

# Vad finns det för motiv att vara med i facket?

**LARS CALMFORS, JULIA NEDERBERG OCH CAROLINA PERSSON**

Lars Calmfors är professor emeritus i internationell ekonomi vid Stockholms universitet, forskare vid Institutet för Näringslivsforskning och vetenskaplig rådgivare vid Fores. [lars.calmfors@iies.su.se](mailto:lars.calmfors@iies.su.se)

Julia Nederberg är masterstudent i statsvetenskap vid Stockholms universitet och projektledare på SNS. Hon arbetade tidigare på Fores. [julia.nederberg@sns.se](mailto:julia.nederberg@sns.se)

Carolina Persson är doktorand i nationalekonomi vid Stockholms universitet. Hon har tidigare varit verksam inom telekom och IT bl a på Ericsson. [carolina.persson@ne.su.se](mailto:carolina.persson@ne.su.se)

Artikeln bygger på en studie för tanke-  
smedjan Fores (Calmfors m fl 2021). Vi är tacksamma för synpunkter från Stefan Carlén, Anders Forslund, Anders Kjellberg och David Redebo.

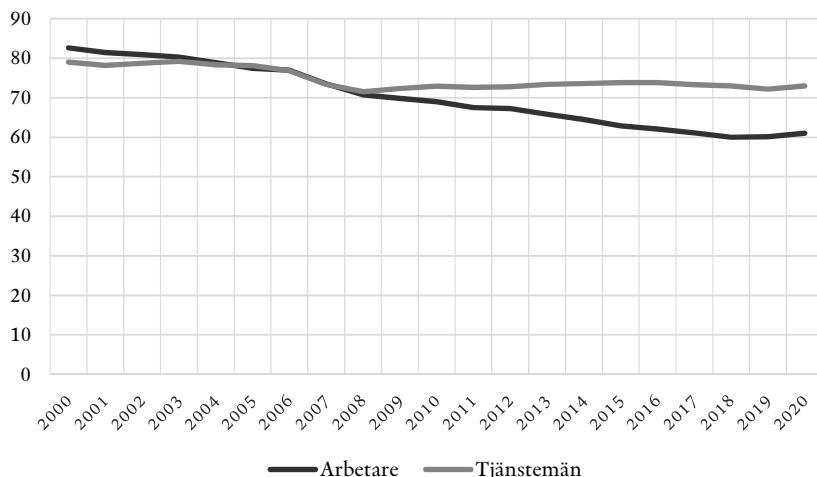
*Den fackliga organisationsgraden har haft en fallande trend i Sverige liksom i de flesta andra länder. Vi har med hjälp av en enkät undersökt motiven för att vara fackligt ansluten. Trygghetskäl, särskilt tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar, förefaller viktigast. Det tycks också vara viktigt att många – felaktigt – tror att fackligt medlemskap ger tillgång till a-kassa. Samhällsmotiv som att skapa balans mellan arbetsgivare och löntagare samt att minska löneskillnader verkar däremot inte ha någon större betydelse. Sannolikheten för fackligt medlemskap är högre om vänner, anhöriga och arbetskamrater är med och om arbetsgivaren har en positiv attityd till facket.*

Lagstiftning spelar en mindre roll för att reglera arbetsmarknaden i Sverige än i de flesta andra länder. Den svenska arbetsmarknadsmodellen utmärks i stället av omfattande självreglering i kollektivavtal mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer. Modellen gör det möjligt att utforma villkoren på arbetsmarknaden så att de passar förutsättningarna i olika delar av ekonomin. Avtal mellan parter med återkommande interaktion måste också upprätthålla en fungerande relation och kan därför vara mer stabila än politiska beslut.

Kollektivavtalssystemet bygger på att partsorganisationerna är representativa för anställda respektive arbetsgivare. Jämfört med andra länder är organisationsgraden i Sverige hög på både arbetsgivar- och den fackliga sidan. Men medan andelen anställda som arbetar i verksamheter anslutna till någon arbetsgivarorganisation har varit svagt ökande – den uppgick 2019 till 88 procent – har den fackliga organisationsgraden sjunkit kraftigt: från 85 procent 1993 till 69 procent 2020 (Kjellberg 2021a).

På sikt kan en lägre facklig organisationsgrad hota kollektivavtalsmodellen, vilken förutsätter starka partsorganisationer som balanserar varandra. I Tyskland har en negativ facklig medlemsutveckling gått hand i hand med en minskad täckningsgrad för kollektivavtalen. Det har lett till att lagstiftning, bl a om minimilöner, fått större betydelse (Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018; Calmfors m fl 2019).

Vår artikel analyserar vilka faktorer som påverkar den fackliga organisationsgraden. Inledningsvis diskuterar vi den fackliga medlemsutvecklingen lite närmare. Därefter klassificerar vi tänkbara motiv för att vara fackligt ansluten. Sedan redovisas resultat från en enkät och från intervjuer med fackliga företrädare. Till sist drar vi några slutsatser om hur en framgångsrik facklig rekryteringspolitik kan utformas.



