiken i samtalen. Varje intervju varade i 1½–2 timmar och spelades in. Följande personer intervjuades:

- Mats Larsson: LO
- Martin Gunnarsson: IF Metall (LO-förbund)
- Anders Printz: Vårdförbundet (TCO-förbund)
- Daniel Lind: Jusek, från och med 1 januari 2020 ihopslaget med Civilekonomerna till Akavia (Saco-förbund)
- Stefan Carlén: Handels (LO-förbund)
- Kenneth Hedman och Anneli Eriksson: Unionen (TCO-förbund)
- Johan Ingelskog: Kommunal (LO-förbund)

4.1 Motiv för fackligt medlemskap

Intervjuerna gav en tydlig bild av hur förutsättningarna för medlemsrekrytering förändrats över tiden: från att tradition och sociala normer spelat en avgörande roll till att individualiserade beslut blivit allt vik-

tigare. Detta gällde särskilt företrädare från LO-sidan som gav uttryck för likartade bedömningar om värderingsförskjutningar. Martin Gunnarsson (IF Metall) sammanfattade utvecklingen med att ”What’s in it for me? är mycket större idag än förr”. Mats Larsson (LO) formulerade sig på följande sätt: ”För tjugo år sedan var medlemsvärningen som ett självspelande piano, men idag säger alla lokala ombudsmän att det inte går att bara komma fram med en lapp och be folk skriva under för då blir man ifrågasatt direkt. Om man förr arbetade med bygg och inte var med i facket, då fick man sitta utanför baracken och fika.”

Stefan Carlén (Handels) och Johan Ingelskog (Kommunal) förde liknande resonemang. Enligt Carlén gick man förr helt enkelt med i facket ”när man började arbeta därför att ens föräldrar var med” och ”att det låg i DNA:t”, medan det idag krävs ”att vi förklarar värdet i och nyttan av att vara med i facket”.

Johan Ingelskog uttryckte detsamma på följande rättframma sätt: ”LO-facken har varit dåliga på egen nytta och det är därför vi alla har problem nu. Vi har aldrig förklarat varför man ska vara med. LO-facken har rekryterat på två saker. Den ena är att man fått det genom sina föräldrar. Nästan alla som är fackligt aktiva idag föddes upp under 68-rörelsen. De är 60-talister och fick det med sig hemifrån. Det andra är att vi tidigare rekryterade på auktoritet, det vill säga att den fackliga representanten gick fram till den nyanställda Lars och sade ’skriv på’. Om Lars då undrade vad han skrev på fick han bara svaret ’skit i det’. De nya generationerna som inte får det med sig hemifrån bryr sig inte om auktoriteter. Då står vi där med vår auktoritet och kan säga ’skriv på’ hur mycket som helst till den där 25-åringen som bara pekar finger och säger ’What’s in it for me?’.”

Samtliga intervjuades fackförbund utför regelbundet undersökningar av motiven för att vara med i facket. Vi har inte haft tillgång till dessa studier men intervjuerna ger en samstämmig bild av att egen nytta, och då framför allt trygghetsskäl, tycks vara det dominerande motivet för medlemskap, medan bredare samhällsmotiv och sociala

normer är av mindre betydelse. Detta gäller såväl arbetar- som tjänstemannafack. Följande är några belysande citat:

”Den största gruppen är den som är med på grund av att de vill känna den här tryggheten. Den gruppen utgör 60 procent av våra medlemmar. Den gruppen vill inte engagera sig fackligt och ta på sig förtroendeuppdrag.”

”Ungefär 30 procent av våra medlemmar svarar att de är med av ideologiska skäl. 40 procent uppger trygghetsskäl som till exempel a-kassa eller om något händer på arbetsplatsen. Det kan tolkas ideologiskt men vi tolkar det som individuell trygghet”.

”Generellt så handlar medlemskapet om trygghet och stöd om det händer något som med inkomstförsäkring eller råd kring allt arbetsrelaterat. Att man ska vara med eller bredare samhällsnytta är någonstans i mitten om man tänker sig en fallande skala. Längst ner kommer medlemsförmåner som inte är kopplade till jobbet.”

”Följande är i tur och ordning viktigt för att bli medlem: Om problem uppstår, inkomstförsäkring, hjälp vid förhandling och att förbundet kan driva opinion i frågor som är relevanta för mitt arbetsliv.”

”Vi har kört på det här med bredare samhällsmotiv länge men det fungerar inte längre. Folk är inte beredda att betala 3 000 kronor per år bara för att vara med i en samhällsförändring.”

”Vi pratar också om ideologiska argument för att gå med i facket som exempelvis obalansen mellan arbetsgivare och löntagare, men det är svårt att göra på fem minuter. Det är lättare och snabbare att beskriva selektiva incitament på individnivå vid rekrytering.”

Företrädarna för flera fack, särskilt på LO-sidan, betonade att de privata försäkringar som ingår i det fackliga medlemskapet är mycket förmånliga – eftersom facket kan förhandla ner priserna därför att kollektiva köp av försäkringar minskar riskerna för att de främst ska tecknas av personer för vilka skaderiskerna är stora¹⁷ – och följaktligen ökar attraktiviteten av fackligt medlemskap (se fördjupning 3.2). Detta uttrycktes på följande sätt i en av intervjuerna: ”Vi har insett att de (de potentiella medlemmarna, vår anmärkning) befinner sig på en marknad. Så därför erbjuder vi saker för att locka personer att gå med. Det kanske inte känns bra i magen för de personer i facket som är ideologiskt skolade och som tycker att man ska vara med i en facklig organisation för att göra skillnad tillsammans. Det finns mycket i vårt medlemskap som innebär att man kan köpa en pryl, men det behöver man sätta i relation till att vi måste ha en hög anslutningsgrad för att vara trovärdiga och ha legitimitet för att kunna teckna våra kollektivavtal. Då får vi ibland också kladda ner oss lite grann.”

Samtidigt betonade flera av de intervjuade, särskilt från LO-sidan, att argument om vad de kallade *kollektiv nytta*, alltså vad som kan uppnås i kollektivavtal, är något som fungerar vid medlemsvärkning. Några citat:

”Vår rekommendation om någon säger att den inte har råd att betala 500 kronor i månaden för att vara medlem är att svara att du får en löneförhöjning på 550 kronor nu första april och att det är någon som har förhandlat fram den. Eller att fråga om de får ob-ersättning (ersättning för obekvämt arbetstid, vår anmärkning) och sedan förklara att det är någon som har förhandlat fram den också. Och sedan säga att vi avsätter 20 000 kronor i pension till dig varje år och att det är någon som förhandlat fram det med. Vi försöker få dem att se att vi gör något och använda kollektivavtalet som en nytta. Då brukar de flesta känna att det är värt att gå med i facket.”

-Stefan Carlén, Handels

17 Med nationalekonomisk terminologi blir det så kallade *adverse-selection*-problemet mindre.

”För majoriteten av dem vi vill värva måste vi förklara den kollektiva nyttan genom kollektivavtalen. Vad händer om vi inte har ett kollektivavtal? Vad händer om vi inte har lägstalöner? Vad händer om ingen är med, kommer jag då att ha 32 dagars semester i offentlig sektor? Nej, troligtvis inte. Varför skulle arbetsgivaren ge 32 dagar när lagen säger 25? Kommer ob-ersättningen att vara lika hög på julafton som den är idag? Nej, det kommer inte arbetsgivaren att betala om det inte finns ett avtal.”

- Johan Ingelskog, Kommunal

”Generellt så rekryterar man bäst genom lokal närvaro och genom att förklara för möjliga medlemmar allt som IF Metall gjort genom tiderna. Att trycka på styrkan av att vi är många organiserade.”

- Martin Gunnarsson, IF Metall

4.2 Strategier för medlemsvärvning

Samtliga intervjuade gav en bild av att fackförbunden under de senaste 10–15 åren har börjat ta medlemsutvecklingen på allt större allvar och utvecklat tydliga strategier för att öka anslutningsgraden. Ett belysande citat är följande: ”Förut har medlemsutvecklingen varit en fråga som några få, till exempel organisation, arbetat med, medan förbundsstyrelsen till ganska liten grad ägnat sig åt vilka strategier vi ska ha för att få fler medlemmar. Medan idag är det en huvudfråga.” (Martin Gunnarsson, IF Metall).

I flera av intervjuerna uttrycktes en oro för att en låg organisationsgrad hotar den svenska kollektivavtalsmodellen. Anders Printz (Vårdförbundet) formulerade det så här: ”Det handlar inte om intäkter (för fackförbundet, vår kommentar) utan att vi tänker att den svenska modellen helt bygger på att vi har en hög anslutningsgrad. Annars

kommer vi inte att kunna reglera arbetsmarknaden genom kollektivavtal. På de områden där vi har en lägre organisationsgrad, ner mot 50 procent, möter vi arbetsgivare som ställer frågan 'Vilka företräder ni egentligen?' och 'Är det er vi ska prata med eller är det någon annan?'. Därför måste vi jobba systematiskt med medlemsrekrytering." Johan Ingelskog (Kommunal) framhöll utifrån tyska erfarenheter risken för att passera en kritisk nedre gräns för organisationsgraden där en fortsatt minskning inte går att stoppa. Hans gissning var att en sådan gräns kan ligga vid 50 procents anslutningsgrad.

Unionen är ett av de fackförbund som satsat mest – och som framgick i avsnitt 2.2 mycket framgångsrikt – på att öka antalet medlemmar. Enligt intervjun med Kenneth Hedman och Anneli Eriksson är det en konsekvens av ett beslut i förbundsstyrelsen efter den internationella finanskrisen 2008–09 om att genom ett proaktivt agerande vända den tidigare sjunkande medlemstrenden (i föregångarna SIF och HTF) och expandera från cirka 500 000 till mer än 600 000 medlemmar.

Unionens medlemsstrategi fokuserar på en hög grad av synlighet på både arbetsplatser och nätet. Vad gäller synligheten på arbetsplatsen uttrycktes det på följande sätt av Kenneth Hedman: "Den stora förändringen är att vi fått in värvningen i vardagen. Förut när vi var ute på en förhandling pratade ombudsmannen ofta bara med arbetsgivaren, avslutade förhandlingen och lämnade arbetsplatsen utan att möta anställda. Nu vill vi att alla ska se att Unionen är på arbetsplatsen. Värvningen ska vara en naturlig del i allt vårt arbete." Också den digitala strategin är inriktad på att synas. Fördjupning 2.2 visade att en Googlesökning på a-kassa och olika yrken i många fall fick upp en hemsida av Unionen som listar olika a-kassor med Unionens högst upp. När vi gjorde en liknande studie våren 2019 var Unionens hemsida ofta bland de första resultaten på Googlesidan. På vår fråga om det speglar en medveten webbstrategi blev svaret att så var fallet: Unionen var tidigt ute med sökordsoptimering.

Stefan Carlén beskrev hur en successiv professionalisering av

rekryteringsverksamheten skett inom Handels. Tidigare utsågs vissa utvalda för medlemsrekrytering med ”två dagars workshop”, men ”medlemsservicen som låg lokalt hade hög belastning och hade ofta svårt att svara i telefon. Man var inte heller alltid så professionell. Om någon ringde in som inte var medlem kunde de få svaret ’om du inte är medlem kan du inte få någon hjälp’ och sedan kunde den svarande kanske till och med skälla ut personen som ringde in innan denne tillfrågades om att bli medlem. Då insåg vi att vi måste professionalisera oss så nu när någon som inte är medlem ringer in är vi trevliga och hjälper till en viss gräns och säger sedan att om de ska ha mer hjälp så behöver de bli medlemmar.”

Carlén redogjorde också för hur Handels försöker organisera både lokalt på arbetsplatserna (med hjälp av såväl speciellt anställda organisatörer och medlemsvärvare som förtroendevalda) och centralt. Ett särskilt projekt är att kontakta personer som bara är med i a-kassan och att informera om fördelarna med att också vara med i facket. Det sker via ett call center som ringer upp på kvällarna: till skillnad från andra call centers bemannas det inte av unga personer med låg utbildning och liten lojalitet med arbetsgivaren utan av ”äldre pensionerade förtroendevalda med lång erfarenhet och stor lojalitet”.

Att Handels i så hög grad fokuserar på medlemsrekrytering hänger samman med den stora personalomsättningen i handeln som är en genomgångsbransch för många ungdomar. Det betyder enligt Carlén att förbundet tappar ungefär 20–25 000 medlemmar per år. Samtidigt rekryteras ungefär lika många.

Daniel Lind beskrev analyser på Jusek (numera Akavia) där man försöker förutsäga vilka medlemmar som har högst sannolikhet att utträda för att därigenom kunna vidta åtgärder för att förebygga detta. Motiveringen är att ”det kostar så mycket mer att rekrytera nya medlemmar än att behålla dem som är på väg ut”. Jusek gjorde också studier av potentiella medlemmar och av vad som skulle kunna få dem att inträda. Ett speciellt problem för Juseks (Akavias) medlemsanslut-

ning har varit att förbundet inte alltid är så synligt på arbetsplatserna – vilket gör det svårare att identifiera sig med det – eftersom Saco-förbunden ofta organiserar sig tillsammans på lokal nivå och förhandlar gemensamt.

Samtliga tre tjänstemannafack i intervjuerna gör särskilda ansträngningar för att rekrytera studenter. Unionen lockar med en symbolisk avgift på endast 100 kronor för hela studieperioden och sedan en avgift på samma belopp första året som yrkesverksam. Vårdförbundet försöker också rekrytera studenter; avgiften för dem är 150 kronor per år. De sex första månaderna som yrkesverksam är avgiftsfria. Studenterna får ”ett paket med information om hur man söker jobb, hur man specialiserar sig och vad man kan förvänta sig”. Akavia har ingen avgift för studenter, medan Jusek tidigare hade en nedsatt avgift på 100 kronor för hela studieperioden.

Kommunal hade förut gratis medlemskap för studerande på gymnasiet, främst på vård- och omsorgsprogrammet samt barn- och fritidsprogrammet, men inte för studerande på Komvux (som ofta arbetar extra). Nu gäller ett särskilt studenterbjudande på 125 kronor per månad om man studerar mer än 30 dagar. Strategin framöver är att försöka rekrytera när studenterna kommer ut på arbetsmarknaden i september efter fullgjord utbildning.

4.3 Rekryteringsproblem för särskilda grupper

Vi ställde också frågor om rekryteringsproblem för särskilda grupper: ungdomar, utrikes födda, bosatta i storstadsregioner och anställda i mindre företag.

Som diskuterades i avsnitt 2.3 är organisationsgraden lägre för ungdomar än för äldre. Flera av de intervjuade menade att det inte är åldern i sig som är problemet utan att förklaringen till yngres lägre

anslutningsgrad är den större förekomsten av visstid- och deltidsanställningar i åldersgruppen.¹⁸

Angående utrikes födda uttrycktes varierande uppfattningar om huruvida det är svårare att rekrytera dessa än inrikes födda. En bedömning var att också den lägre organisationsgraden bland utrikes födda främst beror på den större förekomsten av deltids- och visstidsanställningar bland dessa. Det pekades även på att utrikes födda ofta är anställda i bemanningsföretag där den fackliga anslutningsgraden är generellt låg. Men i en annan intervju beskrevs grundläggande problem i fråga om att organisera utrikes födda: ”De som är från Mellanöstern har ofta en bild av att facket är korrupt. Så när vi går och förhandlar tror de att den som förhandlar får pengar i fickan. Kommer du från Sydamerika, framför all från Chile och Ecuador, är erfarenheten att det är förknippat med livsfara att vara fackligt organiserad. Det innebär att vi måste tala om att i Sverige är det fria fackföreningar: du blir inte trakasserad, avskedad eller dödad om du är fackligt aktiv. Du får säga vad du tycker och tänker. I Afrika finns det ingen tradition av fackförbund på det här sättet. I Östeuropa upplevde jag i början när EU utvidgades att man var väldigt skeptisk till fackföreningar eftersom de var så förknippade med kommunismen.”

Enligt intervjuerna så arbetade ett par av fackförbunden – Jusek (Akavia) och Kommunal – med särskilda insatser för att rekrytera utrikes födda medlemmar, medan detta inte var fallet i de övriga förbunden (även om Handels har facklig information på olika språk).

En synpunkt som återkom i flera intervjuer var de större svårigheterna att organisera fackligt i storstäderna, framför allt i Stockholm. Mats Larsson (LO) refererade till ”vad man inom LO brukar kalla ’Stockholmsattityden’ som kanske handlar om att det finns fler jobb i Stockholm”. Han hänvisade också till en undersökning av Handels där man intervjuat ”unga personer på Åhléns, ofta tjejer på entréplanet i

18 Enligt Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018) och Calmfors med flera (2018) är det nästan fem gånger vanligare att ungdomar i åldern 15–24 år är visstidsanställda än att personer 25–64 år är det. Mer än varannan anställd ungdom är visstidsanställd.

smink- och parfymavdelningen. Ofta hade de flyttat in och kände att de hade gjort ett slags klassresa och att de ju jobbar på ett fint ställe trots usla villkor. Men de såg sig inte alls som arbetare, vilket gjorde att Handelsanställdas förbund inte var något alternativ.”

Ett återkommande tema i flera av intervjuerna är problemen att organisera de anställda på mindre arbetsplatser som svarar för en allt större del av sysselsättningen. Det hänger samman med svårigheterna att få förtroendevalda där och att lokal närvaro enligt en ganska samstämmig uppfattning är central för den fackliga anslutningen. Johan Ingelskog (Kommunal) tog upp ett exempel med vårdbiträden i hemtjänsten i en svensk kommun. När verksamheten bedrevs i egen regi ”hade vi en motpart, en chef, alla samlade under en hatt. Sedan införde man LOV (lagen om valfrihetssystem, vår anmärkning). Helt plötsligt har vi 25 stycken motparter med 4–5 anställda i varje låda. Det är klart att för oss blir det en utmaning att organisera det. Vi ska hitta dem, vi ska skapa en relation med arbetsgivaren och vi ska ordna en facklig representant.” Han jämförde med ”det fackförbund som har högst organisationsgrad, Pappers. Det är pappersbruk, alla jobbar innanför grindarna, du vet var alla finns och då ligger de nära 100 procent”.

