

Stephan Baraldi & Magnus Sverke

Facket och det moderna arbetslivet

TriO-projektets uppgång och fall

De fackliga organisationerna har av tradition spelat en betydande roll i det svenska arbetslivet. Dagens dynamiska arbetsliv gör dock att medlemmarnas behov förändras alltmer, något som fackförbunden måste anpassa sig till. Ett vanligt sätt att angripa denna problematik är sammanslagningar, vilka kan föra med sig skalfördelar, bredare medlemsrepresentation samt ökad förhandlingsstyrka. Det är dock vanligt att planerade sammanslagningar inte blir av. En begränsad mängd forskning har ägnats åt att försöka klargöra varför det är så svårt att genomdriva fackliga sammanslagningar. Denna studie* undersöker en planerad sammanslagning (TriO) som inte blev av mellan fyra TCO-förbund. Syftet är att beskriva sammanslagningsprocessen samt att söka kartlägga faktorer som kan antas ha betydelse för genomförandet, exempelvis information och förankring, samt attitydklimat bland medlemmarna. Resultaten visar att det fanns klara skillnader mellan förbunden, men även inom, vad gäller bland annat kännedom om den planerade sammanslagningen samt medlemmarnas attityder till fackliga sammanslagningar.

Fackliga organisationers struktur och skapnad bestäms i mångt och mycket av den omgivning som de agerar i. Turbulens i företagsklimatet innebär turbulens även för fackförbunden. Under 1960-talet och fram

till början av 1970-talet präglades det svenska industrisamhället av korporatism där större företag med politiskt stöd strävade mot alltmer centraliserade organisationsstrukturer och beslutsfattande. Snarlika tendenser kunde man se även bland fackliga organisationer. Fackförbund började titta på sammanslagningar som ett sätt att uppnå skalfördelar och starkare förhandlingspositioner

Stephan Baraldi är doktorand och **Magnus Sverke** professor, båda verksamma vid Avdelningen för arbets- och organisationspsykologi, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
E-post: sbi@psychology.su.se

* Den forskning som rapporteras här har finansierats av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS).

samt locka till sig fler medlemmar (Hadenius 1976; Kjellberg 2001; Lewin 1977). I en våg av sammanslagningar under 1960- och 70-talen växte sig de svenska fackförbunden allt större och starkare med resultatet att svenska arbetstagare representerades av färre, större och mäktigare fackförbund (D'Agostino 1987; Molin 1991).

Korporatismen, denna fundamentala del av den "svenska modellen" (Bulin 1989), höll sig stark fram till början av 1980-talet då det svenska industrisamhället började genomgå stora förändringar. Dessa kulminerade i början på 1990-talet som präglades av kris i industrin, i stats- och kommunfinanserna samt på fastighets- och arbetsmarknaden. Mot slutet av 1990-talet kunde man dock bevittna något av en gummisnoddseffekt – ekonomin blomstrade och Sverige gick in i en ny ekonomi med mindre fokus på tillverkningsindustri till förmån för serviceproduktion (Sverke & Hellgren 2002). Denna nya ekonomi har dock kommit att karakteriseras av ständig förändring. Organisationer effektiviserar sina verksamheter genom bland annat "outsourcing" och "just-in-time"-produktion där personalneddragningar och tidsbegränsade anställningskontrakt blivit allt vanligare (Näswall m fl 2003). Detta har lett till ökad mobilitet på arbetsmarknaden där bland annat bemanningsföretagen har fått en given position (Isaksson m fl 2003).

Vad får då dessa förändringar i arbetslivet för konsekvenser för fackförbunden? Svaret på den frågan blir onekligen att förändringarna i industrisamhället och arbetslivet i sin tur för med sig förändringskrav på fackförbunden. Sviktande medlemstal och ekonomiska svårigheter har gjort fackförbunden uppmärksamma på att deras relation till de anställda inte är vad den varit. Uppmärksammade på den problematiska

situationen började många fackförbund – efter att frågan under 1970- och 80-talen i stort sett legat nere – att åter titta på sammanslagningar som ett potentiellt bote-medel, men denna gång mer som ett sätt att anpassa sig till den föränderliga omvärlden och den nya ekonomin.