Figur 1  
Facklig organisationsgrad för arbetare och för tjänstemän, procent av anställda

Anm: Data avser anställda 16–64 år som är medlemmar i ett fackförbund.

Källa: Kjellberg (2021a).

## 1. Den fackliga medlemsutvecklingen

Figur 1 visar att organisationsgradens utveckling skiljer sig åt mellan arbetare och tjänstemän. För tjänstemän avstannade nedgången 2008 men på arbetsidan fortsatte den. Tjänstemän är i dag fackligt organiserade i högre grad än arbetare. Under 2020 steg både arbetar- och tjänstefackens organisationsgrad med cirka en procentenhet.

Om man ser på utvecklingen av antalet medlemmar är skillnaderna mellan arbetar- och tjänstemannafack ännu mer påtagliga (tabell 1). Över en knapp femtonårsperiod har samtliga LO-förbund tappat medlemmar, medan tjänstemannafack som Unionen, Sveriges Ingenjörer, Ledarna, Akademikerförbundet SSR och Akavia växt kraftigt. Dessa förbund hade också betydande medlemsökningar 2020 – Unionen med nästan 30 000. Några LO-fack, främst Kommunal och Handels, fick också många nya medlemmar under förra året, medan medlemskapet i andra (t ex IF Metall, Transport och Hotell & Restaurang) förblev i stort sett oförändrat eller fortsatte sjunka (Byggnads).

Den fackliga organisationsgraden föll särskilt kraftigt 2006–08. Det hängde ihop med den dåvarande alliansregeringens arbetsmarknadsreformer. Dessa innefattade slopad skattereduktion för fackavgifter, högre a-kasseavgifter som differentierades efter arbetslöshetsnivån, avskaffad skattereduktion för a-kasseavgifter, lägre a-kasseersättning och striktare kvalificeringskrav för rätt till ersättning. Från 2006 till 2008 sjönk anslutningsgraden till a-kassorna med 13 procentenheter – från 87 till 74 procent – och den fackliga organisationsgraden med sex procentenheter – från 77 till 71 procent (Kjellberg 2021a). En trolig orsak till att förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen även slog mot den fackliga anslutningsgraden är den, särskilt tidigare, nära relationen mellan fack och a-kassor. Den tycks

Tabell 1  
De 20 största fackförbunden, antal yrkesverksamma medlemmar

		2020	Förändring 2006–20	Förändring 2019–20	Huvudorganisation
1	Unionen	596 100	+153 100	+29 800	TCO
2	Kommunal	518 800	-44 900	+18 200	LO
3	IF Metall	241 700	-96 000	-300	LO
4	Läraryrket	163 300	-16 800	-3 200	TCO
5	Vision	143 100	+9 400	+3 500	TCO
6	Sveriges Ingenjörer	132 000	+36 700	+4 600	Saco
7	Handels	129 300	-16 900	+7 000	LO
8	Akavia	100 400	+22 100	+3 200	Saco
9	Ledarna	95 800	+23 400	+2 900	Oberoende
10	Värdförbundet	92 400	-1 900	+1 200	TCO
11	Byggnads	76 000	-17 900	-4 500	LO
12	Seko	70 900	-31 700	+100	LO
13	Fackförbundet ST	67 100	-8 300	+1 500	TCO
14	Lärarnas Riksförbundet	64 600	+6 400	+800	Saco
15	Akademikerförbundet SSR	59 400	+22 300	+2 600	Saco
16	Transport	48 800	-17 000	+100	LO
17	GS-facket	37 000	-52 300	-600	LO
18	Läkarförbundet	38 400	+9 400	+1 200	Saco
19	Naturvetarna	31 500	+8 300	+1 700	Saco
20	Hotell & Restaurang	26 500	-28 000	-100	LO

Anm: Antal aktiva medlemmar 31 december. Kursiv stil i kolumnerna för förändring markerar ökat antal medlemmar.

Källa: Kjellberg (2021b).

innebära att många ser dem som ett gemensamt paket.<sup>1</sup> Det senare förklarar också den fackliga organisationsgradens ökning 2020, eftersom en del av dem som då gick in i a-kassan på grund av coronakrisen även anslöt sig till facket.

Förändringar i arbetskraftens sammansättning är en möjlig förklaring till den fackliga organisationsgradens trendmässiga fall. Detta har undersökts av Palm (2017) och Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018). Studierna

<sup>1</sup> De länder – Sverige, Danmark, Finland och Belgien – vars arbetslöshetsförsäkring administreras av facket närliggande kassor (det så kallade Gentsystemet) har högst facklig organisationsgrad. Se Holmlund och Lundborg (1999), Ebbinghaus m fl (2011), Schnabel (2013), OECD (2017) och Kjellberg (2021a).

fann att endast 15–20 procent av minskningen kunde förklaras av sådana strukturförändringar. De viktigaste faktorerna var att sysselsättningsandelen för industri och offentlig sektor med hög organisationsgrad fallit, medan den stigit för privat tjänstesektor med låg organisationsgrad.