Vår enkätstudie

Vår studie av attityder till facket utfördes i samarbete med opinionsundersökningsföretaget Demoskop i form av en webbenkät. Studien nyttjade Demoskops i förväg rekryterade webbpanel, som består av drygt 45 000 personer från 18 år och uppåt. Enkäten skickades ut till 5 500 paneldeltagare i åldersintervallet 18–64 år.¹⁹ 3 039 av dessa besvarade hela enkäten, vilket ger en deltagarfrekvens på 54,8 procent. Datainsamlingen genomfördes under perioden 10 oktober – 7 november 2019.

Respondenterna fick svara på frågor gällande: (1) bakgrundsinformation om sig själva; (2) sina generella uppfattningar om vad facket åstadkommer; (3) sina skäl till varför man är med i facket (endast medlemmar); och (4) sina skäl till varför man inte är med i facket (endast icke-medlemmar). Som mest kunde en deltagare besvara 45 frågor.

Den insamlade bakgrundsinformationen om respondenterna avsåg kön, ålder, bostadsort (postnummer), inhemsk eller utländsk bakgrund,²⁰ arbetsmarknadsstatus, sektor (om anställd), arbetare eller tjänsteman (om anställd)²¹, utbildning, fackligt ansluten eller

19 Webbpanelen är Demoskops egen, Iniziopanelen. Rekrytering sker på flera sätt: via Aftonladet.se, Schibsteds andra plattformar, sociala medier och Demoskops slumpmässigt genomförda telefonintervjuer med allmänheten. Som i alla webbpaneler finns det skevheter i panelens totala sammansättning, men man försöker säkerställa representativitet genom ett slumpmässigt stratifierat urval för varje enskild undersökning i kombination med vägning i efterhand. Iniziopanelen används för Demoskops kontinuerliga väljarbarometrar. Barometern presterade väl inför riksdagsvalet 2018, vilket är en indikation på god representativitet. För vår studie drogs ett slumpmässigt urval ur panelen inom följande sex strata med utgångspunkt från SCBs senaste data: män respektive kvinnor 18–34 år, män respektive kvinnor 35–54 år samt män respektive kvinnor 55–64 år. Vägning av det slutliga resultatet för att spegla den verkliga populationen i Sverige har skett med tre vägmattor baserade på (i) kön och storstad/ej storstad, (ii) ålder och storstad/ej storstad och (iii) partisympati. För de två första matriserna har senast tillgängliga data från SCB hämtats, för den tredje kommer uppgifterna från Valmyndigheten och hänförs sig till 2018 års riksdagsval. Storstad betyder i det här sammanhanget Stockholms-, Göteborgs- och Malmöområdet (Demoskop 2020).

20 Utrikes födda och inrikes födda med två utrikes födda föräldrar klassificeras som personer med utländsk bakgrund. Inrikes födda med en eller två inrikes födda föräldrar klassificeras som personer med inhemsk bakgrund.

21 Klassificeringen som arbetare eller tjänsteman gjordes av respondenten själv.

inte, fackförbund (om fackligt ansluten) och potentiellt fackförbund (om inte fackligt ansluten). Dessutom ställde vi frågor om facklig tillgänglighet (representation på arbetsplatsen) och omständigheter som kan spegla sociala normer angående fackligt medlemskap (arbetskamraters respektive vänners och anhörigas medlemskap samt arbetsgivarens inställning till facket).

I de övriga tre delarna undersöktes attityderna till facket genom att de svarande fick ta ställning till ett antal påståenden om facket respektive om skälen för att vara eller inte vara medlem.

KAPITEL 6

Uppfattningar om vad facket gör

Vi analyserar först samtliga deltagares enkätsvar. Därefter fokuserar vi på enbart anställda eftersom det främst är för den gruppen som fackligt medlemskap är relevant.

6.1 Enkätsvar av samtliga deltagare

Samtliga deltagare – inkluderande såväl anställda som icke anställda (arbetslösa, egenföretagare, studenter, pensionärer och övriga) – fick ta ställning till ett antal påståenden om vad facket åstadkommer. Det är alltså fråga om bedömningar om vilka resultat som det uppnår på olika områden, inte om vilka aktiviteter som är viktiga för den enskilda personens beslut om eventuellt medlemskap eller om vad denna tycker att facket bör göra. Respondenterna fick ange på en skala 1–5 hur väl de tyckte att utsagorna stämde: 1 stod för ”stämmer inte alls” och 5 för ”stämmer mycket väl”; 3 kan uppfattas stå för ”varken stämmer eller inte stämmer”. Påståendena relaterar till olika motiv för fackligt medlemskap av det slag som diskuterades i kapitel 3 (och i redovisningen av våra intervjuer med fackliga företrädare i kapitel 4). Tabell 5 redovisar påståendena, svarsmedeltalen (och om dessa är signifikant skilda från mittvärdet 3) samt spridningen i svaren. Vi har markerat vilka slags motiv för medlemskap som påståendena har att göra med. *E* står för strikt egennyttomotiv, *A* för arbetsplatsrelaterat motiv, *F* för försäkringsmotiv och *S* för bredare samhällsmotiv.

Tabell 5 Uppfattningar om vad facket åstadkommer, medelvärden på en skala 1–5 och spridning, samtliga

	Typ av motiv	Medelvärde	Standardavvikelse
Facket ger medlemmarna tillgång till kompletterande inkomstförsäkring vid till exempel arbetslöshet och sjukdom	E, F	4,35***	1,29
Facket ger medlemmarna tillgång till förmånliga privata försäkringar, rabatter, banklån och liknande	E, F	3,99***	1,44
Facket ger medlemmarna hjälp vid tvister med arbetsgivaren	E, F, A	3,96***	1,33
Facket ger medlemmarna tillgång till a-kassa	E, F	3,91***	1,65
Facket bidrar till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män	S	3,56***	1,69
Facket ger medlemmarna bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,55***	1,48
Facket ger medlemmarna större möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö på arbetsplatsen	E, A	3,53***	1,46
Facket ger medlemmarna större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	3,51***	1,59
Facket bidrar till politisk balans i samhället mellan arbetsgivare och anställda	S	3,44***	1,67
Facket bidrar till en rimlig fördelning i samhället mellan löner och vinster	S	3,34***	1,77
Facket bidrar till mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,32***	1,71
Facket ger medlemmarna högre lön	E, A	3,16***	1,58

Anm: E = egennyttomotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv och S = bredare samhällsmotiv *, ** och *** indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. Gruppen alla respondenter innehåller 3 039 observationer. De medelvärden och standardavvikelser som redovisas här och i följande tabeller är viktade efter kön, ålder, bostadsort och partisympati.

Källa: Egna beräkningar.

Respondenterna instämmer mer eller mindre i samtliga påståenden. Alla medelvärden ligger över varken-eller-värdet 3 och är signifikant skilda från detta. De högsta medelvärdena gäller olika försäkringsaspekter med det i särklass högsta värdet för tillgång till fackets inkomstförsäkringar: 4,35. Det näst högsta värdet avser privata försäkringar med mera genom facket. Det stödjer bedömningen i flera

av intervjuerna med fackliga företrädare om att dessa erbjudanden är förmånliga (se avsnitt 4.1). Det är anmärkningsvärt att medelvärdet för påståendet ”facket ger medlemmarna tillgång till a-kassa” är så högt – nära 4 – eftersom påståendet inte är korrekt. Men det bekräftar hypotesen i avsnitt 3.1 att medlemskap i facket och i a-kassan ofta uppfattas som ett gemensamt paket.

Påståendena relaterade till bredare samhällsmotiv hamnar i tre fall av fyra i botten av listan. Det är bara utsagan om att ”facket bidrar till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” som ligger högre upp. Allra lägst hamnar påståendet ”facket ger medlemmarna högre lön” med medelvärdet 3,16. Det är kanske inte så förvånande eftersom de kollektivavtalade lönerna gäller för alla på ett avtalsområde (fripassagerarproblemet; se kapitel 3) men kan också tolkas som att facket inte upplevs göra någon större skillnad för möjligheterna att få upp lönen vid individuell lönesättning inom ramen för avtalen. Flera av de övriga arbetsplatsrelaterade aspekterna (bättre anställningsvillkor utöver lön, större möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö samt större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar) ligger alla i mitten av rangordningen: medelvärden i intervallet 3,51–3,55. Den arbetsplatsrelaterade aspekt som rankas högst är möjligheten att få hjälp vid tvister med arbetsgivaren med medelvärdet 3,96.

De mest samstämmiga bedömningarna avser att facket ger medlemmarna tillgång till kompletterande inkomstförsäkring och hjälp vid tvister med arbetsgivarna (standardavvikelser på 1,29 respektive 1,33). Spridningen i uppfattningar är däremot stor i fråga om alla påståendena som är relaterade till bredare samhällsmotiv. Här ligger samtliga standardavvikelser i intervallet 1,67–1,77 med det högsta värdet för påståendet att ”facket bidrar till en rimlig fördelning i samhället mellan löner och vinster”.

6.2 Enkät svar av anställda

Tabell 6 innefattar enbart anställda. Den första sifferkolumnen gäller samtliga anställda, den andra anställda medlemmar och den tredje anställda icke-medlemmar. Siffervärden och rangordning för samtliga anställda är ungefär desamma som för samtliga deltagare (inkluderande också icke anställda) i tabell 5.²² Alla värden i de två första sifferkolumnerna är signifikant skilda från varken-eller-värdet 3. Men det är inte fallet för icke-medlemmar. Värdena för ”bättre anställningsvillkor utöver lön”, ”större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö”, ”större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar” och ”mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade” är visserligen högre än 3 men inte signifikant skilda från detta tal. Således går det inte att avvisa hypotesen om att icke-medlemmar i genomsnitt anser att dessa påståenden varken stämmer eller inte stämmer.

I tre fall – ”politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare”, ”rimlig fördelning mellan löner och vinster” och ”bättre lön” – är medelvärdena för icke-medlemmar lägre än 3 och signifikant skilda från detta värde (fast på olika nivåer). Icke-medlemmarna tycker alltså i genomsnitt inte att facket bidrar till att dessa mål uppnås.

Anställda icke-medlemmars rangordning av på vilka områden facket gör störst nytta är ungefär densamma som anställda medlemmars. De fyra värden som ligger högst avser alla olika försäkringsaspekter: ”kompletterande inkomstförsäkringar”, ”förmånliga försäkringar med mera”, ”a-kassa” och ”hjälp vid tvister”.

22 Resultaten i tabell 6 kan jämföras med dem i LO (2011). I denna undersökning fick LO-medlemmar bland annat ange ”vad det fackliga medlemskapet anses ge”. Det var inte som i vår studie fråga om att gradera bidragen på olika områden utan bara om att uppgive om medlemskapet gav eller inte gav ett visst resultat. 83 procent uppgav att medlemskap gav ”möjlighet att gå på fackliga kurser”, 82 procent ”bättre försäkringsskydd”, 80 procent ”bättre anställningstrygghet”, 78 procent ”trygghet vid strejk och lockout”, 77 procent ”hjälp vid tvist med arbetsgivaren”, 74 procent ”hjälp vid hot om arbetslöshet”, 71 procent ”möjlighet föra fram kritik mot arbetsgivaren”, 66 procent ”möjlighet att påverka arbetsmiljö”, 63 procent ”bättre löneutveckling”, 36 procent ”inflytande över egna arbetet” och 30 procent ”chans att påverka politikerna”. Även om de omfrågade aspekterna är formulerade på ett annat sätt och uppfattningarna inte graderats, liknar resultaten våra. Olika försäkringsaspekter kommer högt, betydligt högre än arbetsplatsrelaterade förmåner som ”möjlighet att påverka arbetsmiljö” och ”bättre löneutveckling”. ”Chans att påverka politikerna”, vilket kan tolkas som ett samhällsmotiv, hamnar lågt.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 6 Uppfattningar om vad facket åstadkommer, medelvärden på en skala 1–5, anställda

	Typ av motiv	Samtliga	Medlemmar	Icke-medlemmar
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,42***	4,50***	4,16***
Hjälp vid tvister	E, F, A	3,99***	4,13***	3,54***
Förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	3,97***	4,04***	3,79***
A-kassa	E, F	3,92***	4,03***	3,55***
Mindre löneskillnader mellan könen	S	3,60***	3,71***	3,27***
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,54***	3,71***	3,02
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	3,54***	3,70***	3,07
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	3,52***	3,65***	3,10
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,49***	3,69***	2,86*
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,37***	3,47***	3,09
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,36***	3,55***	2,81**
Bättre lön	E, A	3,10***	3,25***	2,64***
Antal observationer		2 225	1 665	554

Anm: Se tabell 5. Summan av medlemmar och icke-medlemmar är 2 219 medan samtliga svarande uppgår till 2 225. Skillnaden beror på att sex anställda svarade "vet ej" på frågan om de är medlemmar i ett fackförbund eller inte.

Källa: Egna beräkningar.

För samtliga påståenden är medelvärdena lägre för icke-medlemmar än medlemmar. Tabell 7 visar att alla skillnader är statistiskt signifikanta på enprocentsnivån. Detta är inte förvånande: icke-medlemmar bör i genomsnitt ha en mindre positiv uppfattning om vad facket åstadkommer än medlemmar eftersom de förra valt att inte vara anslutna. Men skillnaden kan också ha påverkats av omvänd kausalitet: medlemmar får sannolikt via olika kanaler – till exempel fysiska eller digitala medlemstidningar – mer positiv information om fackets verksamhet.²³

²³ Det faktum att medlemmar gör mer positiva bedömningar än icke-medlemmar av fackets insatser på olika områden kan också spegla det psykologer kallar för *koherenssökande*, det vill säga en strävan att "rättfärdiga" beslut om ett visst agerande med konsekvenser på många områden genom att anpassa bedömningen av varje effekt så att den stödjer det beslut som tagits. Detta diskuteras mer i kapitel 7. Se Calmfors med flera (2013) för en tillämpning på attityderna till utstationering av arbetskraft.

Tabell 7 Skillnad mellan medlemmars och icke-medlemmars uppfattningar om vad facket åstadkommer, anställda

Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	0,84***
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	0,74***
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	0,69***
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	0,63***
Bättre lön	E, A	0,60***
Hjälp vid tvister	E, F, A	0,59***
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	0,56***
A-kassa	E, F	0,49***
Mindre löneskillnader mellan könen	E, A	0,44***
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	0,38***
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	0,34***
Förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	0,25***

Anm: E = egennyttomotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv och S = bredare samhällsmotiv. *, ** och *** indikerar att skillnaden i medelvärden är statistiskt signifikant skild från 0 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån.

Källa: Egna beräkningar.

De största skillnaderna mellan medlemmars och icke-medlemmars uppfattningar avser två bredare samhällsmotiv: fackets bidrag till ”politisk balans mellan arbetsgivare och anställda” och ”rimlig fördelning mellan löner och vinster”. Däremot är skillnaden betydligt mindre när det gäller uppfattningen om fackets insatser för att reducera löneskillnaderna mellan låg- och högavlönade. De minsta skillnaderna i uppfattning gäller två av de försäkringsaspekter där fackets bidrag värderas högst: tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar samt förmånliga privata försäkringar med mera. Skillnaderna är däremot förhållandevis stora i fråga om uppfattningarna om vad facket åstadkommer för den anställde på arbetsplatsen (inklusive ”bättre lön”).

6.3 Skillnader mellan olika grupper av anställda

Appendix 1 jämför uppfattningarna om facket mellan olika grupper av löntagare. Huvudresultaten är följande:

- Kvinnor har genomgående en mer positiv uppfattning om vad facket åstadkommer än män. Det gäller bland både medlemmar och icke-medlemmar, men skillnaderna är betydligt större i den senare gruppen. Bedömningarna av fackets bidrag till ”rimlig fördelning mellan löner och vinster”, ”politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare” och ”förmånliga privata försäkringar med mera” är de som skiljer sig mest åt mellan könen.
- Arbetare bedömer i alla fall utom ”fackliga inkomstförsäkringar” fackets prestationer mer positivt än tjänstemän. För medlemmar avser de största skillnaderna ”större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar”, ”bättre lön”, ”mindre löneskillnader mellan könen”, ”tillgång till a-kassa” och ”rimlig fördelning mellan löner och vinster”.
- Yngre har generellt en mer positiv syn på vad facket bidrar med än äldre. De största skillnaderna avser arbetsplatsrelaterade egennyttomotiv (”större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar” samt ”bättre lön”) och bredare samhällsmotiv (”mindre löneskillnader mellan låg- och höglönade”, ”rimlig fördelning mellan löner och vinster” samt ”mindre löneskillnader mellan könen”). Däremot är det inte några signifikanta skillnader mellan yngre och äldre åldersgrupper i fråga om bedömningarna av kompletterande inkomstförsäkringar och förmånliga privata försäkringar med mera.

KAPITEL 7

Analys av sannolikheten att vara fackligt ansluten

Detta kapitel analyserar hur sannolikheten för anställda att vara fackligt anslutna samvarierar med olika faktorer. Dessa inkluderar strukturella variabler (bakgrundsfaktorerna som vi frågade enkättagarna om; se kapitel 5), variabler som speglar facket's tillgänglighet och sociala normer (se kapitel 5 även angående dessa) och de i kapitel 6 redovisade uppfattningarna om vad facket åstadkommer. Analysen visar vilken betydelse olika faktorer har när vi samtidigt studerar samtligas inverkan.

7.1 Regressionsresultat

Appendix 2 redovisar våra regressioner. Här sammanfattar vi bara de viktigaste resultaten. De är att strukturella variabler, sociala normfaktorer och uppfattningar om vad facket åstadkommer alla samvarierar med sannolikheten att vara fackligt ansluten.