Fackliga sammanslagningar kan, enligt Chaison (1996), åstadkommas på två olika sätt – dels genom *samgående* (det vill säga två eller flera förbund löses upp för att bilda ett nytt förbund), dels genom *uppgående* (vilket innebär att ett, oftast mindre, förbund löses upp och "går upp" i ett större förbund). Vid uppgående är det vanligt att det upplösta förbundet inkorporeras i det större förbundet som en filial eller separat avdelning. Utmärkande för fackliga sammanslagningar är att de är beroende av sina medlemmars gillande för att sammanslagningen ska kunna drivas igenom. Beslut om sammanslagning, och därmed en eventuell upplösning av ett förbund, sker på förbundsrad eller kongresser där förtroendevalda delegater röstar om förslaget.

Mycket riktigt kan vi också se att även i tider då planer på fackliga sammanslagningar duggar tätt är det sällan mer än hälften av dem som kommer längre än till planeringsstadiet (Chaison 1986). Oftast klarar de inblandade förbunden inte att överbygga de olikheter och skillnader som utgör hinder för en sammanslagning. Med tanke på betydelsen av medlemmarnas åsikter vad gäller fackliga sammanslagningar är det viktigt att information om sammanslagningen sprids genom hela organisationen så att alla medlemmar ges tillfälle att bilda sig en uppfattning i frågan. En anledning till att det är så svårt att genomdriva fackliga sammanslagningar kan vara att medlemmarna inte ges tillfälle att medverka i processen och därmed bidra till att

överbygga de skillnader som ofta föreligger mellan olika fackförbund.

Denna artikel undersöker en utebliven planerad sammanslagning mellan fyra TCO-förbund: Försäkringsanställdas förbund (FF), Tjänstemannaförbundet HTF, Svenska kommunaltjänstemannaförbundet (SKTF) samt Statstjänstemannaförbundet (ST). Om sammanslagningen hade genomförts hade den resulterat i ett nytt storförbund för tjänstemän inom både den offentliga och den privata sektorn med drygt 400 000 medlemmar, det största inom TCO. Målsättningen i denna studie är att beskriva sammanslagningsprocessen samt, ur ett psykologiskt perspektiv, söka kartlägga faktorer som kan ha haft betydelse för utgången av den planerade sammanslagningen. Vi har utgått från dokumentation (protokoll, medlemstidningar, rapporter med mera), intervjuer med ledare från de inblandade förbunden, samt enkätdata från slumpvis utvalda medlemmar från de fyra förbunden.

TriO-projektets uppgång

Våren 1999 meddelade ST och HTF att man tillsammans börjat titta på möjligheterna att slå samman sina förbund till ett nytt gemensamt förbund. Ursprunget sägs ha varit frågan om en större grupp "privatiserade" tjänstemän inom bland annat Postgirot och om dessa skulle överföras från ST till HTF. Denna fråga var ett illustrerande exempel på alltmer flytande jurisdiktioner och tilltagande gränsdragningsproblem inom fackföreningarna (jfr Abrahamsson 1993). Istället för att komma fram till om dessa medlemmar skulle flyttas eller inte aktualiserades tanken att slå ihop de två förbunden till ett. Det fanns vid den tiden också ett informellt diskussionsnätverk mellan ST, SKTF, HTF och

Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF) vid namn "Den vertikala klubben" (TriO 2001). Även där hade man ventilerat tanken på en sammanslagning. Man började också ge uttryck för att fackföreningsrörelsen behövde stärka sina positioner inom tjänstemannasektorn, bland annat på grund av stora bolagiserings- och privatiseringsprocesser inom den offentliga sektorn. Då det begav sig var det nog få som anade att dessa tankegångar sedermera skulle komma en hårsån ifrån ett nytt tjänstemannaförbund som skulle ha blivit det största förbundet inom tjänstesektorn och TCO.