En vanlig hypotes bland sociologer 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”. Enligt detta synsätt präglas relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare av en ökad *individualisering* som minskat intresset för facklig anslutning (Beck 2000; Kjellberg 2001, 2021a; Beck och Beck-Gernsheim 2002; Bengtsson 2008; Schnabel 2013). Palm (2017) visar att politisk ideologi (vänstersympatier) och klasstillhörighet (arbetarklassbakgrund) över tiden blivit mindre viktiga variabler för att förklara varför enskilda individer är medlemmar i facket.

## 2. Klassificering av motiv för att vara fackligt ansluten

Rationella individers beslut om fackligt medlemskap kan antas grunda sig på en jämförelse mellan intäkter och kostnader i vid mening. Sådana teoretiska modeller har utvecklats av bland andra Booth (1985), Naylor (1989, 1990) samt Holmlund och Lundborg (1999).

Nyttovinsterna av facklig anslutning kan avse följande områden:

- *Förmåner på arbetsplatsen* som högre lön eller bättre arbetsvillkor i övrigt. Det är här främst fråga om kollektiva nyttigheter som kommer såväl medlemmar som icke-medlemmar på en arbetsplats till del om det finns kollektivavtal. Det innebär ett fripassagerarproblem.
- *Trygghet på arbetsplatsen* i form av hjälp vid tvister med arbetsgivaren och större chans att behålla jobbet vid friställningar.
- *Trygghet utanför arbetsplatsen*. Det kan avse kompletterande inkomstförsäkringar vid arbetslöshet och t ex privata hem- och olycksfallsförsäkringar som tillhandahålls via facket. Dessutom kan arbetstagarna uppfatta att facket står för a-kassan (se avsnitt 1). Försäkringsarrangemang såväl utanför som på arbetsplatsen används ofta aktivt av facket som sk selektiva incitament för medlemskap i syfte att möta fripassagerarproblemet.<sup>2</sup>
- *Sociala normer* om fackligt medlemskap. De kan gälla i förhållande till arbetskamrater, vänner eller anhöriga. En individ kan få bättre anseende genom att uppfylla sådana normer eller omvänt slippa ”sanktioner” om hen inte gör det. Normerna innefattar också relationen till arbetsgivaren som kan ha en positiv eller negativ attityd till facket.

<sup>2</sup> Selektiva incitament analyserades först av Olson (1965). De kan också inkludera andra icke arbetsplatsrelaterade medlemsförmåner som rabatter på utbildningar, semesteraktiviteter, räntor på banklån osv.

- *Samhällsmål* som den enskilda individen upplever nytta av att bidra till genom fackligt medlemskap även om det inte ger några direkta personliga fördelar. Målen kan gälla politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare i samhället eller jämställda och jämlika löner. Sådana motiv kan ses som ideologiska eller altruistiska.

### 3. En enkätstudie

För att studera hur viktiga olika motiv för fackligt medlemskap är lät vi *Demoskop* göra en webbenkät i oktober/november 2019. Den gick ut till 5 500 personer varav drygt 3 000 svarade.<sup>3</sup> Vi ställde frågor om (1) *bakgrund* (alla); (2) *bedömningar* av vad facket åstadkommer (alla); (3) *skäl* för att vara ansluten (medlemmar); och (4) *skäl* för att inte vara ansluten (icke-medlemmar).

#### *Bedömningar av vad facket åstadkommer*

Respondenterna fick ange på en skala 1–5 hur bra de bedömer att facket presterar på tolv olika områden. Mittvärdet 3 står för att facket varken bidrar eller inte bidrar på området i fråga. Tabell 2 visar medelvärden för samtliga anställda, anställda medlemmar och anställda icke-medlemmar.

För både samtliga anställda och anställda medlemmar ligger alla medelvärden signifikant över mittvärdet 3. Facket anses alltså bidra positivt. Som väntat bedömer medlemmar genomgående fackets insatser högre än icke-medlemmar. Rangordningen mellan olika bedömningar är ungefär densamma för medlemmar och icke-medlemmar.<sup>4</sup>

Fackets bidrag till trygghet utanför arbetsplatsen bedöms generellt högt. Allra högst ligger tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar. Även tillgång till privata försäkringar placerar sig högt. Det gör även tillgång till a-kassa. Många verkar tro att den tillhandahålls av facket trots att så inte är fallet.<sup>5</sup>

Hjälp vid tvister ligger också högt. Däremot hamnar de flesta bedömningarna relaterade till samhällsmotiv i botten. Det gäller insatser för politisk balans mellan arbetsgivare och löntagare, för mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade och för rimlig fördelning mellan löner och vinster. Fackets bidrag till att minska löneskillnaderna mellan könen bedöms dock lite högre. Allra lägst värderas insatserna för bättre lön. Det är anmärkningsvärt eftersom detta är fackets traditionella kärnuppgift.