De viktigaste *strukturella variablerna* är ålder och sektortillhörighet. Allt annat lika är sannolikheten för att vara med i facket 8–9 procentenheter högre för 50–64-åringar än 18–29-åringar och för offentlig- än privatanställda. Sannolikheten är också större (4–5 procentenheter) för tjänstemän än arbetare, för kvinnor än män, för högre än lägre utbildade och för bosatta i övriga landet än boende i Stockholmsregionen. Däremot finner vi inte stöd för att inrikes eller utrikes bakgrund och anställningsform skulle spela roll. Det är viktigt att tolka dessa

resultat på rätt sätt: det är fråga om *betingade* slutsatser. Det betyder att de gäller när vi kontrollerar för de uppfattningar om facket och sociala normer som vi har information om.²⁴

Sociala normer tycks vara av betydelse. Allt annat lika, så är sannolikheten att en anställd är fackligt ansluten större om hen har arbetskamrater som är med i facket, anhöriga och vänner som är det samt om arbetsgivaren är positivt inställd till facket än om motsatsen gäller. Skillnaden i sannolikheten för fackligt medlemskap för var och en av normvariablerna ligger i intervallet 6–10 procentenheter.

Det finns också en stark samvariation mellan några *uppfattningar om vad facket åstadkommer* och sannolikheten för medlemskap. Det gäller tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar och till a-kassa (alltså allmänna arbetsmarknadsrelaterade försäkringsaspekter). 1 enhets mer positiv bedömning (på vår skala 1–5) innebär 6,1 respektive 2,5 procentenheters högre sannolikhet för fackligt medlemskap. Men också en mer positiv bedömning av vad facket åstadkommer på arbetsplatsen i form av högre lön och bättre arbetsvillkor utöver lön är förenat med en större sannolikhet för facklig anslutning (1 enhets högre bedömning ökar sannolikheten med 3,7 respektive 2,2 procentenheter). Däremot innebär en mer positiv syn på fackets bidrag till olika samhällsmål inte en större sannolikhet för medlemskap. Enligt vår skattning minskar rentav sannolikheten om facket i högre grad anses bidra till mindre löneskillnader mellan könen.

Vi gjorde också en regressionsanalys där våra tolv uppfattningsvariabler slogs ihop till fyra kategorier: *försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen* ("kompletterande inkomstförsäkringar", "a-kassa" och "privata försäkringar med mera"), *försäkringsmotiv på arbetsplatsen* ("hjälp vid tvister" och "större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar"), *förmåner på arbetsplatsen* ("bättre lön", "bättre anställningsförmåner utöver lön" och "större möjligheter påverka arbetsförhållanden och

24 Detta innebär också att man inte bör tolka skillnaderna i sannolikhet för att vara fackligt ansluten mellan olika grupper i dessa regressioner i termer av olika "lönsamhet" i en nytto-kostnadskalkyl eftersom skillnaderna i nytta fångas upp av skillnader i uppfattningar om vad facket åstadkommer.

arbetsmiljö”) samt *samhällsmotiv* (”politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare”, ”mindre löneskillnader mellan kvinnor och män”, ”mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade” jämte ”rimlig fördelning mellan löner och vinster”).

Analysen med kategorierna gav ungefär samma resultat som när vi studerade effekterna av varje enskild uppfattning. Skillnader i uppfattningarna om hur facket bidrar till olika samhällsmotiv spelar ingen roll för sannolikheten att vara fackligt ansluten. Det som har betydelse är synen på fackets bidrag till försäkringar utanför arbetsplatsen samt förmåner och ”försäkringar” på arbetsplatsen. Resultaten för de strukturella variablerna och de sociala normvariablerna påverkades i stort sett inte alls.

7.2 Regressionsresultatens tolkning

Strikt tolkat säger våra regressionsanalyser endast något om möjligheterna att utifrån information om ett antal variabler prediktera sannolikheten för att en anställd är fackligt ansluten. ”Effekterna” är betingade sådana, det vill säga de gäller allt annat lika, alltså när vi kontrollerar för andra ”effekter”. Så till exempel avser den skattade ”effekten” på sannolikheten för fackligt medlemskap av olika uppfattningar om vad facket åstadkommer i ett visst avseende ”effekten” sedan vi tagit hänsyn till de strukturella variablerna (kön, ålder, sektortillhörighet och så vidare), variablerna som speglar sociala normer (om arbetskamrater är medlemmar eller inte och så vidare) och uppfattningarna i andra avseenden.

En kausal tolkning av våra resultat skulle vara att individens bedömning av fackets försäkringsfunktion och förmåga att leverera förmåner på arbetsplatsen spelar stor roll för *valet* att vara medlem. Men man kan inte vara säker på en sådan tolkning. Medlemmar kan få mer information som framhäver fackets roll i dessa avseenden än icke-medlemmar.

I så fall kan *omvänd kausalitet* föreligga: det fackliga medlemskapet påverkar individens uppfattning om fackets insatser.²⁵ Om det är fallet, men medlemmarnas bedömningar av vad facket åstadkommer på olika områden påverkas på ungefär samma sätt, säger skattningarna fortfarande något om den *relativa* betydelsen av olika uppfattningar. Men inte heller det är säkert. Individer kanske rationaliserar sina beslut om att vara fackligt anslutna genom att anpassa sina bedömningar av *alla* aspekter på medlemskap (så kallat *koherenssökande*).²⁶ Sammanfattningsvis, om vi observerar en mer positiv bedömning av fackets försäkringsfunktion hos en individ än en annan, så är det mer sannolikt att den förra är medlem i facket än den senare. Det *kan* spegla ett orsakssamband men behöver inte göra det.

Kausalitetsproblemet är mindre för de strukturella variablerna än uppfattningsvariablerna. En person förändrar inte kön eller ålder därför att hen går med i facket. Valet av bostadsort eller sektor att arbeta i påverkas sannolikt knappast heller. Anställningsformen skulle möjligen kunna göra det (om facket har inflytande över den eller arbetsgivaren agerar annorlunda beroende på medlemskap eller inte) men det är antagligen ovanligt. En anställd som är fackligt ansluten skulle möjligen kunna ha en klarare syn på huruvida hen är arbetare eller tjänsteman än en icke ansluten eftersom denna indelning ofta görs utifrån fackförbundstillhörighet, men även detta är antagligen ett litet problem.

Vad gäller de sociala normvariablerna, så kan det förstås tänkas att en medlem i facket som är en riktig "eldsjäl" påverkar om arbetskamrater respektive vänner/anhöriga ansluter sig och en arbetsgivares inställning, men sannolikt utgör inte heller detta något allvarligt kausalitetsproblem.

25 En viktig distinktion i sammanhanget är den mellan icke-medlemmars beslut om att *gå med* i facket och medlemmars beslut om att *förbli medlemmar*. Distinktionen skulle kunna utnyttjas för att belysa kausalitetsfrågan. Man skulle kunna jämföra uppfattningarna om facket dels mellan personer som just inträtt i facket och icke-medlemmar, dels mellan medlemmar och personer som just utträtt ur facket. Det kunde vara ett sätt att "konstanthålla" den information om facket som respondenterna har. Kjellberg (2001, 2017) refererar djupintervjuer i Stockholmsområdet från 1993 som tyder på att skälen för att gå med i facket kan vara helt andra än skälen för att stanna kvar. Det gällde inte minst påverkan från omgivningen (sociala normer) som enligt undersökningen var en viktig faktor för inträde men inte för att stanna kvar.

26 Se också avsnitt 6.2 och fotnot 23.

KAPITEL 8

Medlemmarnas skäl för att vara med i facket

Kapitlen 6 och 7 byggde på respondenternas enkätsvar angående deras uppfattningar om vad facket åstadkommer. Vi frågade också medlemmarna direkt om deras motiv för att vara med i facket. Mer exakt fick de ta ställning till hur viktiga olika av oss angivna skäl för att vara med i facket är för dem, återigen på en skala 1–5 (från inte alls viktigt till mycket viktigt). Vissa skäl är valda så att de motsvarar uppfattningarna om fackets verksamhet i de tidigare kapitlen.

Bland skälen för medlemskap inkluderade vi även sådana som reflekterar facklig tillgänglighet och sociala normer. Slutligen adderade vi det allmänna samhällsmotivet ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” och motivet ”jag får möjlighet att delta i intressanta fackliga kurser”.

Den första kolumnen i tabell 8 visar de påståenden om skäl för att vara fackligt ansluten som respondenterna fick ta ställning till, medan den andra kolumnen klassificerar skälen enligt samma principer som ovan. Den tredje kolumnen rapporterar medelvärden för hur viktiga de svarande tycker att olika skäl är. Kolumn 4 anger rangordningen mellan de tolv skäl som motsvarar de tolv uppfattningar om vad facket åstadkommer som vi analyserade i kapitlen 6–7. Kolumn 5 visar motsvarande frågor om uppfattningarna, kolumn 6 medelvärdena för dessa från Tabell 6 (kolumnen för anställda medlemmar) och kolumn 7 rangordningen från denna tabell.

De skäl som har att göra med sociala normer hamnar genomgående lågt. Det gäller särskilt påståendena ”vänner och anhöriga är med i

facket” och ”arbetskamrater är fackligt organiserade på min arbetsplats”. ”Min arbetsgivare är positivt inställd till facket” kommer lite högre upp. Facklig tillgänglighet (”mitt fack är representerat på min arbetsplats”) ligger i mitten.

Skälen för att vara med i facket kan jämföras med uppfattningarna om vad facket åstadkommer. Rangordningarna är ganska lika. I båda fallen kommer olika försäkringsmotiv högst upp. Men bland skälen ligger ”hjälp vid tvister med arbetsgivaren” allra högst upp, medan ”tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar” gjorde det för uppfattningarna om fackets insatser. Bredare samhällsmotiv kommer långt ner förutom ”mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” bland både skäl och uppfattningar. Av samhällsskäl för att vara med i facket kommer ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” särskilt lågt. Förmåner på arbetsplatsen hamnar ofta i mitten för både skäl och uppfattningar.

Det finns emellertid två slående skillnader mellan rangordningarna för skäl och för uppfattningar. ”Bättre lön” ligger i mitten (7) bland skälen för att vara med i facket men sist (12) bland uppfattningarna om vad facket åstadkommer. ”Privata försäkringar med mera” ligger sist (12) bland skälen för medlemskap men näst högst (2) bland uppfattningarna om fackets insatser. Det är inte uppenbart hur dessa skillnader ska förstås. Medlemmarna kan ha låg tilltro till fackets förmåga att ge dem högre lön, men man kanske ändå vill vara med därför att man vill bidra till att göra facket starkare i löneförhandlingarna. Vidare kanske man bedömer att facket erbjuder förmånliga privata försäkringar med mera samtidigt som detta inte ses som särskilt viktigt.

Det är inte meningsfullt att jämföra medelvärdena för de två uppsättningarna frågor eftersom de avser olika slags ställningstaganden: för uppfattningarna från ”stämmer inte alls” till ”stämmer mycket väl”, för skälen från ”inte alls viktigt” till ”viktigt”. Det kan ändå noteras att ”kompletterande inkomstförsäkringar”, ”politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare” och ”tillgång till förmånliga privata

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 8 Skäl för att vara med i och uppfattningar om facket, medelvärden på en skala 1–5 och rangordning, anställda medlemmar

Skäl	Typ av motiv	Skäl, medelvärden	Skäl, rangordning
Jag kan få hjälp vid tvister med arbetsgivaren	E, F, A	4,28***	(1)
Jag får tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,20***	(2)
Jag får tillgång till a-kassa	E, F	4,17***	(3)
Jag får större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	3,83***	(4)
Jag får bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,83***	(5)
Jag vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män	S	3,78***	(6)
Jag får bättre lön	E, A	3,76***	(7)
Jag får bättre möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	3,73***	(8)
Jag vill medverka till politisk balans i samhället mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,63***	(9)
Mitt fack är representerat på min arbetsplats	T	3,62***	
Jag vill medverka till en rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,58***	(10)
Min arbetsgivare är positivt inställd till facket	N	3,53***	
Jag vill medverka till mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,47***	(11)
Jag får tillgång till förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	3,23***	(12)
Arbetskamrater är fackligt organiserade på min arbetsplats	N	3,13*	
Facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med	S	3,11**	
Jag får ta del av intressanta fackliga kurser	E	2,70***	
Vänner och anhöriga är med i facket	N	2,69***	
Antal observationer		1 665	

Anm: Se tabell 5.

Källa: Egna beräkningar.

försäkringar med mera” är de enda fallen där medelvärdet ligger högre för uppfattning än för skäl. I samtliga andra fall är medelvärdet för skäl högre än det för uppfattning.

Spridningen i hur viktiga olika skäl är för fackligt medlemskap (visas inte i tabellen) uppvisar ett likartat mönster som uppfattningarna om vad facket åstadkommer. Den är klart minst för ”hjälp vid tvister med arbetsgivaren” och ”tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar” men generellt stor för de bredare samhällsmotiven. Det skäl som uppvisar störst spridning är ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med”.

8.1 Kvinnor och män

Tabell 9 jämför kvinnors och mäns skäl för att vara fackligt anslutna. Medelvärdena ligger i samtliga fall högre för kvinnor. Det är samma mönster som för uppfattningarna om vad facket åstadkommer i tabell A.1 i appendix 1 men här är skillnaderna ännu större. De är statistiskt signifikanta för alla skäl utom att ”arbetsgivaren är positivt inställd till facket”. De största skillnaderna avser samhällsmotiven för att vara medlemmar. Dessa skäl är således relativt viktigare för kvinnor än män: det gäller särskilt skälen ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” och ”jag vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män”. De minsta skillnaderna gäller skälen ”min arbetsgivare är positivt inställd till facket” och ”vänner och anhöriga är med i facket”. Skillnaderna är också små i fråga om vikten av tillgång till privata försäkringar med mera, kompletterande inkomstförsäkring och a-kassa.

8.2 Arbetare och tjänstemän

Enligt tabell 10 är medelvärdena för skälen att vara fackligt ansluten generellt högre för arbetare än tjänstemän (liksom de är för uppfattningarna om vad facket åstadkommer i tabell A.3). Den största skillnaden avser ”jag vill medverka till mindre löneskillnader mellan låg- och

Tabell 9 Skäl för att vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, kvinnor respektive män, anställda medlemmar

	Typ av motiv	Kvinnor	Män	Skillnad
Hjälp vid tvister	E, F, A	4,51***	4,03***	0,48***
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,33***	4,04***	0,29***
A-kassa	E, F	4,31***	4,01***	0,31***
Mindre löneskillnader mellan kvinnor och män	S	4,18***	3,34***	0,85***
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	4,10***	3,54***	0,56***
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	4,10***	3,54***	0,56***
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	4,02***	3,41***	0,61***
Bättre lön	E, A	4,00***	3,50***	0,50***
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,90***	3,22***	0,68***
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,89***	3,34***	0,55***
Facket är representerat på min arbetsplats	T	3,87***	3,35***	0,52***
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,78***	3,13**	0,65***
Min arbetsgivare är positivt inställd till facket	N	3,61***	3,43***	0,18
Facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med	S	3,54***	2,64***	0,90***
Förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	3,37***	3,08	0,29***
Arbetskamrater är fackligt organiserade	N	3,36***	2,89*	0,47***
Får ta del av intressanta fackliga kurser	E	2,98	2,40***	0,58***
Vänner och anhöriga är med i facket	N	2,78***	2,59***	0,19**
Antal observationer		776	889	

Ann: E = egennyttomotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv, S = bredare samhällsmotiv, N = socialt normmotiv och T = facklig tillgänglighet. *, ** och *** indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från 3 respektive att skillnaden i medelvärdet är signifikant skild från 0 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. För skälet "min arbetsgivare är positivt inställd till facket" är antalet observationer 357 för kvinnor och 399 för män, för skälet "vänner och anhöriga är med i facket" är det 715 respektive 838.

Källa: Egna beräkningar.

högavlönade”, vilket inte är förvånande eftersom det är främst bland arbetare som lågavlönade finns. Skillnaderna är också förhållandevis stora för skälen ”arbetskamrater är fackligt organiserade”, ”bättre lön” och ”bättre anställningsvillkor utöver lön”. Skillnaden är minst – och inte signifikant – för ”tillgång till a-kassa”.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 10 Skäl för att vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, arbetare respektive tjänstemän, anställda medlemmar

	Typ av motiv	Arbetare	Tjänstemän	Skillnad
Hjälp vid tvister	E, F, A	4,44***	4,20***	0,23***
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,32***	4,15***	0,19**
A-kassa	E, F	4,24***	4,14***	0,10
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	4,23***	3,64***	0,59***
Bättre lön	E, A	4,17***	3,56***	0,62***
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	4,16***	3,68***	0,48***
Mindre löneskillnader mellan kvinnor och män	S	4,09***	3,63***	0,45***
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	4,06***	3,58***	0,48***
Mindre löneskillnader mellan låg- och högvärlönade	S	3,96***	3,24***	0,73***
Facket är representerat på min arbetsplats	T	3,94***	3,47***	0,46***
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,92***	3,40***	0,52***
Min arbetsgivare är positivt inställd till facket	N	3,86***	3,40***	0,46***
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,86***	3,52***	0,35***
Arbetskamrater är fackligt organiserade	N	3,56***	2,93	0,63***
Förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	3,44***	3,14***	0,31***
Facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med	S	3,41***	2,98	0,44***
Vänner och anhöriga är med i facket	N	2,99	2,54***	0,45***
Jag får ta del av intressanta fackliga kurser	E, A	2,90	2,61***	0,29***
Antal observationer		542	1 098	

Anm: Se tabell 9. För skälet "min arbetsgivare är positivt inställd till facket" är antalet observationer 211 för arbetare och 530 för tjänstemän, för skälet "vänner och anhöriga är med i facket" är det 510 respektive 1 019.

Källa: Egna beräkningar.

8.3 Olika åldersgrupper

Enligt tabell 11 ser 18–29-åringar starkare skäl att vara med i facket än 30–49-åringar. Detta går emot den gängse bilden att ”ungdomar” är mindre intresserade av facket än äldre.²⁷ Skillnaderna är signifikanta på någon nivå i 13 av 18 fall. Något förbryllande avser den största skillnaden ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” trots att skillnaderna i fråga om övriga samhällsmotiv är små i de flesta fall (förutom för ”jag vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män”). Skillnaderna är förhållandevis stora för sociala normmotiv (”vänner och anhöriga är med i facket” och ”arbetskamrater är med i facket”) samt facklig tillgänglighet (”facket är representerat på min arbetsplats”). Dessa faktorer tycks alltså – föga förvånande – spela en större roll för yngres än äldres fackliga medlemskap.