SIF gjorde klart från början att man inte var intresserad av en sammanslagning. Under hösten 1999 inleddes den första fasen i sammanslagningsprojektet med att ST, HTF och SKTF påbörjade kartläggningsarbeten i de olika förbunden för att utreda om det fanns förutsättningar att bilda ett nytt storförbund. Man beslutade i november månad samma år att fortsätta med projektet och en kartläggningsrapport gavs ut i april 2000 (TriO 2000). Man började då att arbeta mot ett idédokument där visionen av det framtida storförbundet skulle mejslas fram. Finansförbundet anslöt sig till diskussionerna en kortare period men meddelade i februari 2000 att man hoppade av samarbetet (ST 2000). De tre kvarvarande förbunden gav därefter projektet det temporära arbetsnamnet "TriO". I april 2000 inleddes fas 2 i TriO-projektet. Förbundens styrelser godkände det idé- och visionsdokument som arbetats fram. Man utsåg sex arbetsgrupper – tre från HTF, två från ST, samt en från SKTF (Demokrati och inflytande; Omvärld och politik; Medlemservice, Tillgänglighet och organisation; Medlemsintresse och upplevd gemenskap; Lönepolitik och andra förhandlingsrela-

terade frågor; Opinionsbildning, information och webb) – vilka fick till uppgift att närmare syna verksamheterna och förutsättningarna för en sammanslagning. Under hösten 2000 anmälde FF sitt intresse för TriO och anslöt sig officiellt till projektet i januari 2001.

Det dåvarande LO-förbundet FF, som organiserade anställda vid försäkringskassorna, hade redan 1993 på en kongress beslutat att utreda frågan om sammanslagning med annat förbund. Efter en längre utredning bestämde man sig 1997 för att ändå fortsätta som eget fackförbund (FF 2001). En kombination av en ökad individualisering bland svenska fackmedlemmar de senaste decennierna (se t ex Allvin & Sverke 2002) samt politiska beslut om förändringar i socialförsäkringssystemet bidrog dock till att FF höll tanken om sammanslagning vid liv. Ett viktigt steg mot realiseringen av denna tanke var att FF senare skulle byta huvudorganisationstillhörighet. Då FF-medlemmarnas arbetsuppgifter alltmer gick mot tjänstemannakaraktär (TriO 2001), delvis på grund av en allt högre utbildningsnivå bland nyrekryterade hos försäkringskassorna, föreslog FF:s förbundsstyrelse till förbundsfullmäktige i april 2001 att man skulle ansöka om medlemskap i TCO. Förslaget godkändes och FF begärde utträde ur LO från och med 1 januari 2002, då man också blev medlem av TCO. Från beskrivningarna av FF:s transformation de senaste åren kan utläsas att man alltmer insåg att förändringarna i omvärlden var för omfattande att tackla som eget förbund. Inom FF började man inse att den enda lösningen var sammanslagning och med tanke på att förbundet var relativt litet var sannolikheten stor att det skulle bli fråga om ett uppgående snarare än ett samgående. Vilket-dera, FF gick mot en upplösning.

HTF, SKTF och ST hade av tradition haft ett gott samarbete inom ramen för TCO. Inom gemensamma delprojekt förbunden emellan hade man kunnat konstatera att HTF, SKTF och ST hade värderingsmässiga och ideologiska gemensamheter, även om det förelåg skillnader, framförallt vad gäller tradition och organisationskultur (TriO 2001). Man kunde också konstatera att de tre förbunden hade snarlika uppfattningar om hur man skulle tackla den föränderliga omgivningen och ta sig an framtiden. Men trots många likheter mellan förbunden fanns också viktiga skillnader. ST och FF hade sina medlemmar i huvudsak på relativt stora arbetsplatser, vilket medförde att dessa förbunds strukturer byggde på stora avdelningar. HTF å andra sidan hade en stor andel medlemmar från relativt små arbetsgivare där man organiserat sig i små klubbar, eller där det inte fanns någon facklig arbetsplatsrepresentation över huvud taget. SKTF sticker i sin tur ut något då dess medlemmar är mer jämnt fördelade över stora och små arbetsgivare och arbetsplatser med både småklubbar och större avdelningar.