<sup>3</sup> Studien nyttjade Demoskops egen webbpanel, Inziopanelen, som består av 45 000 personer. Som i alla sådana paneler finns det skevheter i sammansättningen, men man försöker säkerställa representativitet genom ett slumpmässigt stratifierat urval för varje enskild undersökning i kombination med vägning i efterhand, se Demoskop (2020).

<sup>4</sup> Resultaten för samtliga respondenter, inkluderande även icke anställda, är likartade.

<sup>5</sup> Det kan bero på att det tidigare funnits en närmare koppling. En del fack och a-kassor samdebiterar fortfarande avgifterna. Några kassor rabatterar avgifterna för fackmedlemmar. Vi fann vidare att den som är intresserad av a-kassemedlemskap och googlar efter lämplig a-kassa för sitt yrke även får träffar på lämpliga fackförbund.

	Typ av motiv	Samtliga	Medlemmar	Icke-medlemmar
Tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar	TU	4,42 ***	4,50***	4,16***
Hjälp vid tvister	TA	3,99***	4,13***	3,54***
Tillgång till förmånliga privata försäkringar m m	TU	3,97***	4,04***	3,79***
Tillgång till a-kassa	TU	3,92***	4,03***	3,55***
Mindre löneskillnader mellan könen	S	3,60***	3,71***	3,27***
Bättre anställningsvillkor utöver lön	FA	3,54***	3,71***	3,02
Större möjligheter påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö	FA	3,54***	3,70***	3,07
Större möjligheter behålla jobbet vid uppsägningar	TA	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	FA	3,10***	3,25***	2,64***
Antal observationer		2 225	1 665	554

*Amm:* FA = förmåner på arbetsplatsen, TA = trygghet på arbetsplatsen; TU = trygghet utanför arbetsplatsen och S = samhällsmotiv. \*, \*\* och \*\*\* indikerar att medelvärdet är signifikant skilt från tre på tio-, fem- respektive enprocentsnivån.

*Källa:* Egna beräkningar.

### *Betydelsen av olika motiv för om man är medlem eller inte*

Vi gjorde också regressionsanalyser för att belysa hur viktiga olika motiv är för om man är fackligt ansluten eller inte. Regressionerna studerar samvariationen mellan å ena sidan fackligt medlemskap (beroende variabel) och å andra sidan socioekonomisk grupptillhörighet, sociala normvariabler och de ovan diskuterade bedömningarna av fackets insatser på tolv olika områden (oberoende variabler). OLS- och logitskattningar gav likartade resultat (se Box 1). Texten nedan kommenterar OLS-regressionerna.

*Socioekonomisk grupptillhörighet* spelar roll. Allt annat lika är sannolikheten för fackligt medlemskap 8,6 procentenheter högre för 50–64-åringar än för 18–29-åringar och 7,7 procentenheter högre för offentlig- än privatanställda. Sannolikheterna är också högre för kvinnor än män, för lägre än högre utbildade, för bosatta i övriga landet än bosatta i Stockholm och för tjänstemän än arbetare – skillnaderna ligger i intervallet fyra–fem procentenheter.

Även *sociala normvariabler* är av betydelse. Sannolikheten för fackligt medlemskap är större för anställda som har arbetskamrater, anhöriga och vänner som är anslutna än för anställda som inte har det. Detsamma gäller om arbetsgivaren har en positiv i stället för negativ inställning till facket.

*Tabell 2*  
Bedömningar av vad facket åstadkommer, medelvärden på en skala 1–5, anställda

*Box 1*  
Regressionsanalys  
av samvariationen  
mellan fackligt med-  
lemskap och olika  
variabler

Tabell 3 rapporterar skattningar med fackligt medlemskap som beroende variabel (dummyvariabel med värdet 1 för medlemskap och värdet 0 för icke medlemskap) samt socioekonomisk gruppstillhörighet, sociala normfaktorer och bedömningar av vad facket åstadkommer som oberoende variabler. Bara statistiskt signifikanta variabler visas. Koefficienterna för socioekonomisk gruppstillhörighet och sociala normvariabler anger effekten av att vara i kategorin i stället för i jämförelsekategorin (inom parentes). För bedömningarna av fackets insatser anger koefficienterna effekten av en enhets högre värdering på skalan 1–5.

OLS-koefficienter visar effekter på sannolikheten att vara fackligt ansluten, logitkoefficienter effekter på logaritmen för oddsen ( $\approx$  procentuella förändringar av oddsen) att vara fackligt ansluten.

I alla fyra kolumnerna är 30–49 år jämfört med 50–64 år, utrikes jämfört med inrikes bakgrund samt visstidsanställd på heltid, tillsvidareanställd på deltid och visstidsanställd på deltid jämfört med tillsvidareanställd på heltid insignifikanta socioekonomiska gruppstillhörigheter. I kolumnerna (1) och (2) är bedömningarna av alla fackets insatser som visades i tabell 2 utom dem som anges här insignifikanta. I kolumnerna 3 och 4 är bedömningen av bidragen till samhällsmål insignifikant.