Åldersgruppen 50–64 år ser inte lika starka skäl att vara fackligt ansluten som åldersgruppen 18–29 år. Däremot ser man starkare skäl än gruppen 30–49 år. Skillnaderna i det senare fallet är statistiskt signifikanta på någon nivå i sju av 18 fall.

8.4 Storstäder och övriga landet

Tabell 12 jämför skälen för att vara fackligt ansluten mellan storstadsregionerna (Stockholms-, Göteborgs- samt Malmöområdena) och övriga landet. Skillnaderna här är generellt betydligt mindre – och i de flesta fallen inte signifikanta – än skillnaderna mellan kvinnor och män, arbetare och tjänstemän samt yngre och äldre. Några av samhällsmotiven för fackligt medlemskap tycks dock spela större roll i övriga landet än i storstadsområdena: ”jag vill medverka till mindre löneskillnader mellan låg- och högvärlönde”, ”jag vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” samt ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med”. Dessutom tycks det ha

27 Men våra resultat är konsistenta med dem i Landehag (2018) enligt vilka 82 procent av svarande 15–24-åringar i Ungdomsbarometern 2017 helt eller delvis instämde i påståendet att ”principen med fackföreningar är bra”.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 11 Skäl för att vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, olika åldersgrupper, anställda medlemmar

	Typ av motiv	18–29 år	30–49 år	50–64 år	Skillnad 18–29 år 30–49 år	Skillnad 18–29 år 50–64 år	Skillnad 30–49 år 50–64 år
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,43***	4,16***	4,17***	0,27*	0,28	-0,02
Hjälp vid tvister	E, F, A	4,37***	4,16***	4,37***	0,21	0,00	-0,21***
A-kassa	E, F	4,29***	4,01***	4,29***	0,28*	0,00	-0,28***
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	4,18***	3,76***	3,84***	0,43**	0,34**	-0,08
Bättre lön	E, A	4,15***	3,69***	3,75***	0,46***	0,41**	-0,06
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	4,14***	3,73***	3,87***	0,41**	0,27	-0,14
Mindre löneskillnader mellan kvinnor och män	S	4,13***	3,62***	3,86***	0,51***	0,27*	-0,24***
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	4,13***	3,63***	3,74***	0,50***	0,38**	-0,11
Facket är representerat på min arbetsplats	T	4,08***	3,43***	3,69***	0,66***	0,40**	-0,26***
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,91***	3,54***	3,64***	0,38**	0,27	-0,11
Facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med	S	3,78***	3,07	3,01	0,71***	0,77***	-0,06
Min arbetsgivare är positivt inställd till facket	N	3,78**	3,37***	3,63***	0,41	0,15	0,26**
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,75***	3,42***	3,68***	0,33	0,07	-0,26***
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,55***	3,36***	3,54***	0,18	0,01	-0,18*
Arbetskamrater är fackligt organiserade	N	3,51**	2,97	3,18**	0,54***	0,33	-0,21**
Förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	3,47**	3,13**	3,26***	0,33	0,20	-0,13
Vänner och anhöriga är med i facket	N	3,24	2,57***	2,66***	0,68***	0,58***	-0,09
Jag får ta del av intressanta fackliga kurser	E, A	2,97	2,60***	2,73***	0,38*	0,24	-0,14
Antal observationer		82	844	722			

Anm: Se tabell 9. För skålet "min arbetsgivare är positivt inställd till facket" är antalet observationer 27 för 18–29-åringar, 367 för 30–49-åringar och 335 för 50–64-åringar, för skålet "vänner och anhöriga är med i facket" är det 76, 786 respektive 675.

Källa: Egna beräkningar.

större betydelse för fackligt medlemskap att ”vänner och anhöriga är med” i övriga landet än i storstadsområdena. Däremot är ”tillgång till kompletterande inkomstförsäkring” viktigare i de senare.

Tabell 12 Skäl för att vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, bostadsort, anställda medlemmar

	Typ av motiv	Storstad	Övriga	Skillnad
Hjälp vid tvister	E, F, A	4,29***	4,27***	0,02
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,32***	4,13***	0,19***
A-kassa	E, F	4,20***	4,15***	0,05
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	3,87***	3,81***	0,05
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,77***	3,87***	-0,10
Mindre löneskillnader mellan kvinnor och män	S	3,64***	3,86***	-0,21**
Bättre lön	E, A	3,71***	3,80***	-0,09
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	3,66***	3,77***	-0,11
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,56***	3,67***	-0,11
Facket är representerat på arbetsplats	T	3,57***	3,65***	-0,08
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,57***	3,59***	-0,02
Min arbetsgivare är positivt inställd till facket	N	3,65***	3,45***	0,20
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,30***	3,59***	-0,29***
Förmånliga försäkringar med mera	E, F	3,19***	3,25***	-0,06
Arbetskamrater är fackligt organiserade	N	3,10	3,17***	-0,07
Facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med	S	3,01	3,19***	-0,18*
Jag får ta del av intressanta fackliga kurser	E, A	2,70***	2,71***	-0,01
Vänner och anhöriga är med i facket	N	2,58***	2,76***	-0,18*
Antal observationer		680	968	

Anm: Se tabell 9. För skälet "min arbetsgivare är positivt inställd till facket" är antalet observationer 301 för storstad och 499 för övriga landet, för skälet "vänner och anhöriga är med i facket" är det 618 respektive 921.

Källa: Egna beräkningar.

Slutsatser från regressionsanalyser av medlemmars skäl för att vara med i facket

Detta kapitel sammanfattar slutsatserna från multipla regressionsanalyser av hur styrkan i de i kapitel 8 diskuterade skälen för att vara fackligt ansluten varierar mellan anställda medlemmar med olika karaktäristika (värden för de strukturella variablerna från kapitel 7). Skillnaden mot kapitel 8 är att vi nu beaktar alla karaktäristika samtidigt i stället för bara en i taget, vilket gör det möjligt att dra slutsatser om dessas relativa betydelse. Appendix 3 redovisar regressionsanalyserna i detalj.

LO-medlemmar ser, allt annat lika, generellt de starkaste skälen för att vara fackligt anslutna. Medlemmar i fack som inte tillhör någon av huvudorganisationerna betraktar skälen som svagast, därefter kommer medlemmar i Saco-förbund och sist medlemmar i TCO-förbund. Män värderar nästan alla skäl för att vara med i facket lägre än kvinnor. Störst är skillnaden i fråga om ”medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män”.

Offentliganställda medlemmar värderar de flesta skälen för att vara med i facket högre än privatanställda. Endast två skäl är (signifikant) mindre viktiga för offentlig- än privatanställda, nämligen ”tillgång till

kompletterande inkomstförsäkringar” och ”tillgång till a-kassa”. Det förklaras förmodligen av att risken för uppsägning är betydligt mindre för offentlig- än privatanställda.

Medlemmar med utrikes bakgrund tycker i regel att skälen för fackligt medlemskap är starkare än vad personer med inrikes bakgrund gör. Det gäller samtliga norm- och samhällsmotiv. Men i fråga om förmåner eller försäkring på arbetsplatsen finns i flera fall inte några signifikanta skillnader gentemot personer med inrikes bakgrund. Det gäller ”hjälp vid tvister”, ”möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar”, ”bättre lön” och ”bättre villkor utöver lön”.

Ålder har ibland betydelse för värderingen av skälen för fackligt medlemskap. Medelålders medlemmar ser ofta svagare skäl för att vara med än äldre. För 18–29-åringar är några av skälen – ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med”, ”vänner och anhöriga är med”, ”bättre lön” och ”bättre arbetsvillkor utöver lön” starkare än för 50–64-åringar. Bostadsort spelar i regel ingen roll med undantag för att göteborgare värderar skälen för fackligt medlemskap högre än bosatta i andra delar av landet och malmöbor lägre i några fall. Vi fann inte här något stöd för den i avsnitt 4.3 diskuterade ”Stockholmsattityden”: allt annat lika verkar inte fackanslutna i Stockholm ha mindre positiva attityder till fackligt medlemskap än andra.

Vi gjorde också om den ovan beskrivna analysen genom att slå ihop olika skäl för fackligt medlemskap till fem kategorier: försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen, försäkringsmotiv på arbetsplatsen, förmåner på arbetsplatsen, samhällsmotiv och sociala normmotiv. Resultaten blev ungefär desamma som ovan.

- Män värderar alla kategorier av skäl för att vara med i facket utom sociala normer signifikant lägre än kvinnor.
- För personer med utländsk bakgrund är försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen, förmåner på jobbet, samhällsmotiv

och sociala normer viktigare skäl för medlemskap än för inrikes födda: den största skillnaden gäller betydelsen av sociala normer.

- Medlemmar i LO-förbund värderar samtliga kategorier av skäl för medlemskap högre än medlemmar i andra fack. Skillnaderna är störst i fråga om sociala normer, förmåner på arbetsplatsen och samhällsmotiv.
- För offentliganställda är både samhällsmotiv och förmåner på arbetsplatsen viktigare än för privatanställda men försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen mindre viktiga.
- Personer i medelåldern värderar försäkringsmotiv både utanför och på arbetsplatsen lägre än den äldsta åldersgruppen. För yngre är både sociala normer och förmåner på jobbet viktigare skäl att vara fackligt ansluten än för äldre.

Skäl för att inte vara med i facket

Slutligen frågade vi också deltagarna som inte är fackligt anslutna om skälen för det. I analogi med föregående avsnitt fick respondenterna ange på en skala 1–5 (från ”inte alls viktigt” till ”mycket viktigt”) hur de såg på olika skäl för att inte vara medlemmar. Tabell 13 redovisar svaren för anställda icke-medlemmar. Skälen som undersöktes motsvarar delvis skälen som studerades för medlemmar, men en del av påståendena som respondenterna fick ta ställning till har formulerats på annat sätt.

Det viktigaste skälet för att inte vara medlem är att ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”, alltså ett samhällsmotiv. Men även egenyttemotiv som har med fripassagerarproblemet (se kapitel 3) att göra placerar sig högt: ”min lön blir inte högre av att vara med i facket”, ”jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa” och ”anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre”.²⁸ Det höga medelvärdet för a-kasseaspekten skulle kunna tyda på att icke-medlemmar är i genomsnitt mer medvetna än medlemmar om att fackligt medlemskap inte är nödvändigt för tillgång till a-kasseersättning.²⁹ De mer allmänt formulerade skälen ”jag tycker inte att facket gör någon skillnad” och ”facket känns omodernt” får också förhållandevis höga medelvärden liksom ”medlemsavgiften är för hög” (egenyttemotiv)

28 Spridningen i värderingen av hur viktigt skälet ”min lön blir inte högre av att vara med i facket” är den lägsta. Det föreligger således en förhållandevis stor samstämmighet om hur viktigt detta skäl är för att inte vara fackligt ansluten.

29 Samtidigt kan resultaten angående a-kassan för medlemmar respektive icke-medlemmar spegla att frågorna formulerats på ett ledande sätt: ”jag får tillgång till a-kassa” för medlemmar och ”jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa” för icke-medlemmar.

Tabell 13 Skäl för att inte vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5 och spridning, anställda icke-medlemmar

	Typ av motiv	Medelvärde	Standardavvikelse
Facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med	S	4,15***	1,50
Min lön blir inte högre av att vara med i facket	E, A	4,14***	1,32
Jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa	E, F	4,04***	1,48
Jag tycker inte att facket gör någon skillnad		4,01***	1,35
Anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre av att vara med i facket	E, A	3,95***	1,44
Medlemsavgiften är för hög	E	3,85***	1,57
Facket känns omodernt		3,72***	1,51
Jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning	S	3,50***	1,71
Jag har dålig information om facket	T	3,27	1,76
Jag har inte blivit kontaktad av facket	T	2,71**	1,78
Jag har inte kommit mig för att gå med		2,69***	1,89
Mina arbetskamrater är inte med i facket	N	2,67*	1,95
Mina vänner och anhöriga är inte med i facket	N	2,67	1,91
Min arbetsgivare är negativt inställd till facket	N	2,17***	1,71
Antal observationer		554	

Anm: Se tabell 9. *, ** och *** indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från 3 på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. Antalet observationer för "jag har dålig information om facket", "jag har inte blivit kontaktad av facket", "mina arbetskamrater är inte med i facket", "mina vänner och anhöriga är inte med i facket" och "min arbetsgivare är negativt inställd till facket" är 86, 292, 138, 56 respektive 86.
Källa: Egna beräkningar.

och "jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning" (ett individualistiskt motiv).

Enligt svaren spelar inte tillgänglighetsfaktorer någon stor roll för att man inte är med i facket. Medelvärdet är inte signifikant skilt från varken-viktigt-eller-inte-alternativet 3 för "jag har inte fått information om facket" och signifikant lägre för "jag har inte blivit kontaktad av facket". Det senare gäller också för "jag har inte kommit mig för att

gå med”. Dessa resultat skulle kunna tolkas som att icke-medlemskap till stor del är följden av ett aktivt val och inte till någon betydande del beror på bristande facklig tillgänglighet och information eller individers ”lättja”.

Sociala normmotiv tycks i genomsnitt spela liten roll för att personer inte är fackligt anslutna. Medelvärdena för ”mina arbetskamrater är inte med i facket”, ”mina vänner och anhöriga är inte med i facket” och ”min arbetsgivare är negativt inställd till facket” är alla låga. Det stämmer överens med resultaten i tabell 8 enligt vilka sociala normskäl inte heller var särskilt viktiga för medlemskap. Spridningen i värderingen av de sociala normskälen är emellertid större än för övriga skäl. Det betyder att det finns både många för vilka dessa skäl är viktiga och många för vilka de inte alls är viktiga.

10.1 Kvinnor och män

Bara i fråga om fyra av 14 skäl för att inte vara med i facket föreligger signifikanta skillnader mellan kvinnor och män (tabell 14). Skälen ”medlemsavgiften är för hög”, ”jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa”, ”min lön blir inte högre av att vara med i facket” och ”anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre av att vara med i facket” väger alla tyngre för kvinnor än för män.³⁰ Samtliga dessa skäl är klara egennyttmotiv.

10.2 Arbetare och tjänstemän

Inte heller mellan arbetare och tjänstemän skiljer sig skälen för att inte vara fackligt ansluten i regel åt (tabell 15). Men det finns några undantag. Hög medlemsavgift är signifikant viktigare för arbetare än för

³⁰ Att ”för hög medlemsavgift” är ett viktigare skäl för att inte vara med i facket för kvinnor än män beror sannolikt på att kvinnor ofta har lägre inkomster än män.

Tabell 14 Skäl för att inte vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, kvinnor och män, anställda icke-medlemmar

	Typ av motiv	Medeltal män	Medeltal kvinnor	Skillnad
Facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med	S	4,14***	4,15***	-0,01
Min lön blir inte högre av att vara med i facket	E, A	4,03***	4,31***	-0,28**
Jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa	E, F	3,88***	4,29***	-0,40***
Jag tycker inte att facket gör någon skillnad		3,87***	4,22***	-0,34***
Anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre av att vara med i facket	E, A	3,81***	4,09***	-0,28*
Medlemsavgiften är för hög	E	3,64***	4,16***	-0,52***
Facket känns omodernt		3,78***	3,64***	0,13
Jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning	S	3,51***	3,48***	0,04
Jag har dålig information om facket	T	3,28	3,25	0,03
Mina vänner och anhöriga är inte med i facket	N	2,80	2,23	0,58
Jag har inte kommit mig för att gå med i facket		2,66***	2,73*	-0,07
Mina arbetskamrater är inte med i facket	N	2,64*	2,73	-0,09
Jag har inte blivit kontaktad av facket	T	2,63***	2,84	-0,20
Min arbetsgivare är negativt inställd till facket	N	2,25***	1,98**	0,28
Antal observationer		351	203	

Anm: Se tabell 9. Antalet observationer för "jag har dålig information om facket", "jag har inte blivit kontaktad av facket", "mina arbetskamrater är inte med i facket", "mina vänner och anhöriga är inte med i facket" och "min arbetsgivare är negativt inställd till facket" är 60 (26), 43 (13), 95 (43), 188 (104) respektive 62 (24) för män (kvinnor).

Källa: Egna beräkningar.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 15 Skäl för att inte vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, arbetare och tjänstemän, anställda icke-medlemmar

	Typ av motiv	Medeltal arbetare	Medeltal tjänste- män	Skillnad
Medlemsavgiften är för hög	E	4,20***	3,60***	0,60***
Facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med	S	4,16***	4,14***	0,02
Min lön blir inte högre av att vara med i facket	E, A	4,07***	4,19***	-0,12
Jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa	E, F	4,00***	4,06***	-0,06
Jag tycker inte att facket gör någon skillnad		4,03***	3,98***	0,05
Anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre av att vara i facket	E, A	3,86***	3,94***	-0,08
Facket känns omodernt		3,72***	3,74***	-0,02
Jag har dålig information om facket	T	3,57*	3,05	0,52
Jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning	S	3,56***	3,52***	0,04
Jag har inte blivit kontaktad av facket	T	3,12	2,52***	0,61**
Jag har inte kommit mig för mig att gå med		2,83	2,62***	0,22
Mina arbetskamrater är inte med i facket	N	2,76	2,60	0,18
Min arbetsgivare är negativt inställd till facket	N	2,63	1,78***	0,85**
Mina vänner och anhöriga är inte med i facket	N	2,49	3,03	-0,54
Antal observationer		220	315	

Anm: Se tabell 9. Antalet observationer för "jag har dålig information om facket", "jag har inte blivit kontaktad av facket", "mina arbetskamrater är inte med i facket", "min arbetsgivare är negativt inställd till facket" och "mina vänner och anhöriga är inte med i facket" är 29 (53), 105 (177), 64 (68), 38 (45) respektive 26 (28) för arbetare (tjänstemän).