TriO-visionen

Rapporterna från TriO-projektets sex arbetsgrupper sammanfattades och användes som underlag till ett gemensamt möte mellan styrelserna från ST, SKTF, HTF och FF i Bålsta den 7–9 februari 2001 (TriO 2001). Rapporterna kom att utgöra grunden för den slutgiltiga visionen om TriO, det nya planerade superförbundet inom tjänstemannasektorn. Det nya storförbundet skulle vara det ledande förbundet inom tjänstemannasektorn. Strukturen skulle byggas upp utifrån den lokala verksamheten och därigenom utöka individens möjligheter. TriO skulle bli attraktivt för unga människor,

även så för studenter. Tack vare sin storlek skulle TriO kunna göra sin röst hörd i samhällsdebatter och bli en aktiv del av de krafter som formar samhället. Man skulle också verka för ett "mänskligare arbetsliv" genom att öka medlemmarnas medvetenhet i frågor kring arbetsmiljö, jämställdhet och kompetensutveckling. En viktig aspekt i visionen om det nya förbundet var att utveckla medlemmens relation till sitt fack. Tanken var att göra det lätt för den enskilde medlemmen att identifiera sig med TriO, att inbjuda medlemmen till att bli involverad och engagerad i såväl fackliga frågor som frågor kring arbete och samhälle i stort. Man tänkte sig exempelvis ett Internet-baserat diskussionsforum där medlemmar och fackliga ledare skulle kunna diskutera olika frågor. Man föreställde sig även en daglig telefonservice, "TriO Direkt", dit medlemmar skulle kunna ringa för att ställa frågor till fackligt sakkunniga (TriO 2001).

En av de största utmaningarna i TriO-projektet var hur man skulle integrera de fyra förbunden i en och samma organisationsstruktur. Skillnaderna förelåg framförallt mellan HTF, å ena sidan, och ST, FF och SKTF, å den andra. HTF:s struktur utgjordes av ett stort antal småklubbar, medan FF:s, ST:s och SKTF:s organisationer baserades på ett färre antal stora arbetsplatsanknutna avdelningar. Detta medförde också kulturella skillnader då orden "klubb" eller "avdelning" kunde ha olika strukturella eller kulturella innebörder för medlemmar inom de olika förbunden. Ett exempel på detta är ST/AMS, en avdelning inom ST som innefattar alla de ST-medlemmar som arbetar på Arbetsmarknadsverket. Med tanke på sin storlek kan ST/AMS, i vissa kulturella avseenden, nästan betraktas som ett enskilt förbund i storleksordningen FF. I kontrast har HTF relativt få medlemmar på varje arbetsplats.

Problemet utgjordes således av att en homogen struktur på TriO skulle innebära antingen en integrering av HTF:s småklubbar i större avdelningar (vilket skulle innebära att en del HTF-klubbar skulle försvinna) eller en sönderdelning av FF:s, ST:s och SKTF:s storavdelningar till fler mindre avdelningar. Även från ST:s sida uttryckte man oro över skillnaderna i struktur förbunden emellan. Idén om en lokalt uppbyggd struktur inom TriO var oförenlig med grundtanken bakom de regionala avdelningarna inom exempelvis ST. Det uttrycktes även oro för att medlemsinflytandet skulle skadas i det nya storförbundet (Statstjänstemannen 2001).

Som en lösning på detta problem var TriO:s organisation tänkt att baseras på en tvådelad struktur: en del för geografiska/regionala avdelningar (efter nuvarande HTF-struktur uppbyggd av småklubbar), samt en del för arbetsplatsanknutna avdelningar (större FF-, ST- och SKTF-avdelningar). Denna tvådelade struktur skulle möjliggöra för FF, ST och SKTF att behålla sina storavdelningar. Förslaget kritiserades dock från HTF:s sida då man befarade att HTF, med sina småklubbar, skulle bli förlorare medan ST och SKTF med deras storavdelningar skulle dominera över HTF-klubbarna ekonomiskt, i avdelningarna och på kongresser (Lön & Jobb 2001).

Totalt sett fördelade sig dock skillnaderna i storlek annorlunda mellan förbunden. FF var ett relativt litet förbund (cirka 15 000 medlemmar år 2002) medan SKTF och HTF var de tredje respektive fjärde största förbunden inom TCO med cirka 177 000 (SKTF) och 167 000 (HTF) medlemmar år 2002. ST hade samma år cirka 83 000 medlemmar (TCO 2003).