*Tabell 3*  
Regressionsanalyser för att  
förklara sannolikheten  
att vara fackligt  
ansluten

	Typ av variabel	(1) OLS	(2) Logit	(3) OLS	(4) Logit
Man (kvinna)	G	-0,052*** (0,019)	-0,349** (0,145)	-0,048** (0,019)	-0,303** (0,140)
18–29 (50–64 år)	G	-0,086** (0,039)	-0,547** (0,244)	-0,084** (0,039)	-0,531** (0,243)
Stockholmsregionen (övriga landet)	G	-0,048** (0,022)	-0,307** (0,147)	-0,049** (0,022)	-0,320** (0,147)
Offentlig sektor (privat sektor)	G	0,077*** (0,019)	0,589*** (0,145)	0,074*** (0,019)	0,572*** (0,144)
Tjänsteman (arbetare)	G	0,044** (0,021)	0,309** (0,148)	0,051** (0,021)	0,337** (0,144)
Högre utbildning (lägre utbildning)	G	-0,050** (0,025)	-0,370* (0,193)	-0,046* (0,025)	-0,348* (0,193)
Arbetskamrater är med i facket (inte med i facket)	N	0,064** (0,032)	0,345* (0,189)	0,066** (0,032)	0,352* (0,187)
Anhöriga/vänner är med i facket (inte med i facket)	N	0,095* (0,049)	0,450* (0,272)	0,100** (0,049)	0,462* (0,260)
Arbetsgivare har positiv inställning till facket (negativ inställning till facket)	N	0,099** (0,039)	0,563** (0,235)	0,101*** (0,039)	0,555** (0,230)
Tillgång till kompletterande inkomstförsäkring	TU	0,061*** (0,011)	0,366*** (0,067)		
Tillgång till a-kassa	TU	0,025*** (0,007)	0,153*** (0,045)		



Bättre lön	FA	0,0365 <sup>***</sup> (0,011)	0,292 <sup>***</sup> (0,079)		
Bättre anställningsvillkor utöver lön	FA	0,022 <sup>*</sup> (0,013)	0,146 <sup>*</sup> (0,084)		
Mindre löneskillnader mellan låg- och högavlönade	S	-0,025 <sup>**</sup> (0,011)	-0,139 <sup>*</sup> (0,083)		
Trygghet utanför arbetsplatsen	TU			0,097 <sup>***</sup> (0,013)	0,609 <sup>***</sup> (0,081)
Trygghet på arbetsplatsen	TA			0,028 <sup>*</sup> (0,015)	0,159 <sup>*</sup> (0,092)
Förmåner på arbetsplatsen	FA			0,060 <sup>***</sup> (0,016)	0,432 <sup>***</sup> (0,109)
Konstant		-0,016 (0,075)	-3,212 <sup>***</sup> (0,486)	-0,027 (0,075)	-3,301 <sup>***</sup> (0,473)
Antal observationer		2 338	2 338	2 338	2 338
R <sup>2</sup>		0,228	0,220	0,219	0,211

*Ann:* *G* = socioekonomisk gruppvariabel, *N* = social normvariabel, *FA* = variabel klassificerad som förmån på arbetsplatsen, *TA* = variabel klassificerad som trygghet på arbetsplatsen, *TU* = variabel klassificerad som trygghet utanför arbetsplatsen och *S* = variabel klassificerad som samhällsmotiv. De socioekonomiska grupp- och de sociala normvariablerna är dummyvariabler med värdet 1 för det som anges utan parentes och värdet 0 för det som anges inom parentes. De sammanslagna variabelerna förmåner på arbetsplatsen, trygghet på arbetsplatsen, trygghet utanför arbetsplatsen och samhällsmotiv har konstruerats genom att beräkna aritmetiska medelvärden för bedömningsvariablerna med respektive klassificering i tabell 2. Standardfel anges inom parentes. \*, \*\* och \*\*\* visar statistisk signifikans på tio-, fem- respektive enprocentsnivån.

*Källa:* Egna beräkningar.

Skilnaderna är betydande: sannolikheterna ökar med upp till tio procentenheter i förhållande till nej-alternativen.

*Bedömningarna av fackets insatser* på flera områden har stor effekt på sannolikheten för facklig anslutning. En enhets mer positiv bedömning i fråga om kompletterande inkomstförsäkringar är förenad med 6,1 procentenheter högre sannolikhet att vara med i facket. Motsvarande siffror för bättre lön, för bättre anställningsvillkor utöver lön och för tillgång till a-kassa ligger alla i intervallet två–fyra procentenheter. Något oväntat *minskar* sannolikheten om facket uppfattas göra mer för att minska löneskillnaderna mellan hög- och lågavlönade. Bedömningar rörande övriga samhällsmål har ingen effekt på sannolikheten för fackligt medlemskap.