Källa: Egna beräkningar.

tjänstemän. Detta är inte förvånande eftersom avgifterna ofta är högre för arbetare samtidigt som deras löner är lägre.³¹ Hög medlemsavgift är rentav det skäl för att inte vara medlem som är viktigast för arbetare.³² Att inte ha blivit kontaktad av facket är också ett signifikant viktigare skäl för arbetare än för tjänstemän liksom en negativ inställning till facket från arbetsgivaren (även om skälet inte är särskilt viktigt för arbetare heller).

10.3 Olika åldersgrupper

Av tabell 16 framgår att skillnaderna i fråga om hur viktiga olika skäl är för att inte vara med i facket mellan olika åldersgrupper i regel är små och statistiskt insignifikanta. Det är en helt annan bild än när det gällde skälen bland medlemmar för att vara med där den yngsta åldersgruppen ofta såg starkare skäl än de äldre grupperna (se avsnitt 8.3). Här finns signifikanta skillnader bara i två fall. Den yngsta åldersgruppen instämmer i högre grad än de äldre grupperna i påståendet ”jag har inte kommit mig för att gå med i facket”: skillnaden är särskilt stor i förhållande till den äldsta gruppen, 50–64-åringar. De funna skillnaderna i detta avseende är knappast oväntade.³³ Det kan därmed uppfattas som mer förvånande att den yngsta åldersgruppen upplever facket som *mindre* omodernt än de äldre åldersgrupperna: man instämmer i signifikant mindre grad i detta påstående.³⁴

31 Skillnaden i kronor i medlemsavgift mellan arbetar- och tjänstemannafack försvinner dock i stort sett om man subtraherar värdet av mer förmånliga privata försäkringar från de förra fackens avgifter (se avsnitt 3.1).

32 Detta resultat överensstämmer med slutsatserna i LO (2011) som fann att ”för dyrt” var det viktigaste skälet för att inte vara medlem bland arbetare; 31 procent uppgav detta som skäl. Andelen tjänstemän som anförde detta skäl var endast 14 procent. I LO-studien uppgav endast tre procent av arbetarna ”politiska eller principiella skäl” för att inte vara fackligt ansluten, vilket skiljer sig från vårt resultat att ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med” är ett viktigt skäl.

33 LO (2011) fann att andelen icke-medlemmar som kunde tänka sig att gå med i facket var mycket större bland 18–24-åringar än i äldre åldersgrupper. Enligt Ungdomsbarometern instämde dock endast 47 procent av de svarande 15–24-åringarna 2017 helt eller delvis i påståendet att ”det är en självklarhet att gå med i facket när man har ett arbete”, samtidigt som 46 procent ansåg att ”du klarar dig bra på egen hand utan fackets hjälp” (Landehag 2018).

34 Resultatet stämmer väl överens med att Ungdomsbarometern fann att bara 12 procent av de svarande 15–24-åringarna 2017 helt eller delvis instämde i påståendet ”facket är bakåtsträvande och bromsar utvecklingen i Sverige” (Landehag 2018).

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Tabell 16 Skäl för att inte vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, olika åldersgrupper, anställda icke-medlemmar

	Typ av motiv	18–29 år	30–49 år	50–64 år	Skillnad 18–29 år 30–49 år	Skillnad 18–29 år 50–64 år	Skillnad 30–49 år 50–64 år
Jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa	E, F	4,26***	3,96***	4,07***	0,30	0,19	0,10
Jag tycker inte att facket gör någon skillnad		4,13	3,98***	4,01***	0,16	0,13	0,03
Min lön blir inte högre av att vara med i facket	E, A	4,10***	4,23***	4,02***	-0,13	0,08	-0,21
Facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med	S	4,05***	4,23***	4,05***	-0,18	0,00	-0,18
Medlemsavgiften är för hög	E	3,93***	3,81***	3,91***	0,12	0,02	0,10
Anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre av att vara med i facket	E, A	3,91***	3,93***	3,89***	-0,01	0,02	-0,04
Jag har inte kommit mig för att gå med i facket		3,47*	2,78*	2,26***	0,69**	1,20**	0,51***
Jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning	S	3,19	3,51***	3,60***	-0,32	-0,41	0,09
Facket känns omodernt		3,18	3,71***	3,95***	-0,53*	-0,76***	0,24
Antal observationer		47	301	198			

Anm: Se tabell 9. Tabellen redovisar färre frågor än de övriga tabellerna i kapitlet. Det beror på att observationerna för den yngsta åldersgruppen i dessa fall blev alltför få.
Källa: Egna beräkningar.

10.4 Storstäder och övriga landet

Tabell 17 visar att det i stort sett inte finns några signifikanta skillnader i skälen för att inte vara fackligt ansluten mellan storstäder och övriga landet. Bilden var likartad i fråga om skälen för att vara medlem i avsnitt 8.4 men den är mer accentuerad här. Det enda fallet med en signifikant skillnad mellan övriga landet och storstad är frågan ”medlemsavgiften är för hög”: detta är ett viktigare skäl för att inte vara fackligt organiserad i övriga landet än i storstäderna. Det speglar förmodligen en skillnad i inkomstnivå.

Tabell 17 Skäl för att inte vara med i facket, medelvärden på en skala 1–5, bostadsort, anställda icke-medlemmar

	Typ av motiv	Storstad	Övriga landet	Skillnad
Facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med	S	4,22***	4,07***	0,15
Min lön blir inte högre av att vara med i facket	E, A	4,20***	4,10***	0,10
Jag tycker inte att facket gör någon skillnad		4,17***	3,92***	0,20
Jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa	E, F	4,06***	4,04***	0,02
Anställningsvillkor utöver lön blir inte bättre av att vara med i facket	E, A	3,96***	3,92***	0,04
Facket känns omodernt		3,70***	3,76***	-0,06
Medlemsavgiften är för hög	E	3,70***	4,06***	-0,36**
Jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning	S	3,44	3,57***	-0,12
Jag har dålig information om facket	T	3,04	3,55	-0,50
Mina arbetskamrater är inte med i facket	N	2,79	2,56*	0,23
Jag har inte kommit mig för att gå med i facket		2,77*	2,60***	0,17
Jag har inte blivit kontaktad av facket	T	2,63**	2,75	-0,13
Mina vänner och anhöriga är inte med i facket	N	2,54	2,64	-0,10
Min arbetsgivare är negativt inställd till facket	N	1,98***	2,25***	-0,27
Antal observationer		267	269	

Anm: Se tabell 9. För "jag har dålig information om facket" är antalet observationer för storstad 45 och för övriga landet 37, för "mina arbetskamrater är inte med i facket" 54 respektive 78, för "jag har inte blivit kontaktad av facket" 155 respektive 128, för "mina vänner och anhöriga är inte med i facket" 30 respektive 24 och för "min arbetsgivare är negativt inställd till facket" 38 respektive 44.

Källa: Egna beräkningar.

Slutsatser från regressionsanalyser av skäl för att inte vara med i facket

Kapitel 9 rapporterade resultaten från multipla regressionsanalyser av samvariationen mellan styrkan i medlemmars skäl för att vara fackligt anslutna och olika individkaraktäristika (våra strukturella variabler). Detta kapitel redovisar resultaten från en motsvarande analys av icke-medlemmars skäl för att inte vara fackligt organiserade. Resultaten beskrivs detaljerat i appendix 4 men sammanfattas nedan.

Generellt förklarar de strukturella variablerna betydligt mindre av skillnader i attityderna till fackligt medlemskap för icke-medlemmar än för medlemmar. Det betyder att individuella faktorer som vi inte har kunskap om spelar större roll för icke-medlemmars skäl att inte vara med i facket än för medlemmars skäl att vara det.

Kön saknar i regel betydelse. Undantagen är att skälen ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”, ”vill inte att facket ska ta ställning för min räkning” och ”facket känns omodernt” är viktigare för män än för kvinnor. Det skulle kunna tolkas som att samhällsmotiv spelar en större roll för att män inte är fackligt anslutna än för att kvinnor inte är det. Däremot är skälen ”för hög medlemsavgift” och ”behövs inte för a-kassa” av mindre betydelse för män än kvinnor.

För 18–29-åringar är skälen ”inte kommit mig för”, ”dålig information”, ”arbetskamrater är inte med” och ”inte kontaktad” viktigare än

för äldre. Detta är logiskt eftersom yngre är i början av sitt arbetsliv. Skälen ”facket känns omodernt” och ”vill inte att facket ska ta ställning för min räkning” tillmäts mindre vikt av ungdomar än av äldre och talar för en allmänt mer positiv syn på vad facket står för. Mönstret för personer med utrikes bakgrund är mycket likt det för ungdomar. Det speglar att också denna grupp har en mer marginell ställning på arbetsmarknaden och en generellt mer positiv inställning till att representeras av facket.

Skälen ”negativ arbetsgivare”, ”dålig information”, ”inte kontaktad” och ”för hög medlemsavgift” spelar alla mindre roll för tjänstemän än arbetare och ”inte bättre lön” samt ”inte bättre anställningsvillkor utöver lön” större. Sektortillhörighet, anställningsform, utbildningsnivå och bostadsort saknar i regel betydelse.

Några forskningsbaserade slutsatser för facklig rekryteringspolitik

Utgångspunkten för vår rapport har varit trenden mot lägre facklig organisationsgrad. Vi har försökt kartlägga vilken betydelse olika motiv har för fackligt medlemskap. Analysen av våra enkätdata ger underlag för en kort diskussion av vilka fackliga insatser som skulle kunna vara effektiva för att vända den nedåtgående trenden.

Enkäten visar att de mest positiva uppfattningarna om vad facket åstadkommer avser olika försäkringsaspekter: tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar, förmånliga privata försäkringar, hjälp vid tvister med arbetsgivaren och tillgång till a-kassa. Uppfattningarna om fackets insatser för att uppnå samhällsmål som politisk balans mellan arbetsgivare och anställda, rimlig fördelning mellan löner och vinster samt mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade respektive mellan män och kvinnor är inte lika positiva. Vidare uppfattas fackets förmåga att klara sin kärnuppgift att ”ge medlemmarna högre lön” som sämre än dess kapacitet på andra områden. Det är i och för sig inte förvånande eftersom även icke fackligt anslutna får del av de löneökningar som bestäms i kollektivavtalen (fripassagerarproblemet).

Det finns en stark samvariation mellan å ena sidan fackligt medlemskap och å andra sidan positiva uppfattningar om att facket ger tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar och a-kassa samt ser till att

medlemmarna får högre lön och bättre andra anställningsvillkor. Det är intressant att jämföra dessa resultat angående hur känslig sannolikheten för medlemskap är med avseende på skillnader i uppfattningarna om vad facket åstadkommer med de genomsnittliga uppfattningarna.

En positiv uppfattning om fackets förmåga att erbjuda kompletterande inkomstförsäkringar har en större positiv samvariation med sannolikheten att vara fackligt ansluten än någon annan uppfattning om fackets verksamhet. Om man gör en kausal tolkning av sambandet, är det ett starkt argument för att facket bör lyfta fram denna aspekt i sin medlemsrekrytering. Men eftersom den genomsnittliga uppfattningen om fackets insats på det här området redan är så positiv, finns det för många fackförbund inte någon stor förbättringspotential. Uppenbara undantag är förstas LO-förbund som idag saknar inkomstförsäkring, till exempel Byggnadsarbetareförbundet och Fastighetsanställdas Förbund.

Samvariationen med sannolikheten för fackligt medlemskap är mindre för en positiv uppfattning om fackets bidrag till högre löner för medlemmarna än för en positiv uppfattning om de kompletterande inkomstförsäkringarna. Men eftersom den genomsnittliga uppfattningen särskilt om vad facket åstadkommer i fråga om lönerna är förhållandevis låg, kan det ändå vara en hög *pay-off* om potentiella medlemmar kan påverkas till att få en mer positiv bild av vad facket gör för att höja lönerna.

Vår enkätstudie bekräftar den betydelse som den uppfattade kopplingen mellan fack och a-kassa tycks ha för den fackliga organisationsgraden trots att relationen numera är mycket svagare än tidigare. Det talar för att det ligger i fackets – men inte nödvändigtvis samhällets – intresse att försöka upprätthålla bilden av a-kassa och fack som delar av ett sammanhängande paket.

En mer positiv uppfattning om fackets bidrag till att uppnå olika samhällsmål – som mindre löneskillnader mellan kvinnor och män respektive mellan låg- och högavlönade, rimlig fördelning mellan

löner och vinster samt bättre politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare – samvarierar enligt vår analys *inte* med en högre sannolikhet för fackligt medlemskap. Därför är det förmodligen inte någon effektiv facklig strategi att försöka värva medlemmar genom att framhålla olika samhällsmotiv. Men frågan är förstås vidare än så eftersom den också gäller i vilken grad facket ska engagera sig i den allmänna samhällspolitiska debatten och försöka uppnå olika mål genom att påverka den politiska processen.

Flera olika skäl för att *inte* vara med i facket tycks vara viktiga. Det viktigaste är ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”. Det kan indikera att mindre av politiska ställningstaganden kunde vara positivt för medlemsrekryteringen. Slutsatsen stöds av att skälet ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med” för medlemskap värderas lågt av dem som är medlemmar.

Hög medlemsavgift är enligt vår enkät en viktig faktor för att inte gå med i facket. Det gäller arbetare mer än tjänstemän och kvinnor mer än män. Så en effektiv verksamhet som håller nere medlemsavgifterna är också god rekryteringspolitik, särskilt för LO-facken. Dessa har ju de högsta medlemsavgifterna. En orsak är att olika privata försäkringar ofta ingår i medlemskapet där. En viktig fråga för LO-förbunden borde vara om kombinationen av hög fackavgift och försäkringsförmåner verkligen upplevs som mer attraktiv än alternativet med en lägre avgift och mindre sådana förmåner. Detta understryks av att medlemmarna inte tycks se förmånliga privata försäkringar och andra icke arbetsplatsrelaterade erbjudanden som några viktiga skäl för att vara ansluten trots att de anser att facket presterar väl på detta område. Den betydelse som fackavgiftens höjd verkar ha för att många inte går med i facket talar vidare för att skattereduktion för avgiften kan främja rekryteringen av nya medlemmar.

Generellt tycks inte bristande tillgänglighet vara ett viktigt skäl för att inte vara med i facket. Men denna faktor tycks – föga förvånande – vara viktig för yngre arbetstagare och personer med utrikes bakgrund.

Dessa grupper anger vidare skäl som ”inte kommit mig för”, ”dålig information” och ”inte kontaktad” som viktiga. Så riktade insatser för att etablera kontakt med personer i dessa grupper är förmodligen ändamålsenliga. Deras organisationsgrad är förhållandevis låg samtidigt som det verkar finnas en betydande potential att öka den. Ett för facket uppmuntrande resultat är att yngre inte i lika hög grad som äldre uppfattar facket som ”omodernt”. En liknande skillnad finns mellan personer med utrikes och personer med inrikes bakgrund.

Yngre och personer med utrikes bakgrund ser dessutom i allmänhet starkare skäl än andra grupper för att vara fackligt anslutna. För personer med utrikes bakgrund tycks samhällsmotiv vara ett viktigare skäl för medlemskap än för personer med inrikes bakgrund. Det talar för att facket kanske borde lyfta fram sådana aspekter mer i det rekryteringsarbete som riktas mot personer med utrikes bakgrund.

Det brukar hävdas att sociala normer om fackligt medlemskap har blivit mindre viktiga än tidigare. Vi finner också att faktorer som kan antas spegla sådana normer – om arbetskamrater, vänner och anhöriga är med samt om arbetsgivaren är positivt inställd till facket – inte anges av medlemmarna bland de viktigaste för medlemskap (de är dock av avsevärt större betydelse för utrikes än inrikes födda). Men samtidigt finns en betydande positiv samvariation mellan dessa normfaktorer och sannolikheten för fackligt medlemskap. Det talar för att rekrytering via arbetskamrater, vänner och anhöriga fortfarande kan vara en viktig kanal och att ett gott förhållande mellan fack och arbetsgivare också kan vara betydelsefullt för den fackliga anslutningsgraden. Detta kan särskilt antas gälla för yngre och utrikes födda, vilka verkar tillmäta sociala normskäl större betydelse som motiv för facklig anslutning än andra grupper.

Ett försök till sammanfattning av en strategi för högre facklig organisationsgrad baserad på vår analys är följande:

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

- Värdet av kompletterande fackliga inkomstförsäkringar, där sådana finns, bör fortsatt lyftas fram. Fackförbund som idag inte erbjuder inkomstförsäkringar bör kanske ändra politik.
- Löntagarna behöver få en mer positiv bild av vad facket gör för att höja medlemmarnas löner. Det kan vara en fråga om både marknadsföring och faktiska insatser.
- Generellt lönar det sig inte för facket att i sin medlemsrekrytering framhålla sina insatser för att uppnå olika samhällsmål. Denna aspekt verkar dock vara viktigare för personer med utrikes bakgrund än för personer med inrikes bakgrund.
- Det är viktigt, särskilt för LO-facken, att hålla nere medlemsavgifterna. Det bör övervägas om värdet av förmåner som olika försäkringar verkligen överstiger kostnaden i form av högre medlemsavgift.
- Riktade insatser mot ungdomar och utrikes födda är ändamålsenliga.
- Rekrytering via arbetskamrater, vänner och anhöriga är fortsatt viktiga, särskilt för ungdomar och utrikes födda.
- Ett gott förhållande till arbetsgivaren är betydelsefullt för medlemsanslutningen.

Under de senaste decennierna har det skett en trendmässig nedgång i den fackliga organisationsgraden i såväl Sverige som de flesta andra ekonomiskt utvecklade länder. Slutsatsen att en sådan utveckling är närmast ödesbestämd ligger därför nära till hands. Det skulle i så fall vara i överensstämmelse med Bob Dylans ”prognos” i hans låttext *Union Sundown* från 1983: *”The unions are big business, friend. And they’re goin’ out like a dinosaur”*. Vi tror inte att det behöver vara så.