De skillnader mellan förbunden som pekades ut under TriO-debattens gång gjorde att vissa av dem som deltog i debatten

uttryckte viss skepsis mot TriO. Man menade att skillnaderna i styrka och branschtillhörighet gjorde TriO-förbunden inkompatibla. Vissa kritiska röster gick så långt att förbundsledningarnas övertygelse och kampanjarbete uppfattades som en toppstyrd kampanj samt ett hot mot demokratin inom förbunden (SKTF 2001).

TriOs fall

Förhoppningen inför Bålstamötet den 7–9 februari 2001 var att man där skulle kunna komma fram till ett beslut om att realisera TriO. Dock visade sig förbundsstyrelserna fortfarande vara oeniga på en del viktiga punkter, framförallt rörande de ekonomiska förutsättningarna. En ekonomisk kärnfråga var medlemsavgifterna. HTF hade de lägsta avgifterna av de tre förbunden. Från deras sida var man oroad över att TriO:s medlemsavgifter skulle ligga på en högre nivå än HTF:s, även om de skulle vara lägre än ST:s och SKTF:s avgifter. Medlemsavgifterna skulle dessutom inte täcka TriO:s utgifter. Underskottet skulle täckas upp bland annat med hjälp av pengar från kapitalavkastningar, en lösning som man inom HTF ansåg vara ekonomiskt riskfylld (Lön & Jobb 2001) samt genom besparingar och nedskärningar, främst inom huvudkontoret. På Bålstamötet beslutade man att ekonomigruppen skulle ta fram underlag för hur de ekonomiska problemen skulle lösas. TriO-frågan skulle dessutom diskuteras vidare brett bland förbunden med Bålstadiskussionerna som underlag och därigenom förankra frågan bland förbundens medlemmar (HTF 2001). Ekonomigruppen lämnade sin rapport till TriO:s styrgrupp i april 2001 och den antogs sedermera av de fyra förbundens styrelser.

Även om det kvarstod en del frågor som behövde lösas började man nu rikta in sig

på de extra förbundsråd (kongresser) där det nya storförbundet skulle klubbas igenom. En sammanslagning av fackförbund innebär att de inblandade förbunden först löses upp, vilket är ett nödvändigt steg för att sedan kunna bilda ett nytt gemensamt förbund. Enligt TriO-förbundens stadgar måste två kriterier uppfyllas innan förbundet kan upplösas. För det första krävs en röstning om beslut att lösa upp förbundet på två på varandra följande extra förbundsmöten där endast förtroendevalda delegater har rösträtt. För det andra, för att beslutet ska vara giltigt krävs kvalificerad majoritet, det vill säga minst två tredjedelar av avgivna röster.

Samtliga fyra förbund planerade in sina första extra förbundsråd i december 2001. HTF var först ut och höll sin extra kongress den 5–6 december 2001. Efter att rösterna räknats konstaterades att 59 delegater röstade ja till TriO medan 33 delegater hade röstat nej. Det fattades alltså endast tre röster för två tredjedels majoritet, men det satte ändå stopp för planerna på ett nytt superförbund inom tjänstemannasektorn. De övriga tre förbunden beslutade att inte hålla sina respektive extra förbundsråd och därmed var TriO definitivt satt i sank.¹

Vad tyckte medlemmarna?

Under 2002 (cirka ett halvår efter att HTF röstade nej) administrerade vi enkäter till 4 000 slumpvis utvalda medlemmar (1 000 medlemmar från respektive förbund). Sammanlagt erhöles 2 305 användbara enkäter vilket medförde en total svarsfrekvens på

1. Det kan dock noteras att FF tillsammans med ST valde att driva på sina planer på sammanslagning, fast denna gång i form av ett uppgående. Planerna realiserades den 1 januari 2003 då FF officiellt gick upp i ST.

58 procent (Eriksson m fl 2002).² En bortfallsanalys visade att urvalen kan anses vara representativa för medlemmarna inom de fyra fackförbunden (Baraldi & Sverke 2003).

Hur många kände till TriO?