Vi slog också ihop de tolv bedömningarna av fackets insatser till fyra huvudkategorier. Resultaten blev konsistenta med dem ovan. Det finns en stark och signifikant samvariation mellan å ena sidan fackligt medlemskap och å andra sidan positiva bedömningar av fackets insatser för trygghet utanför arbetsplatsen och för förmåner på arbetsplatsen: En enhets bättre bedömning ökade sannolikheten för medlemskap med 9,7 respektive sex



procentenheter. Den skattade effekten av trygghet på arbetsplatsen var mindre och signifikant endast på tioprocentnivån. Kategorin samhällsmål hade ingen påverkan.

Resultaten ska tolkas försiktigt. Det kan föreligga omvänd kausalitet. Det behöver inte bara vara så att mer positiva bedömningar av fackets insatser på vissa områden orsakar en högre sannolikhet för fackligt medlemskap utan det senare kan också orsaka mer positiva bedömningar av vad facket gör därför att medlemmar får mer positiv information om detta än icke-medlemmar. Men även om så skulle vara fallet säger skattningarna något om olika bedömningars *relativa betydelse* givet att dessa påverkas likartat.

Sammanfattningsvis ger våra regressioner kunskap om sannolikheten att en person är medlem i facket givet att vi observerar vissa bedömningar. Det *kan* spegla ett orsakssamband men behöver inte göra det.

### *Medlemmars skäl för att vara fackligt anslutna*

Vi frågade också fackligt anslutna om deras *skäl* för att vara det. Medlemmar fick på en skala 1–5, där 1 är ”inte alls viktigt” och 5 ”mycket viktigt”, ange hur betydelsefulla olika *skäl* var för deras anslutning. Detta är en annan typ av information än i föregående avsnitt som diskuterade *bedömningarna* av vad facket åstadkommer i olika avseenden, även om vi bland skälen inkluderade samtliga områden som bedömningarna avsåg. Det är fullt logiskt om en respondent tycker att facket gör en god insats på ett visst område, men att den ändå inte utgör något viktigt skäl för att vara medlem (därför att området är av liten betydelse för denne). De direkta frågorna om medlemmars skäl för att vara med ger information av liknande slag som regressionerna där samvariationen mellan medlemskap och bedömningar av fackets insatser studerades.

Medlemmar rangordnade skälen för att vara med på ungefär samma sätt som bedömningarna. Men det finns två undantag. Det ena är att, medan privata försäkringar låg högt i fråga om vad facket anses åstadkomma, så ligger de lågt bland skälen för att vara ansluten. Medlemmarna tycker alltså att facket bidrar med bra privata försäkringslösningar men att de inte är särskilt viktiga för beslutet att vara med. Det andra undantaget är att ”bättre lön” ligger i mitten som skäl för att vara med i facket, medan det hamnade i botten i bedömningen av fackets insatser. Man är kanske med i facket därför att man på så sätt vill *försöka* uppnå en högre lön samtidigt som man inte behöver vara övertygad om fackets förmåga att ordna det.

Bland skälen för medlemskap frågade vi också om betydelsen av att arbetskamrater samt vänner och anhöriga är med (sociala normer), men dessa värderades lågt. Vi undersökte också hur skälen för medlemskap varierar mellan grupper:

- Kvinnor tycker generellt att skälen för att vara med i facket är starkare än vad män gör. De största skillnaderna gäller samhällsmotiven. Skillnaden är särskilt stor för skälet ”vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män”.

- LO-medlemmar värderar i allmänhet skälen för medlemskap högre än medlemmar i tjänstemannafack.
- Offentliganställda värderar alla skäl utom tillgång till a-kassa och kompletterande inkomstförsäkringar högre än privatanställda. Undantagen beror sannolikt på att arbetslöshetsrisken är mindre i offentlig än i privat sektor.
- Medlemmar med utländsk bakgrund ser generellt starkare skäl att vara med i facket än medlemmar med inhemsk bakgrund: största skillnaden gäller sociala normer.
- Medelålders medlemmar ser svagare skäl för medlemskap än både yngre och äldre.

### *Icke-medlemmars skäl för att inte vara fackligt anslutna*

Till sist frågade vi icke-medlemmar om deras skäl för att *inte* vara med i facket. Högst medelvärde fick skälet ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”, alltså ett samhällsmotiv. Men även egennyttomotiv relaterade till fripassagerarproblemet placerar sig högt: t ex ”min lön blir inte högre av att vara med i facket” och ”jag behöver inte vara med i facket för att få a-kassa” (vilket är korrekt). Men det blev höga värden också för ”jag tycker inte att facket gör någon skillnad” och ”facket känns omodernt” liksom för ”medlemsavgiften är för hög” och ”jag vill inte att facket ska ta ställning för min räkning”.

Tillgänglighetsfaktorer – ”jag har inte fått information om facket”, ”jag har inte blivit kontaktad” och ”jag har inte kommit mig för” – verkar inte generellt vara viktiga. Det kan tolkas som att icke-medlemskap ofta är följden av ett aktivt val.