Vår analys visar på en komplex motivbild för fackligt medlemskap och att skälen för att vara fackligt ansluten kan skilja sig mycket åt mel-

lan olika socioekonomiska grupper. Tyvärr finns begränsat med forskning om dessa frågor. Mer av systematisk kunskap på dessa områden borde vara av stort värde för en framgångsrik facklig rekryteringspolitik, vilken på sikt kan vara en nödvändig förutsättning för att upprätthålla en arbetsmarknadsmodell som bygger på parternas självreglering i kollektivavtal.

Referenser

- Allvin, M. och M. Sverke** (2000), "Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization", *Economic & Industrial Democracy* 21.
- Andreoni, J.** (1990), "Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm-Glow Givings", *Economic Journal* 100.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet** (2017), *Tudelningarna på arbetsmarknaden*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Arbetsmarknadsekonomiska rådet** (2018), *Hur fungerar kollektivavtalen?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Beck, U.** (2000), *Risksamhället: på väg mot en annan modernitet*, Göteborg: Daidalos.
- Beck, U. och E. Beck-Gernsheim** (2002), *Individualization*, London: Sage.
- Bengtsson, M.** (2008), *Individen stämplar in: arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Booth, A. L.** (1985), "The Free Rider Problem and a Social Custom Model of Trade Union Membership", *Quarterly Journal of Economics* 100.
- Böckerman, P. och R. Uusitalo** (2006), "Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland", *British Journal of Industrial Relations* 44.
- Calmfors, L., Dimdins, G., Gustafsson Sendén, M., Montgomery, H. och U. Stavlöt** (2013), "Why Do People Dislike Low-Wage Trade Competition with Posted Workers in the Service Sector?", *Journal of Socio-Economics* 47.
- Calmfors, L., Danielsson, P., Ek, S., Kolm, A.-S., Pekkarinen, T. och P. Skedinger** (2018), *Hur ska fler komma in på arbetsmarknaden?*, Stockholm: Dialogos.
- Calmfors, L., Ek, S., Kolm, A.-S. och P. Skedinger** (2019), *Kollektivavtal och lönebildning*, Stockholm: Dialogos.
- Demoskop** (2020), *Metodbeskrivning: Attityder till facket*, Stockholm.
- Ebbinghaus, B., Göbel, C. och S. Koos** (2011), "Social Capital, Ghent and Workplace Contexts Matter: Comparing Union Membership in Europe", *European Journal of Industrial Relations* 17.
- Holmlund, B. och P. Lundborg** (1999), "Wage Bargaining, Union Membership and the Organization of Unemployment Insurance", *Labour Economics* 6.

- Karlsson, N. och H. Lindberg** (2010), Kollektivavtalens roll på framtidens arbetsmarknad, Ratio.
- Kjellberg, A.** (2001), *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Lund: Arkiv Förlag.
- Kjellberg, A.** (2017), Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Kjellberg, A.** (2020a), *Den svenska modellen i en oviss tid – ny statistik om facklig organisering*, Arena Idé.
- Kjellberg, A.** (2020b), *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. Department of Sociology, Lund University.
- Landehag, A.** (2018), Generation engagemang & trygghet – om ungas syn på livet och framtiden, Ungdomsbarometern och LO, Stockholm.
- Larsson, M.** (2019), Facklig anslutning år 2019, LO.
- LO** (2011), Rösterna om facket och jobbet: Det fackliga medlemskapet, Rapport 2 av 5, Stockholm.
- Naylor, R. A.** (1989), "A Social Custom Model of Collective Action", *European Journal of Political Economy* 6.
- Naylor, R. A.** (1990), "Strikes, Free Riders and Social Customs", *Quarterly Journal of Economics* 104.
- Nederberg, J.** (2020), Mer om försäkringar, erbjudanden och kopplingen mellan a-kassa och fack, Fores.
- Olson, M.** (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge: Harvard University Press.
- Olson, M.** (1982), *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Economic Rigidities*, New Haven: Yale University Press.
- OECD** (2017), *Employment Outlook*, Paris.
- Palm, J.** (2017), There Is Power in a Union, Stockholm Studies in Sociology, New Series 70, Stockholm University.
- Schnabel, C.** (2013), "Union Membership and Density: Some (Not So) Stylized Facts and Challenges", *European Journal of Industrial Relations* 17.
- Utredningen om en ny arbetslöshetsförsäkring** (2020), *Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen*, SOU 2020:37, Stockholm.
- Visser, J.** (2002), "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends", *British Journal of Industrial Relations* 40.

APPENDIX 1

Uppfattningar om facket i olika grupper av anställda

Tabellerna A.1–A.3 rapporterar vilka skillnader som finns i uppfattningarna om facket mellan kvinnor och män, mellan arbetare och tjänstemän samt mellan åldersgrupper. Redovisningen görs separat för anställda medlemmar och icke-medlemmar.

Kvinnor och män

Enligt tabell A.1 är medelvärdena i nästan alla fall signifikant högre för kvinnor bland både medlemmar och icke-medlemmar: de enda fallen där skillnaderna inte är signifikanta avser ”hjälp vid tvister”, mindre löneskillnader mellan könen” och ”bättre lön” för medlemmar. De största skillnaderna för både medlemmar och icke-medlemmar avser uppfattningarna om fackets bidrag till ”rimlig fördelning mellan löner och vinster”, ”politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare” och ”förmånliga försäkringar med mera”. Skillnaden i medelvärden mellan kvinnor och män är i samtliga fall större bland icke-medlemmar än medlemmar.

Bland medlemmar är samtliga medelvärden högre än varken-eller-alternativet 3 och signifikant skilda från detta värde. För kvinnliga icke-medlemmar är alla medelvärden utom för ”bättre lön” högre än 3 och signifikant skilda från detta värde. För manliga icke-medlemmar gäller detta endast i fyra fall: ”kompletterande inkomstförsäkringar”, ”förmånliga privata försäkringar med mera”, ”hjälp vid tvister” och ”a-kassa”.

Tabell A.1 Uppfattningar om vad facket åstadkommer, medelvärden på en skala 1–5, anställda kvinnor och män

	Typ av motiv	Medlemmar, kvinnor	Medlemmar, män	Skillnad medlemmar	Icke-medlemmar, kvinnor	Icke-medlemmar, män	Skillnad icke-medlemmar
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,57***	4,43***	0,14**	4,52***	3,94***	0,58***
Förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	4,18***	3,89***	0,29***	4,17***	3,54***	0,62***
Hjälp vid tvister	E, F, A	4,15***	4,11***	0,04	3,79***	3,38***	0,42***
A-kassa	E, F	4,13***	3,93***	0,20**	3,88***	3,33***	0,54***
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,87***	3,49***	0,40***	3,30*	2,57***	0,73***
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	3,78***	3,51***	0,27***	3,41**	2,89	0,50**
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,78***	3,63***	0,15*	3,30**	2,84*	0,46***
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	3,76***	3,63***	0,14*	3,30**	2,92	0,38**
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,75***	3,33***	0,41***	3,35*	2,46***	0,89***
Mindre löneskillnader mellan könen	S	3,68***	3,75***	0,07	3,50***	3,13	0,37**
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,56***	3,36***	0,20**	3,39**	2,90	0,49**
Bättre lön	E, A	3,29***	3,20***	0,09	2,89	2,48***	0,41**
Antal observationer		776	889		203	351	

Anm: E = egennyttomotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv och S = bredare samhällsmotiv. *, ** och *** indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från 3 respektive att skillnaden i medelvärderna är signifikant skild från 0 på tio-, fem- respektive enprocentsnivå.

Källa: Egna beräkningar.

Arbetare och tjänstemän

Tabell A.2 visar att samtliga medelvärden för både arbetare och tjänstemän som är fackligt anslutna ligger över 3 och är signifikant skilda från detta värde. Arbetarnas uppfattning är för alla påståenden utom ett mer positiv än tjänstemännens. Undantaget avser påståendet att "facket ger medlemmarna tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar" där tjänstemännens bedömning är mer positiv (även om skillnaden inte är statistiskt signifikant). För medlemmar avser de största skillnaderna "större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar", "bättre lön", "mindre löneskillnader mellan könen", "tillgång till a-kassa" och "rimlig fördelning mellan löner och vinster".

Icke fackligt anslutna tjänstemän gör i några fall en negativ bedömning av fackets insatser: de tycker inte att påståendena stämmer om att facket "ger medlemmarna bättre lön", "bidrar till en rimlig fördelning mellan löner och vinster" samt "bidrar till politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare". För dessa påståenden ligger medelvärdena signifikant under varken-eller-alternativet 3. För påståendet att "facket bidrar till mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade" är medelvärdet inte signifikant skilt från 3 för vare sig arbetare eller tjänstemän som inte är medlemmar. Icke fackligt anslutna arbetare har dock en mer positiv bild av fackets bidrag till "mindre löneskillnader mellan könen" än icke fackligt anslutna tjänstemän.

Tabell A.2 Uppfattningar om vad facket åstadkommer, medelvärden på en skala 1–5, anställda arbetare respektive tjänstemän

	Typ av motiv	Medlem- mar, arbetare	Medlem- mar, tjänstemän	Skillnad medlemmar	Icke- medlemmar, arbetare	Icke- medlemmar tjänstemän	Skillnad icke-med- lemmar
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,44***	4,54***	-0,10	4,11***	4,23***	-0,12
A-kassa	E, F	4,23***	3,95***	0,29***	3,83***	3,42***	0,41**
Förmånliga privata försäkringar med mera	E, F	4,18***	3,99***	0,19**	3,91***	3,77***	0,15
Hjälp vid tvister	E, F, A	4,16***	4,13***	0,03	3,62***	3,51***	0,12
Mindre löneskillnader mellan könen	S	3,91***	3,61***	0,30***	3,54***	3,12	0,42**
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	3,90***	3,53***	0,37***	3,40***	2,90	0,50***
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,84***	3,65***	0,19**	3,19	2,91	0,29*
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	3,76***	3,67***	0,09	3,18	3,03	0,15
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,78***	3,64***	0,14	2,93	2,80*	0,13
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	3,73***	3,47***	0,27***	3,07	2,66***	0,42**
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	3,58***	3,41***	0,17*	3,16	3,06	0,10
Bättre lön	E, A	3,49***	3,13***	0,36***	2,81	2,53***	0,28
Antal observationer		542	1 098		220	320	

Anm: Se tabell A.1. 45 av de anställda respondenterna visste inte om de tillhörde gruppen tjänstemän eller arbetare. Därför har dessa observationer inte inkluderats. Bland dessa 45 respondenter ingår de sex anställda respondenterna som svarade "vet ej" på frågan om de är medlemmar i ett fackförbund eller inte.

Källa: Egna beräkningar.

Olika åldersgrupper

Det mest iögonfallande i tabell A.3 är att yngre anställda medlemmar har en generellt mer positiv syn på vad facket åstadkommer än äldre anställda medlemmar. Skillnaderna är statistiskt signifikanta mellan 18–29-åringar och 30–49-åringar i sju fall och mellan 18–29-åringar och 50–64-åringar i fem fall (av tolv). De siffermässigt största skillnaderna är mellan 18–29-åringar och 50–64-åringar. De avser ”större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar”, ”mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade”, ”rimlig fördelning mellan löner och vinster”, ”bättre lön” och ”mindre löneskillnader mellan könen”. Dessa aspekter speglar både egennyttomotiv och bredare samhällsmotiv. Det är däremot inte några signifikanta skillnader mellan yngre och äldre åldersgrupper i fråga om bedömningarna av kompletterande inkomstförsäkringar och förmånliga privata försäkringar med mera.³⁵

³⁵ Mönstret i fråga om skillnader i uppfattningar om vad facket bidrar med mellan åldersgrupperna är ungefär detsamma för icke-medlemmar.

Tabell A.3 Uppfattningar om vad facket åstadkommer, medelvärden på en skala 1–5, anställda medlemmar i tre åldersgrupper

		18–29 år	30–49 år	50–64 år	Skillnad 18–29 år 30–49 år	Skillnad 18–29 år 50–64 år	Skillnad 30–49 år 50–64 år
Kompletterande inkomstförsäkringar	E, F	4,59***	4,47***	4,54***	0,13	0,05	0,08
Hjälp vid tvister	E, F, A	4,35***	4,03***	4,19***	0,32**	0,16	0,16**
A-kassa	E, F	4,34***	3,97***	4,05***	0,38**	0,30	0,08
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	E, F, A	4,26***	3,70***	3,51***	0,56***	0,75***	0,19**
Förmånliga försäkringar med mera	E, F	4,22***	3,99***	4,06***	0,23	0,15	0,08
Mindre löneskillnader mellan könen	S	4,13***	3,75***	3,60***	0,37*	0,52***	0,15
Rimlig fördelning mellan löner och vinster	S	4,04***	3,57***	3,44***	0,46**	0,60***	0,13
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	4,03***	3,52***	3,33***	0,51**	0,70***	0,18*
Bättre anställningsvillkor utöver lön	E, A	3,93***	3,70***	3,67***	0,23	0,26	0,03
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare	S	3,92***	3,65***	3,70***	0,28	0,22	0,06
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	E, A	3,84***	3,68***	3,69***	0,16	0,15	0,02
Bättre lön	E, A	3,72***	3,25***	3,16***	0,47***	0,55***	0,07
Antal observationer		82	844	722			

Anm: Se tabell A.1.**Källa:** Egna beräkningar.

APPENDIX 2

Regressionsanalyser av sannolikheten att en anställd är fackligt ansluten

I ett första steg analyserades samvariationen mellan fackligt medlemskap och strukturella variabler (bakgrundsfaktorer): kön, ålder, bostadsort, inrikes eller utrikes bakgrund, anställningsform, sektor, arbetare eller tjänsteman och utbildning. I ett andra steg adderade vi förklaringsvariabler som speglar facklig tillgänglighet (facklig representation på arbetsplatsen) och sociala normer om fackligt medlemskap (arbetskamraters respektive vänners/anhörigas anslutning samt arbetsgivarens inställning till facket). Dessutom inkluderade vi uppfattningarna om vad facket åstadkommer som oberoende variabler i regressionerna.

Strukturella variabler och fackligt medlemskap

Tabell A.4 visar våra skattningar av hur de strukturella variablerna som vi har information om i enkätundersökningen samvarierar med sannolikheten att vara fackligt ansluten. Koefficienterna anger, allt annat lika, hur mycket högre sannolikheten är att vara medlem i facket för en person med den egenskap som anges utan parentes i variabelkolumnen i förhållande till en person med den egenskap som anges inom parentes.

Tabellen ska tolkas på följande sätt. För en kvinna i åldersgruppen 50–64 år, bosatt i en annan del av landet än i Stockholmsregionen, har inrikes bakgrund, är tillsvidareanställd på heltid, jobbar i privat sektor, är arbetare och har lägre utbildning, så är sannolikheten att vara fackligt ansluten 82,9 procent (konstanten i tabellen). Men förändringar i flera av dessa avseenden har stor effekt. Om en person arbetar i offentlig i stället för privat sektor, ökar sannolikheten för fackligt medlemskap

Tabell A.4 Skattade effekter av strukturella variabler på sannolikheten för en anställd att vara fackligt ansluten

Man (kvinna)	-0,079***
18–29 år (50–64 år)	-0,127***
30–49 år (50–64 år)	-0,024
Stockholmsregionen (övrige landet)	-0,065***
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	0,017
Visstidsanställd heltid (tillsvidareanställd heltid)	-0,043
Tillsvidareanställd deltid (tillsvidareanställd heltid)	-0,059
Visstidsanställd deltid (tillsvidareanställd heltid)	-0,122
Offentlig sektor (privat sektor)	0,116***
Annan sektor (privat sektor)	0,148***
Tjänsteman (arbetare)	0,037
Okänd kategori (arbetare)	-0,160**
Högre utbildning (lägre utbildning)	-0,060**
Konstant	0,829***
Determinationskoefficient	0,058
Antal observationer	2 338

Anm: Tabellen visar de skattade koefficienterna i en regressionskvation med facklig status (dummyvariabel med värdet 1 för medlem och värdet 0 för icke-medlem) som beroende variabel och de i vänstra kolumnen angivna variablerna (dummyvariabler med värdet 1 för den kategori som anges utan parentes, annars värdet 0) som oberoende variabler. Parentesen anger vilken kategori som vi jämför med. Koefficienten -0,079 på raden för kvinna (man) ska tolkas som att, allt annat lika, är sannolikheten att vara fackligt ansluten 7,9 procentenheter lägre för en man än en kvinna. Utrikes bakgrund betyder utrikes född eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar. Högre utbildning står för utbildning med mer än två års gymnasium. Regressionerna har viktats efter ålder, bostadsort, kön och partisympati. Skattningarna är gjorda med minsta-kvadratmetoden och använder robusta standardfel. *, ** och *** anger statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentnivå. Fet stil betyder att koefficienten är statistiskt signifikant på någon av dessa nivåer.

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

med nästan tolv procentenheter.³⁶ Om hen i stället är i åldersgruppen 18–29 år, minskar sannolikheten med cirka 13 procentenheter. Allt annat lika är sannolikheten för att vara med i facket lägre för män än kvinnor, för bosatta i Stockholmsregionen än bosatta i resten av landet samt för dem med högre än dem med lägre utbildning: med cirka åtta, sju respektive sex procentenheter.

Samtliga förklaringsvariabler och fackligt medlemskap

Vi skattade också en regression där variabler som speglar facklig tillgänglighet och sociala normer samt alla uppfattningsvariabler adderats till de strukturella variablerna. Den första sifferkolumnen i tabell A.5 redovisar samtliga skattade koefficienter i denna regression.