Tidigare forskning har pekat på betydelsen av att förankra en sammanslagning hos medlemmarna (Chaison 1986; McClendon m fl 1995). Det är således viktigt att sprida information om en planerad sammanslagning till så många medlemmar som möjligt. Vi ville därför först ta reda på hur många av de fyra förbundens medlemmar som över huvud taget kände till planerna på TriO. I enkäten inkluderades frågan ”Innan du fick den här enkäten, visste du att FF, HTF, SKTF och ST hade långt framskridna planer på en sammanslagning?”.

Medlemmarnas svar på denna fråga redovisas i *tabell 1*.

2. Efter att ha utslutit de personer som inte ingick i det ursprungliga urvalet (t ex personer som ej längre var medlemmar i något fack) reducerades stickprovet till 3 953 personer. Varje enkät bifogades två följebrev (ett från fackförbundet signerat av förbundsordförande, och ett från Psykologiska institutionen, Stockholms universitet) med en beskrivning av forskningsprojektet och dess syften, samt ett förfrankerat svarskuvert. I följebrevet förklarades att alla svar behandlas konfidentiellt och att medverkan i undersökningen var frivillig. Medlemmarna ombads att fylla i enkäten och skicka tillbaka den i svarskuvertet. I FF-urvalet var medelåldern 52 år och 86 procent var kvinnor. Medelåldern för HTF-urvalet var 45 år och av dessa var 65 procent kvinnor. SKTF-urvalet bestod av 78 procent kvinnor och medelåldern var 49 år. 69 procent av ST-urvalet var kvinnor och medelåldern var 49 år.

Tabell 1. Frekvensfördelningar för hur många medlemmar som kände till planerna på TriO i de olika förbunden; totalt samt uppdelat på kön, region, arbetsplatsstorlek, arbetsplatsrepresentation, samt medlemsstatus. * $p < ,05$.

| | FF | HTF | SKTF | ST | χ^2 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------|
| <i>Totalt</i> | 73,5 | 42,6 | 46,9 | 52,8 | 134,9* |
| <i>Kön</i> | | | | | |
| Bland kvinnor | 70,6 | 41,6 | 47,3 | 51,3 | 90,2* |
| Bland män | 90,9 | 44,4 | 45,2 | 56,1 | 59,0* |
| χ^2 | 16,0* | 0,4 | 0,2 | 1,1 | |
| <i>Region</i> | | | | | |
| Storstäder | 69,4 | 41,2 | 51,9 | 41,1 | 43,5* |
| Större städer | 72,1 | 41,6 | 44,7 | 60,0 | 52,4* |
| Bygd | 79,1 | 48,7 | 45,5 | 59,8 | 48,3* |
| χ^2 | 5,8 | 2,1 | 2,4 | 18,9* | |
| <i>Storlek på arbetsplats</i> | | | | | |
| Liten | 80,4 | 43,5 | 41,6 | 60,2 | 84,9* |
| Stor | 70,9 | 42,4 | 54,3 | 50,6 | 56,0* |
| χ^2 | 6,1* | 0,1 | 8,7* | 4,5* | |
| <i>Medlemsstatus</i> | | | | | |
| Bland förtroendevalda | 97,5 | 87,2 | 74,0 | 77,6 | 19,9* |
| Bland övriga medlemmar | 70,1 | 37,1 | 41,6 | 45,7 | 133,9* |
| χ^2 | 26,6* | 43,8* | 33,5* | 39,3 | |

Tabellen visar en signifikant skillnad mellan förbunden vad gäller antalet medlemmar totalt sett som kände till planerna på TriO. FF var förbundet med den största andelen medlemmar som kände till planerna (74 procent). Det förbund med den lägsta andelen medlemmar som kände till TriO-planerna var HTF (43 procent). 47 procent av SKTF:s medlemmar kände till planerna medan 53 procent av ST:s medlemmar visste om att deras förbund planerade en sammanslagning.

Som framgår av tabell 1 förelåg även vissa skillnader mellan könen. Signifikant fler män bland FF:s medlemmar (nio av tio) kände till att FF var involverat i TriO, jämfört med andelen kvinnor (sju av tio) som kände till sammanslagningsplanerna. I övriga tre förbund var förankringen tämligen jämt fördelad mellan kvinnor och män, även om den generellt var lägre än i FF.