Skillnaderna mellan olika grupper är mindre i fråga om skälen för att inte vara med i facket än i fråga om skälen för att vara med. Det tyder på att beslut om att inte vara fackligt ansluten är mer individuella än beslut om att vara med.

”För hög medlemsavgift” är ett viktigare skäl att inte vara med för arbetare än för tjänstemän.<sup>6</sup> Det är väntat eftersom medlemsavgifterna är högre i förhållande till lönen för arbetare. Det är också logiskt att skälen ”inte kommit mig för”, ”dålig information” och ”inte kontaktad” anges som viktigare av yngre och personer med utländsk bakgrund än av äldre respektive personer med inrikes bakgrund eftersom de förra grupperna i regel inte befunnit sig lika länge på arbetsmarknaden.

Yngre och de med utrikes bakgrund tillmäter skälen ”facket driver politiska frågor som jag inte sympatiserar med”, ”facket känns omodernt” och ”vill inte att facket ska ta ställning för min räkning” mindre vikt än jämförelsegrupperna.<sup>7</sup> Kvinnor ser dessa skäl som mindre betydelsefulla än män. Det kan tolkas som att samhällsmotiv är viktigare skäl för män än

<sup>6</sup> Se också LO (2011) som fann att höga avgifter var det viktigaste skälet för att inte vara fackligt ansluten bland arbetare.

<sup>7</sup> Resultaten stämmer väl överens med dem i Ungdomsbarometern (Landehag 2018).

kvinnor för att inte vara med i facket; det står i kontrast till skälen bland medlemmar för att vara med, där kvinnor tillmäter samhällsmotiv en större vikt än män.

#### 4. Intervjuer med fackliga företrädare

Vi intervjuade också fackliga företrädare som arbetar med medlemsfrågor. Intervjuerna tjänade som utgångspunkt för formuleringarna av våra enkätfrågor men de intervjuades bedömningar var också intressanta i sig.

Det framkom en tydlig uppfattning om hur förutsättningarna för medlemsrekrytering förändrats över tiden: från att tradition och sociala normer spelat en avgörande roll till att individualiserade beslut blivit allt viktigare. Bilden harmonierar med vår enkät: egennyttan, främst trygghets-skäl, är de viktigaste motiven för medlemskap, medan bredare samhällsmotiv inte är betydelsefulla. Box 2 redovisar fyra belysande citat.

##### Box 2

Intervjucitat angående förändrade betingelser för fackens medlemsrekrytering

– För tjugo år sedan var medlemsvärningen som ett självspelande piano, men i dag säger alla lokala ombudsmän att det inte går bara att komma fram med en lapp och be folk skriva under för då blir man ifrågasatt direkt.

– Förr gick man helt enkelt med i facket när man började arbeta därför att ens föräldrar var med och att det låg i DNA:t, medan det i dag krävs att vi förklarar värdet i och nyttan av att vara med.

– I dag står vi där med vår auktoritet och kan säga 'skriv på' hur mycket som helst till 25-åringen som bara pekar finger och säger 'What's in it for me?'

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

De intervjuade var också tydliga med att fackförbunden under de senaste två decennierna börjat ta medlemsutvecklingen på allt större allvar och utformat strategier för att öka anslutningen. Tjänstemannafacken – särskilt Unionen – var tidigt ute med detta. Men också LO-förbunden har över tid utarbetat klarare medlemsstrategier. Det uttrycktes på följande sätt av chefsekonomen i Handelsanställdas förbund, Stefan Carlén:

Tidigare utsågs vissa utvalda för medlemsrekrytering med två dagars workshop, men medlems servicen som låg lokalt hade hög belastning och ofta svårt att svara i telefon. Man var inte heller alltid så professionell. Om någon ringde 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 t o m skälla ut personen som ringde innan denne tillfrågades om att bli medlem. Då insåg vi att vi måste professionalisera oss, så nu när någon som inte är medlem ringer är vi trevliga och hjälper till en viss gräns och säger sedan att, om de ska ha mer hjälp, så behöver de bli medlemmar.

## 5. Några tentativa slutsatser

Vår studie ger underlag för några tentativa slutsatser om lämplig facklig politik för att öka organisationsgraden.

Fackets insatser för försäkringsskydd utanför arbetsplatsen, främst kompletterande inkomstförsäkringar, värderas högt. Det finns därför goda skäl att framhålla dem. Samtidigt är värderingen redan så hög att potentialen för förbättringar är begränsad utom för de få förbund, främst på LO-sidan, som saknar sådana försäkringar.

Det är fortfarande viktigt för medlemsrekryteringen att a-kassa och fack uppfattas som ett paket. Därför är det i fackets intresse att bevara kassor med facklig koppling. Det behöver dock inte vara synonymt med att det även är ett samhällsintresse: den fackliga anknytningen kanske innebär att administrationen av arbetslöshetsförsäkringen är mindre effektiv än vad som annars vore möjligt.