Tabell A.5 Skattade effekter av samtliga förklaringsvariabler på sannolikheten för en anställd att vara fackligt ansluten

	Typ av variabel	Koefficient	Koefficient
Man (kvinna)	SV	-0,052***	-0,048**
18–29 år (50–64 år)	SV	-0,086**	-0,084**
30–49 år (50–64 år)	SV	0,006	0,005
Stockholmsregionen (övriga landet)	SV	-0,048**	-0,049**
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	SV	-0,002	-0,011
Visstidsanställd heltid (tillsvidareanställd heltid)	SV	-0,051	-0,050
Tillsvidareanställd deltid (tillsvidareanställd heltid)	SV	-0,044	-0,042
Visstidsanställd deltid (tillsvidareanställd heltid)	SV	-0,085	-0,086
Offentlig sektor (privat sektor)	SV	0,077***	0,074***
Annan sektor (privat sektor)	SV	0,067	0,066
Tjänsteman (arbetare)	SV	0,044**	0,051**

36 Den skattade skillnaden i sannolikheten att vara fackligt ansluten är ännu större – cirka 15 procentenheter – mellan annan sektor och privat sektor. Annan sektor representerar förmodligen ideell verksamhet av något slag. Antalet sådana observationer är litet: bara 56. Resultaten för denna variabel kommenteras därför inte närmare. Vi kommenterar inte heller resultaten för anställda av okänd kategori (lägre sannolikhet för fackligt medlemskap än arbetare), eftersom också dessa observationer är mycket få: endast 47.

	Typ av variabel	Koefficient	Koefficient
Okänd kategori (arbetare)	SV	-0,030	-0,023
Högre utbildning (lägre utbildning)	SV	-0,050**	-0,046*
Facklig representation på arbetsplatsen (ingen facklig representation på arbetsplatsen)	T	0,000	-0,007
Vet ej (ingen facklig representation)	T	-0,118***	-0,126***
Arbetskamrater är med i facket (arbetskamrater är inte med i facket)	N	0,064**	0,066**
Vet ej (arbetskamrater är inte med i facket)	N	0,021	0,019
Anhöriga/vänner är med i facket (anhöriga/vänner är inte med i facket)	N	0,095*	0,100**
Vet ej (anhöriga/vänner är inte med i facket)	N	0,049	0,048
Arbetsgivaren har positiv inställning till facket (arbetsgivaren har negativ inställning till facket)	N	0,099**	0,101***
Neutral/vet ej (arbetsgivaren har negativ inställning till facket)	N	0,065*	0,069*
Kompletterande inkomstförsäkring (1)	E, F	0,061***	
A-kassa (2)	E, F	0,025***	
Förmånliga privata försäkringar med mera (3)	E, F	0,011	
Hjälp vid tvister (4)	E, F, A	0,018	
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar (5)	E, F, A	0,007	
Bättre lön (6)	E, A	0,037***	
Bättre anställningsvillkor utöver lön (7)	E, A	0,022*	
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö (8)	E, A	-0,001	
Politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare (9)	S	0,007	
Rimlig fördelning mellan löner och vinster (10)	S	0,001	
Mindre löneskillnader mellan könen (11)	S	-0,025**	
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade (12)	S	0,008	
Försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen	E, F		0,097***
Försäkringsmotiv på arbetsplatsen	E, F, A		0,028*
Förmåner på arbetsplatsen	E, A		0,060***
Samhällsmotiv	S		-0,013
Konstant		-0,016	-0,027

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

	Typ av variabel	Koefficient	Koefficient
Determinationskoefficient		0,228	0,219
Antal observationer		2 338	2 338

Anm: Tabellen visar de skattade koefficienterna för inkluderade oberoende variabler i regressioner med facklig status (dummyvariabel med värdet 1 för medlem och värdet 0 för icke-medlem) som beroende variabel. Beteckningarna i kolumn 2 karakteriserar de oberoende variablerna: SV = strukturell variabel, N = social normvariabel, E = egennyttomotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv, S = bredare samhällsmotiv och T = facklig tillgänglighet. Parenteserna för SV-, N- och T-variablerna anger vilken kategori som vi jämför med. De beroende variablerna "försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen", "försäkringsmotiv på arbetsplatsen", "förmåner på arbetsplatsen" och "samhällsmotiv" är aritmetiska medelvärden av motiven 1–3, 4–5, 6–8 och 9–12. Regressionerna har viktats efter ålder, bostadsort, kön och partisympati. Skattningarna är gjorda med minsta-kvadratmetoden och använder robusta standardfel. *, ** och *** anger statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentnivån. Fet stil betyder att koefficienten är statistiskt signifikant på någon av dessa nivåer.

Följande observationer kan göras i den första sifferkolumnen i tabell A.5:

- Flera strukturella variabler är statistiskt signifikanta. Allt annat lika är sannolikheten att vara fackligt ansluten större för offentlig- än för privatanställda (7,7 procentenheter) samt för tjänstemän än för arbetare (4,4 procentenheter). Sannolikheten är mindre för den yngsta än för den äldsta åldersgruppen (8,6 procentenheter), för män än för kvinnor (5,2 procentenheter), för högre än för lägre utbildade (5 procentenheter) och för bosatta i Stockholmsregionen än bosatta i övriga landet (4,8 procentenheter).
- Det finns också en stark signifikant samvariation mellan några uppfattningar om vad facket åstadkommer och sannolikheten för medlemskap. Det gäller tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar och till a-kassa (alltså allmänna arbetsmarknadsrelaterade försäkringsaspekter). 1 enhets mer positiv bedömning (på vår skala 1–5) innebär 6,1 respektive 2,5 procentenheters högre sannolikhet för fackligt medlemskap. Men också en mer positiv bedömning av vad facket åstadkommer på arbetsplatsen i form av bättre lön och bättre anställningsvillkor utöver lön är förenat med en högre sannolikhet för facklig anslutning (1 enhets högre bedömning betyder att sannolikheten ökar med 3,7 respektive 2,2 procentenheter). Däremot innebär en mer positiv syn på fackets bidrag till olika samhälls-

mål inte att fackligt medlemskap är mer sannolikt. Tvärtom är den skattade effekten av att facket i högre grad anses bidra till mindre löneskillnader mellan män och kvinnor negativ.

- De sociala normvariablerna har betydelse. Koefficienterna för dummyvariablerna för arbetskamrater som är med respektive inte med i facket, anhöriga och vänner som är med respektive inte med i facket samt arbetsgivare som är positiva respektive negativa mot facket är alla statistiskt signifikanta på någon nivå. I det första fallet är effekten på sannolikheten att vara medlem drygt 6 procentenheter, i de två senare cirka 10 procentenheter.

Den andra sifferkolumnen i tabell A.5 är en regression där de tolv uppfattningsvariablerna slagits ihop till fyra kategorier: *försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen* ("kompletterande inkomstförsäkringar", "a-kassa" och "privata försäkringar med mera"), *försäkringsmotiv på arbetsplatsen* ("hjälp vid tvister" och "större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar"), *förmåner på arbetsplatsen* ("bättre lön", "bättre anställningsförmåner utöver lön" och "större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö") samt *samhällsmotiv* ("politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare", "mindre löneskillnader mellan kvinnor och män", "mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade" jämte "rimlig fördelning mellan löner och vinster"). Individernas värden för de olika kategorierna räknades fram som aritmetiska medelvärden av de ingående variablerna.

Regressionen med kategorier av uppfattningar replikerar i stort sett resultaten från regressionen i den första sifferkolumnen. Skillnader i uppfattningarna om hur facket bidrar till olika samhällsmotiv spelar ingen roll för sannolikheten att vara ansluten till facket. Det som har betydelse är i tur och ordning synen på fackets bidrag till försäkringar utanför arbetsplatsen, till förmåner på arbetsplatsen och till "försäkringar på arbetsplatsen". Koefficienterna för övriga variabler är ungefär desamma som i regressionen i den första sifferkolumnen.

APPENDIX 3

Regressionser för att förklara styrkan i medlemmars skäl för att vara fackligt anslutna

Tabell A.6 redovisar skattade koefficienter från regressioner med styrkan i olika skäl för att vara medlem (på skalan 1–5) som beroende variabel och samma strukturella variabler som i Appendix 2 som oberoende variabler. Den skattade konstanten för varje skäl anger det förväntade värdet för en anställd medlem med följande karaktäristika: kvinna, 50–64 år, inrikes bakgrund, icke tillsvidareanställd på heltid, medlem i ett LO-förbund, bosatt utanför Stockholms-, Göteborgs- och Malmöområdet, anställd i privat sektor och högst tvåårig gymnasieutbildning. För en sådan person är de starkaste skälen för fackligt medlemskap: ”tillgång till a-kassa” (4,73), ”hjälp vid tvister” (4,52) samt ”medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” (4,45). De skäl som väger lättast är: ”intressanta fackliga kurser” (2,67), ”vänner och anhöriga är med i facket” (2,92) samt ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med (3,07).³⁷

³⁷ Siffervärdena ges av konstanten i respektive kolumn.

Tabell A.6 Skattade effekter av strukturella variabler på skälen för att vara fackligt ansluten, anställda medlemmar

(a)	Facket represen- terat på arbets- plats	Arbets- kam- rater med	Vänner och anhöriga med	Arbets- givare positiv	Komplet- terande inkomst- försäk- ringar	A-kassa
Typ av skäl	T	N	N	N	E, F	E, F
Man (kvinna)	-0,239***	-0,260***	-0,098	-0,056	-0,276***	-0,271***
18–29 år (50–64 år)	0,053	0,033	0,365**	0,094	-0,101	-0,134
30–49 år (50–64 år)	-0,272***	-0,198**	-0,068	-0,261**	-0,112	-0,232***
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	0,473***	0,434***	0,495***	0,690***	0,116	0,327***
Tillsvidareanställd heltid (övriga)	0,369***	0,316**	0,026	0,017	0,155	-0,199*
Saco-förbund (LO-förbund)	-0,816***	-0,955***	-0,789***	-0,612***	-0,143	-0,396***
TCO-förbund (LO-förbund)	-0,469***	-0,603***	-0,439***	-0,082	-0,076	-0,195**
Annat fackförbund (LO-förbund)	-1,691***	-1,502***	-0,981***	-0,833**	0,022	-0,406*
Stockholm (övriga landet)	0,031	0,036	-0,158	0,092	0,119	0,059
Göteborg (övriga landet)	0,016	0,187	0,032	0,293	0,352***	0,226*
Malmö (övriga landet)	-0,196	-0,073	0,072	0,141	0,063	-0,070
Offentlig sektor (privat sektor)	0,617***	0,402***	0,136	0,066	-0,318***	-0,299***
Annan sektor (privat sektor)	0,727***	0,957***	0,637**	0,473**	-0,172	-0,062
Treårig gymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	0,044	-0,225	-0,021	0,054	0,089	0,121
Eftergymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	-0,080	-0,172	-0,027	-0,099	0,042	-0,036
Konstant	3,501***	3,363***	2,922***	3,669***	4,182***	4,728***
Antal observationer	1542	1543	1500	745	1604	1604
Determinations- koefficient	0,132	0,108	0,075	0,083	0,045	0,068

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

(b)	Privata försäkringar	Hjälp vid tvister	Behålla jobbet vid uppsägningar	Bättre lön	Bättre villkor utöver lön	Bättre arbetsförhållanden
Typ av skäl	E, F	E, F, A	E, F, A	E, A	E, A	E, A
Man (kvinna)	-0,198**	-0,346***	-0,462***	-0,296***	-0,332***	-0,428***
18–29 år (50–64 år)	-0,0832	-0,037	-0,003	0,251*	0,286**	0,100
30–49 år (50–64 år)	-0,068	-0,152**	-0,105	0,023	-0,007	-0,147*
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	0,543***	0,037	0,189	0,107	0,163	0,351***
Tillsvidare- anställd heltid (övriga)	-0,103	0,017	0,136	0,138	0,264**	0,081
Saco-förbund (LO-förbund)	-0,261**	-0,252***	-0,741***	-0,850***	-0,783***	-0,656***
TCO-förbund (LO-förbund)	-0,204**	-0,189**	-0,439***	-0,566***	-0,377***	-0,463***
Annat fackförbund (LO-förbund)	-0,206	-0,608***	-1,149***	-1,423***	-1,022***	-1,256***
Stockholm (övriga landet)	-0,024	0,103	0,073	-0,063	-0,060	-0,039
Göteborg (övriga landet)	-0,142	0,385***	0,237*	0,323**	0,176	0,066
Malmö (övriga landet)	-0,173	-0,297*	-0,200	-0,335*	-0,226	-0,385**
Offentlig sektor (privat sektor)	0,218***	0,023	0,110	0,335***	0,195**	0,397***
Annan sektor (privat sektor)	0,054	0,296***	0,347*	0,346*	0,435**	0,495**
Treårig gymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	-0,019	0,108	0,330	0,057	0,175	0,144
Eftergymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	-0,216	-0,052	0,092	-0,133	-0,015	0,065
Konstant	3,484***	4,522***	3,937***	3,910***	3,780***	3,913***
Antal observationer	1 604	1 604	1 604	1 604	1 604	1 604
Determinations- koefficient	0,039	0,063	0,108	0,123	0,102	0,116

(c)	Politisk balans	Fördelning löner/vinster)	Löne-skillnader kvinnor/män	Löne-skillnader lågavlönade/högavlönade	Politiska frågor jag sympatiserar med	Intresanta fackliga kurser
Typ av skäl	S	S	S	S	S	
Man (kvinna)	-0,342***	-0,395***	-0,670***	-0,446***	-0,471***	-0,411***
18–29 år (50–64 år)	0,123	-0,137	0,050	-0,094	0,475***	0,236
30–49 år (50–64 år)	-0,082	-0,201**	-0,204**	-0,114	0,147*	-0,018
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	0,295**	0,330**	0,288**	0,456***	0,386***	0,434***
Tillsviadare- anställd heltid (övriga)	-0,060	-0,072	0,039	-0,129	0,025	0,097
Saco-förbund (LO-förbund)	-0,586***	-0,755***	-0,592***	-1,032***	-0,738***	-0,641***
TCO-förbund (LO-förbund)	-0,437***	-0,481***	-0,338***	-0,601***	-0,527***	-0,297***
Annat fackförbund (LO-förbund)	-1,369***	-1,447***	-1,194***	-1,560***	-0,897***	-0,183
Stockholm (övriga landet)	-0,015	-0,027	-0,213**	-0,159	-0,105	-0,031
Göteborg (övriga landet)	0,179	0,326**	-0,128	0,139	-0,116	-0,033
Malmö (övriga landet)	-0,191	-0,176	-0,156	-0,284	-0,252	-0,042
Offentlig sektor (privat sektor)	0,402***	0,311***	0,268***	0,356***	0,465***	0,250**
Annan sektor (privat sektor)	0,726***	0,603***	0,563***	0,936***	0,627**	0,681***
Treårig gymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	0,262	0,042	-0,069	0,032	0,092	0,151
Eftergymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	0,296	-0,114	-0,181	-0,157	0,102	0,042
Konstant	3,612 ***	4,065***	4,445***	4,230***	3,067***	2,669***
Antal observationer	1 604	1 604	1 604	1 604	1 604	1 604
Determinations- koefficient	0,083	0,106	0,128	0,155	0,105	0,076

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

Anm: Tabellen visar de skattade koefficienterna i regressioneckvationer med styrkan i skäl för att vara fackligt ansluten (kategorivariables värden i intervallet 1–5) som beroende variabel (kolumner) och olika strukturella variabler som oberoende variabler (rader). Beteckningarna i raden för typ av skäl karakteriserar de beroende variablerna: N = social normvariabel, E = egenyttmotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv, S = bredare samhällsmotiv och T = facklig tillgänglighet. De strukturella variablerna är i de flesta fall desamma som i kapitel 7 (se till exempel tabell A.4). De är dummyvariabler med värdet 1 för den kategori som anges utan parentes. Parentesen anger vilken kategori som vi jämför med. Den skattade koefficienten anger effekten på styrkan i skälet av att vara i kategorin utan parentes i stället för i kategorin inom parentes. Regressionerna har viktats efter ålder, kön, bostadsort och partisympati. Skattningarna är gjorda med minsta-kvadratmetoden och använder robusta standardfel. *, ** och *** anger statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivå. Fet stil betyder att koefficienten är statistiskt signifikant på någon av dessa nivåer.

De skattade koefficienterna för de strukturella variablerna anger skillnaden för styrkan i skälet av att tillhöra kategorin utan parentes i stället för kategorin inom parentes. Siffran -0,239 i den första sifferraden och den första sifferkolumnen i del (a) av tabellen betyder således att det förväntade värdet för skälet ”facket är representerat på min arbetsplats” är 0,239 enheter lägre (på skalan 1–5) för en man än en kvinna. Från tabellen kan vi dra ett antal slutsatser:

- Medlemmar i andra fack än dem som tillhör LO tycker generellt att skälen för att vara fackligt ansluten är svagare än medlemmar i LO-fack. Medlemmar i fack som inte tillhör någon av huvudorganisationerna ser skälen som svagast, därefter kommer medlemmar i Saco-förbund och sist medlemmar i TCO-förbund. Ett undantag gäller ”tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar” där det inte finns några signifikanta skillnader mellan medlemmar i LO-förbund och medlemmar i andra förbund.
- Män ser alla skäl för att vara med i facket som signifikant svagare än kvinnor utom ”vänner och anhöriga är med” och ”arbetsgivare är positiv till facket”. Den största skillnaden gäller – kanske inte helt förvånande – ”medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” som är hela 0,67 enheter.
- Offentliganställda värderar de flesta skälen högre än privatanställda. Endast två skäl är signifikant mindre viktiga för

offentlig- än privatanställda, nämligen ”tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar” och ”tillgång till a-kassa”. Orsaken är sannolikt att risken för arbetslöshet är mindre för offentlig- än privatanställda.

- Skälen för att vara med i facket ses i en majoritet av fallen – 13 av 18 – som signifikant starkare av utrikes än inrikes födda. Det gäller till exempel facklig tillgänglighet (”fack representerat på arbetsplatsen”, normskäl (”vänner och anhöriga är med”, ”arbetskamrater är med” och ”arbetsgivaren är positiv”) samt alla samhällsmotiv. I fråga om förmåner eller försäkring på arbetsplatsen finns i flera fall inte några signifikanta skillnader gentemot inrikes födda. Det gäller ”hjälp vid tvister”, ”möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar”, ”bättre lön” och ”bättre villkor utöver lön”.
- Skillnader i utbildningsnivå spelar enligt regressionerna inte någon roll för värderingen av skälen för att vara fackligt ansluten. Det är förstas stark samvariation mellan vilket fack man är med i och utbildning (Saco-anslutna har i allmänhet högst utbildning och LO-medlemmar lägst med TCO-medlemmar ofta däremellan), så fackförbundstillhörighet kan fånga upp effekter också av utbildning. Men den förre variabeln är en bättre prediktor av hur man ser på skälen för fackligt medlemskap än utbildning.
- Ålder har i allmänhet ingen betydelse för värderingen av skälen för fackligt medlemskap. Det finns bara några få undantag: För 18–29-åringar är ”facket driver politiska frågor som jag sympatiserar med”, ”vänner och anhöriga är med i facket”, ”bättre lön” och ”bättre villkor utöver lön” viktigare än för 50–64-åringar. För 30–49-åringar är ”facket är representerat på min arbetsplats”, ”arbetskamrater är med i facket”, ”arbetsgivaren är positiv till facket”, ”tillgång

till a-kassa”, ”hjälp vid tvister” och ”bättre arbetsförhållanden”, ”rimlig fördelning mellan löner och vinster” och ”mindre löneskillnader mellan kvinnor och män” mindre viktiga än för den äldsta åldersgruppen.

- Bostadsort spelar i regel inte någon roll. De enda undantagen är att ”kompletterande inkomstförsäkringar”, ”a-kassa” ”hjälp vid tvister”, ”bättre lön” och ”fördelning mellan löner och vinster” är av större betydelse för bosatta i Göteborgsområdet och ”hjälp vid tvister”, ”bättre lön” samt ”bättre arbetsförhållanden och arbetsmiljö” av mindre betydelse för bosatta i Malmöområdet än i övriga landet. Det finns inga signifikanta skillnader mellan bosatta i Stockholmsområdet och bosatta i övriga landet (utom för ”minde löneskillnader mellan kvinnor och män” som är ett svagare skäl för de förra), så vi finner inget stöd för den i avsnitt 4.3 diskuterade ”Stockholmsattityden”
- Anställningsformen påverkar enligt regressionerna sällan värderingen av de olika skälen för medlemskap. Det sker bara i några få fall. För tillsvidareanställda på heltid är skälen ”facket är representerat på arbetsplatsen”, ”arbetskamrater är med” och ”bättre arbetsvillkor utöver lön” viktigare och ”tillgång till a-kassa” mindre viktigt än för andra anställda.

Tabell A.7 gör om regressionerna i tabell A.6 men nu med beroende variabler där skälen för att vara fackligt ansluten slagits ihop till fem olika kategorier genom att beräkna aritmetiska medelvärden av de ingående variablerna. Kategorierna är försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen respektive på arbetsplatsen, förmåner på arbetsplatsen, samhällsmotiv och sociala normer. Bilden som framkommer liknar den ovan men är tydligare.

Tabell A.7 Skattade effekter av strukturella variabler på olika kategorier av skäl för att vara fackligt ansluten, anställda medlemmar

	Försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen	Försäkringsmotiv på arbetsplatsen	Förmåner på arbetsplatsen	Samhällsmotiv	Sociala normer
Typ av skäl	E, F	E, F, A	E, A	S	N
Man (kvinna)	-0,249***	-0,404***	-0,352***	-0,465***	-0,097
18–29 år (50–64 år)	-0,106	-0,020	0,212*	0,084	0,323*
30–49 år (50–64 år)	-0,137**	-0,128**	-0,044	-0,091	-0,181*
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	0,329***	0,113	0,207*	0,351***	0,529***
Tillsvidareanställd heltid (övriga)	-0,049	0,076	0,161*	-0,040	0,331*
Saco-förbund (LO-förbund)	-0,267***	-0,496***	-0,763***	-0,741***	-1,108***
TCO-förbund (LO-förbund)	-0,158**	-0,314***	-0,469***	-0,477***	-0,637***
Annat fackförbund (LO-förbund)	-0,197	-0,878***	-1,234***	-1,293***	-1,599***
Stockholm (övriga landet)	0,051	0,088	-0,054	-0,104	0,161
Göteborg (övriga landet)	0,145*	0,311***	0,188*	0,080	0,430***
Malmö (övriga landet)	-0,060	-0,248	-0,315**	-0,212	0,031
Offentlig sektor (privat sektor)	-0,133**	0,066	0,316***	0,360***	0,188*
Annan sektor (privat sektor)	-0,060	0,322**	0,425**	0,691***	0,621**
Treårig gymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	0,063	0,219	0,125	0,072	-0,239
Eftergymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	-0,070	0,020	-0,028	-0,011	-0,133
Konstant	4,131***	4,229***	3,868***	3,884***	3,480***
Antal observationer	1 604	1 604	1 604	1 604	679
Determinationskoefficient	0,063	0,106	0,145	0,146	0,174

Anm: Tabellen visar de skattade koefficienterna i regressionskvationer med styrkan i motiv för att vara fackligt ansluten som beroende variabler (kolumner) och olika strukturella variabler som oberoende variabler (rader). De beroende variablerna sociala normer, försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen, försäkringsmotiv på arbetsplatsen, förmåner på jobbet och samhällsmotiv är aritmetiska

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

medelvärden av variablerna 2–4, 5–8, 9–10, 11–13 respektive 14–17 i tabell A.6. De strukturella variablerna är i de flesta fall desamma som i kapitel 7 (se till exempel tabell A.4). De är dummyvariabler med värdet 1 för den kategori som anges utan parentes. Parentesen anger vilken kategori som vi jämför med. Den skattade koefficienten anger effekten på styrkan i motivet av att vara i kategorin utan parentes i stället för i kategorin inom parentes. Regressionerna har viktats efter ålder, kön, bostadsort och partisympati. Skattningarna är gjorda med minsta-kvadratmetoden och använder robusta standardfel. *, ** och *** anger statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivå. Fet stil betyder att koefficienten är statistiskt signifikant på någon av dessa nivåer.

Enligt tabell A.7 värderar män alla kategorier av skäl för att vara med i facket utom sociala normer signifikant lägre än kvinnor. För personer med utländsk bakgrund är försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen, förmåner på jobbet, samhällsmotiv och sociala normer viktigare skäl för medlemskap än för inrikes födda: den största skillnaden gäller betydelsen av sociala normer. Medlemmar i LO-förbund värderar samtliga kategorier av skäl för medlemskap högre än medlemmar i andra fack. Skillnaderna är störst i fråga om sociala normer, förmåner på arbetsplatsen och samhällsmotiv. För offentliganställda är både samhällsmotiv och förmåner på arbetsplatsen viktigare än för privatanställda men försäkringsmotiv utanför arbetsplatsen mindre viktiga. Personer i medelåldern värderar försäkringsmotiv både utanför och på arbetsplatsen samt sociala normer lägre än den äldsta åldersgruppen. För den yngsta åldersgruppen är både sociala normer och förmåner på jobbet viktigare skäl att vara fackligt ansluten än för den äldsta åldersgruppen.

APPENDIX 4

Regressioner för att förklara styrkan i icke-medlemmars skäl för att inte vara fackligt anslutna

Tabell A.8 rapporterar regressioner där styrkan i olika skäl för att inte vara med i facket ”förklaras” av våra strukturella variabler. Tabellen systematiserar skillnaderna i skäl för att inte vara fackligt ansluten mellan personer med olika karaktäristika.

Tabell A.8 Skattade effekter av strukturella variabler på olika skäl för att inte vara fackligt ansluten, anställda icke-medlemmar

(a)	Inte kontaktad	Dålig information	Arbetskamrater inte med	Vänner/anhöriga inte med	Arbetsgivare negativ	Behövs inte för a-kassa	Inte bättre lön
Typ av skäl	T	T	N	N	N	E, F	E, A
Man (kvinna)	-0,100	-0,196	0,094	0,320	0,155	-0,246*	-0,155
18–29 år (50–64 år)	0,760**	1,113**	0,771**	0,498	0,132	-0,471**	0,175
30–49 år (50–64 år)	0,139	-0,209	-0,122	-0,250	-0,207	-0,253*	0,179
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	0,701**	0,685**	0,445	0,270	0,173	-0,201	-0,131
Tillsvidareanställd heltid (övriga)	-0,049	-0,661	0,047	0,347	0,143	0,248	0,090
Tjänsteman (arbetare)	-0,438*	-0,594*	-0,093	0,527	-0,800**	-0,046	0,264**
Okänd kategori (arbetare)	-0,862**	0,781	-0,143	-1,755*	0,828	0,114	0,072
Stockholm (övriga landet)	-0,049	-0,077	-0,041	-0,695	-0,469	0,007	0,110

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

(a)	Inte kontaktad	Dålig information	Arbetskamrater inte med	Vänner/anhöriga inte med	Arbetsgivare negativ	Behövs inte för a-kassa	Inte bättre lön
Göteborg (övriga landet)	0,217	0,195	0,337	-0,017	-0,575	-0,302	0,078
Malmö (övriga landet)	0,410	0,980*	0,929*	1,562**	0,027	-0,432	0,355
Offentlig sektor (privat sektor)	0,102	-0,256	0,203	-0,087	-0,046	-0,076	-0,083
Annan sektor (privat sektor)	-0,867***				-0,506	0,025	0,475*
Treårig gymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	0,333		0,257	1,314	0,830	-0,059	-0,670**
Eftergymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	0,160	0,209	0,106	0,963	0,680	0,216	-0,568**
Konstant	2,343***	3,696***	1,820***	0,868	1,802**	3,887***	4,206***
Antal observationer	310	92	193	61	103	597	597
Determinationskoefficient	0,102	0,324	0,098	0,292	0,134	0,048	0,034

(b)	Anställningsvillkor utöver lön inte bättre	För hög medlemsavgift	Politiska frågor jag inte sympatiserar med	Vill inte facket ska ta ställning för min räkning	Facket gör ingen skillnad	Facket känns omodernt	Inte kommit mig för
Typ av skäl	E, A	E	S	S			
Man (kvinna)	0,020	-0,267*	0,473***	0,336**	-0,011	0,345***	-0,046
18–29 år (50–64 år)	-0,070	-0,164	-0,295	-0,411*	-0,086	-0,674***	1,046***
30–49 år (50–64 år)	-0,019	-0,110	-0,033	-0,251*	-0,133	-0,212	0,290***
Utrikes bakgrund (inrikes bakgrund)	0,063	0,056	-0,114	-0,227	-0,065	-0,544**	0,509**

(b)	Anställnings- villkor utöver lön inte bättre	För hög medlemsavgift	Politiska frågor jag inte sym- patiserar med	Vill inte facket ska ta ställning för min räkning	Facket gör ingen skillnad	Facket känns omodernt	Inte kommit mig för
Tillsvidare- anställd heltid (övriga)	0,014	-0,133	0,174	0,086	0,206	0,014	-0,591***
Tjänsteman (arbetare)	0,240*	-0,410***	0,215	0,133	0,052	0,123	-0,038
Okänd kategori (arbetare)	0,214	-0,249	0,038	-0,548*	0,024	-0,133	-0,087
Stockholm (övriga landet)	-0,027	-0,029	-0,194	0,029	0,063	-0,218	0,196
Göteborg (övriga landet)	-0,267	-0,146	0,100	-0,080	0,084	-0,255	0,074
Malmö (övriga landet)	0,218	-0,229	0,009	-0,007	0,282	0,363	0,304
Offentlig sektor (privat sektor)	-0,088	-0,035	-0,244	-0,328**	0,042	-0,060	-0,062
Annan sektor (privat sektor)	0,306	1,136***	0,768**	-0,462	0,081	0,281	1,180**
Treårig gymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	-0,140	0,181	0,038	-0,189	0,047	-0,751*	0,097
Eftergymnasial utbildning (högst tvåårig gymnasial utbildning)	-0,180	-0,108	-0,310	-0,277	0,031	-0,751*	-0,350
Konstant	3,570***	4,195***	3,545***	3,284***	3,520***	4,232***	2,583***
Antal observationer	597	597	597	597	597	597	597
Determinationsko- efficient	0,018	0,059	0,068	0,057	0,012	0,086	0,170

Anm: Tabellen visar de skattade koefficienterna i regressionskvationer med styrkan i motiv för att inte vara fackligt ansluten som beroende variabler (kolumner) och olika strukturella variabler som oberoende variabler (rader). Beteckningarna i raden för typ av skäl karakteriserar de beroende variablerna: N = social normvariabel, E = egennyttomotiv, F = försäkringsmotiv, A = arbetsplatsrelaterat motiv, S = bredare samhällsmotiv och T = facklig tillgänglighet. De strukturella variablerna är i de flesta fall desamma som i kapitel 7 (se till exempel tabell A.4). De är dummyvariabler med värdet 1 för den kategori som anges utan parentes. Parentesen anger vilken kategori som vi jämför med. Den skattade koefficienten anger effekten på styrkan i motivet av att vara i kategorin utan parentes i stället för i kategorin inom parentes. Regressionerna har viktats efter ålder, kön, bostadsort och partisympati. Skattningarna är gjorda med minsta-kvadratmetoden och använder robusta standardfel. Tomma celler markerar att det inte funnits någon variation i den oberoende variabeln. *, ** och *** anger statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivån. Fet stil betyder att koefficienten är statistiskt signifikant på någon av dessa nivåer.

Den skattade konstanten för varje skäl att inte vara med i facket anger det förväntade värdet på vår skala 1–5 för en anställd icke-medlem med följande karaktäristika: kvinna, 50–64 år, inrikes bakgrund, icke tillsvidareanställd på heltid, arbetare, boende utanför Stockholms-, Göteborgs- och Malmöområdet, anställd i privat sektor och högst tvåårig gymnasieutbildning. För en sådan person är de starkaste skälen för att inte vara med i facket: ”facket känns omodernt” (4,23), ”inte bättre lön av att vara med facket” (4,21) och ”för hög medlemsavgift” (4,20). De svagaste skälen är ”vänner och anhöriga är inte med” (0,87 och inte signifikant skilt från 0), ”negativ arbetsgivare” (1,80) och ”arbetskamrater är inte med” (1,82).

Skillnaderna mellan olika karaktäristika är små: antalet signifikanta strukturella variabler är betydligt mindre än som var fallet när det gällde skälen för att vara med i facket i tabellerna A.6 och A.7.

- Kön saknar i regel betydelse. Undantag är att skälen ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”, ”vill inte att facket ska ta ställning för min räkning” och ”facket känns omodernt” är viktigare för män än för kvinnor som inte är fackligt anslutna. Dessa skäl kan tolkas som samhällsmotiv (i varje fall de två första). Skälen ”för hög medlemsavgift” och ”behövs inte för a-kassa” är mindre viktiga för män än kvinnor.
- För 18–29-åringar är skälen ”inte kommit mig för”, ”dålig information”, ”arbetskamrater är inte med” och ”inte kontaktad” viktigare än för äldre. Detta är förstås högst logiskt eftersom yngre är i början av sitt arbetsliv. Skälet ”behöver inte vara med i facket för att få a-kassa” spelar mindre roll för den yngsta gruppen än äldre. Det skulle kunna eventuellt kunna spegla bättre kunskaper om a-kassereglerna. Skälen ”facket känns omodernt” och ”vill inte att facket ska ta

ställning för min räkning” tillmäts mindre vikt av ungdomar än av äldre och talar för en allmänt mer positiv syn på vad facket står för.

- Mönstret för personer med utrikes bakgrund liknar det för ungdomar. Det speglar sannolikt att även denna grupp har en mer marginell ställning på arbetsmarknaden och en generellt mer positiv inställning till att representeras av facket.
- Skälen ”negativ arbetsgivare”, ”dålig information”, ”inte kontaktad” och ”för hög medlemsavgift” spelar mindre roll för tjänstemän än arbetare och ”inte bättre lön” samt ”inte bättre anställningsvillkor utöver lön” större.
- Någon skillnad mellan offentlig- och privatanställda föreligger i regel inte. Enda undantaget är att skälet ”vill inte facket ska ta ställning för min räkning” spelar mindre roll för den förra gruppen.
- Liksom i regressionsanalyserna i Appendix 1 och 2 saknar utbildningsnivån i regel betydelse. Den spelar roll bara för skälen ”inte bättre lön” och ”facket känns omodernt”, som är mindre viktiga för personer med högre utbildning än andra.
- Också anställningsformen saknar i regel betydelse. För tillsvidareanställda på heltid är dock skälet ”inte kommit mig för” mindre viktigt än för andra anställda, vilket är rimligt eftersom den potentiella vinsten för den förra gruppen av att just ”komma sig för” är större (se avsnitt 3.4).
- Bostadsort har ingen betydelse för skälen att inte vara fackligt ansluten. Enda undantagen är att ”vänner/anhöriga är inte med”, ”arbetskamrater är inte med” och ”dålig information” är viktigare i Malmö än i övriga landet.

LARS CALMFORS, JULIA NEDERBERG
OCH CAROLINA PERSSON

Vad finns det för anledning att vara med i facket?

I en liberal demokrati är fackförbund viktiga för att skapa balans mellan arbetsgivare och löntagare. Därför är det relevant att studera hur det fackliga engagemanget utvecklats över tid. Rapporten behandlar frågan *vad finns det för anledning att vara med i facket?* Utgångspunkten är trenden mot minskad facklig organisationsgrad under de senaste decennierna. Rapporten baseras främst på en enkät där såväl fackligt anslutna som icke anslutna fått svara på frågor om sina attityder till facket. Denna analys kompletteras av intervjuer med fackliga företrädare.

Boken är ett viktigt bidrag till förståelsen av hur olika faktorer påverkar den fackliga organisationsgraden. Olika försäkringsmotiv – främst tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar och a-kassa – tycks vara de viktigaste för att vara med i facket. Dess bidrag till högre löner och bättre arbetsvillkor liksom sociala normer om att man ”bör” vara med i facket har också betydelse, men inte lika stor. Däremot spelar olika samhällsmotiv inte någon viktig roll.

Lars Calmfors är professor emeritus i internationell ekonomi, forskare vid IFN och vetenskaplig rådgivare vid Fores.

Julia Nederberg har en dubbel kandidatexamen i statsvetenskap och nationalekonomi från Stockholms universitet och har tidigare arbetat på Fores.

Carolina Persson har en masterexamen i nationalekonomi och är doktorand i detta ämne vid Stockholms universitet.