Medlemsrekryteringen skulle förmodligen underlättas av om löntagarna hade en mer positiv bild av vad facket gör för att höja medlemmarnas löner. Det är en fråga om både marknadsföring och faktiska insatser. Men det är svårt att komma runt fripassagerarproblemet. Ytterligare stöd och hjälp med statistik inför individuella löneförhandlingar utgör dock ett sätt att ge den enskilda arbetstagaren mer ”valuta” för sin medlemsavgift.

Insatser för att uppnå olika samhällsmål och marknadsföring av dessa aktiviteter är sannolikt inte effektiva metoder att öka antalet medlemmar. Dessa verkar inte värdera sådana insatser särskilt högt som skäl för att vara med, samtidigt som missnöje med att facket driver politiska frågor som man inte sympatiserar med tycks vara ett vanligt skäl för att inte vara ansluten.

Generellt är inte bristande facklig tillgänglighet eller otillräcklig information viktiga orsaker till att man inte är med. Men eftersom dessa faktorer är av större betydelse för ungdomar och personer med utrikes bakgrund än för andra, finns starka argument för riktade insatser mot dem. Det gäller desto mer eftersom dessa grupper på flera punkter verkar ha en mer positiv grundinställning till facket än andra. Det talar för att det här finns en outnyttjad potential för medlemsvärvning.

För LO-facken tycks höga medlemsavgifter vara ett problem. De förklarar till stor del av att privata försäkringar ingår i avgifterna på LO-området. Samtidigt förefaller inte dessa förmåner vara något viktigt skäl för att man är med i facket. Kanske borde LO-förbunden fundera på om det vore bättre för medlemsrekryteringen att erbjuda mindre av privata försäkringar och i stället sänka medlemsavgifterna.

Även om sociala normer sannolikt är av mindre betydelse än tidigare för fackligt medlemskap, spelar de fortfarande roll som skäl för att gå med, främst för unga och personer med utrikes bakgrund. Så rekrytering genom vänner, anhöriga och arbetskamrater förblir en viktig kanal.

Slutligen verkar ett gott förhållande mellan fack och arbetsgivare på arbetsplatsen vara bra för medlemsrekryteringen.

I sin låttext *Union Sundown* från 1986 formulerade Bob Dylan en dys-

ter prognos för facket: ”*And they’re going out like a dinosaur*”. Det var en konstnärlig överdrift men han identifierade en trend som kommit att gälla världen över under de senaste decennierna. Sannolikt krävs det betydande ansträngningar av facken i Sverige om inte det senaste årets ökning av organisationsgraden bara ska bli ett tillfälligt hack i kurvan. Utmaningen är särskilt stor för LO-förbunden, som haft betydligt svårare än tjänstemannafacken att hålla uppe organisationsgraden.

## REFERENSER

- Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), *Hur fungerar kollektivavtalen?*, Arbetsmarknadsekonomisk rapport, Stockholm.
- Beck, U (2000), *Risksamhället – på väg mot en annan modernitet*, Daidalos, Göteborg.
- Beck, U och E Beck-Gernsheim (2002), *Individualization*, Sage, London.
- 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*, vol 100, s 253–261.
- Calmfors, L, S Ek, A-S Kolm och P Skedinger (2019), *Kollektivavtal och lönebildning*, Dialogos, Stockholm.
- Calmfors, L, J Nederberg och C Persson (2021), *Vad finns det för anledning att vara med i facket?*, Fores, Stockholm.
- Demoskop (2020), *Metodbeskrivning – attityder till facket*, Demoskop, Stockholm.
- Dylan, B (1986), *Union Sundown*, <https://www.bobdylan.com/songs/union-sundown/>.
- Ebbinghaus B, C Göbel och S Koos (2011), ”Social Capital, Ghent and Workplace Contexts Matter: Comparing Union Membership in Europe”, *European Journal of Industrial Relations*, vol 17, s 107–124.
- Holmlund, B och P Lundborg (1999), ”Wage Bargaining, Union Membership and the Organization of Unemployment Insurance”, *Labour Economics*, vol 6, s 397–415.
- Kjellberg, A (2001), *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, Arkiv Förlag, Lund.
- Kjellberg, A (2021a), *Den svenska modellen i en föränderlig värld*, Arena Idé, Stockholm.
- Kjellberg, A (2021b), ”The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century”, nedladdat 27 februari 2021 från [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html).
- Landehag, A (2018), *Generation engagemang & trygghet – om ungas syn på livet och framtiden*, Ungdomsbarometern och LO, Stockholm.
- LO (2011), ”Röster 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*, vol 6, s 201–206.
- Naylor, R A (1990), ”Strikes, Free Riders and Social Customs”, *Quarterly Journal of Economics*, vol 104, s 771–785.
- OECD (2017), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Olson, M (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press, Cambridge.
- Palm, J (2017), *There Is Power in a Union*, Stockholm Studies in Sociology, New Series 70, Stockholms universitet.
- Schnabel, C (2013), ”Union Membership and Density: Some (Not So) Stylized Facts and Challenges”, *European Journal of Industrial Relations*, vol 17, s 97–105.