Det fanns också skillnader i förankring beroende på var i landet respondenterna var bosatta. Medlemmarnas regiontillhörighet delades in i storstäder, större städer, samt bygd.³ Sammanfattat visar resultaten att det enda förbund som visade en signifikant skillnad mellan regionerna var ST, där cirka 19 procentenheter fler av medlemmarna i större städer och bygd kände till TriO-planerna jämfört med medlemmarna i storstäderna medan övriga förbund inte påvisade några signifikanta skillnader i regiontillhörighet.

En till synes viktig faktor i detta sammanhang torde vara storleken på medlemmarnas arbetsplats eftersom detta kan ha haft en inverkan på hur informationen om TriO spreds nedåt i de fackliga organisationerna. Vi jämförde hur många som kände till TriO på små respektive stora arbetsplatser.⁴ Som framgår av tabell 1 var det en signifikant effekt av arbetsplatsstorlek i

tre av de fyra förbunden. I FF var det signifikant fler som kände till TriO på små arbetsplatser (cirka 80 procent) än på stora arbetsplatser (cirka 71 procent). Samma mönster hittar vi i ST där cirka 60 procent av dem som arbetade på en liten arbetsplats kände till TriO, jämfört med cirka 51 procent av dem som arbetade på en stor arbetsplats. I SKTF däremot ser vi det motsatta förhållandet. Signifikant fler av de medlemmar som arbetade på en stor arbetsplats (cirka 54 procent) kände till TriO i jämförelse med dem som arbetade på en liten arbetsplats (cirka 42 procent). Det enda förbund som hade en jämn fördelning mellan stora och små arbetsplatser var HTF.

Den största skillnaden vad gäller kännetecken om TriO-planerna bland medlemmarna hittar vi dock mellan förtroendevalda och övriga medlemmar. Som framgår av

3. Områdesindelningen är gjord efter indelningar av Sverige i H-regioner (SCB 2004). Till området "Storstäder" hör Stockholm/Södertälje A-region (H1), Göteborgs A-region (H8) samt Malmö/Lund/Trelleborgs A-region (H9). Till området "Större städer" (H3) hör kommuner med fler än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum (den folkrikaste församlingen i kommunen). Till området "Bygd" hör Mellanbygden (H4), dvs kommuner med mer än 27 000 och mindre än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum samt med mer än 300 000 invånare inom 100 kilometers radie från samma punkt, Tätbygden (H5), dvs kommuner med mer än 27 000 och mindre än 90 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum samt med mindre än 300 000 invånare inom 100 kilometers radie från samma punkt, samt Glesbygden (H6), dvs kommuner med mindre än 27 000 invånare inom 30 kilometers radie från kommuncentrum.

4. Arbetsplatser med färre än 50 anställda klassades i denna studie som små, medan arbetsplatser med 50 anställda och fler klassades som stora.

tabell 1 var det genomgående signifikant fler förtroendevalda som kände till TriO-planerna i jämförelse med övriga medlemmar. I FF var förankringen i det närmaste total bland förtroendevalda (98 procent), vilket var signifikant fler än bland övriga medlemmar (70 procent). I HTF var det knappt nio av tio förtroendevalda som kände till TriO, vilket också var signifikant fler än bland övriga medlemmar (knappt fyra av tio). Signifikanta skillnader förelåg även bland SKTF:s medlemmar (74 procent bland förtroendevalda kände till TriO, jämfört med 42 procent bland övriga medlemmar) och ST:s medlemmar (78 procent bland förtroendevalda kände till TriO, jämfört med 46 procent bland övriga medlemmar). Noterbart är att nästan lika många bland FF:s övriga medlemmar (70 procent) kände till TriO som bland förtroendevalda i de övriga tre förbunden (74–87 procent).

Medlemmarnas generella inställning till fackliga sammanslagningar

En annan viktig aspekt av organisationsförändringar, inte minst fackliga sammanslagningar, är medlemmarnas attityder till den förändring som ska genomföras (Baraldi 2003; McClendon m fl 1995), inte minst vad gäller själva förankringsprocessen. Sett ur detta perspektiv handlar förankring om mer än endast information. Att informera om sammanslagningen utgör bara halva receptet. Medlemmarna måste övertygas om att sammanslagningen är nödvändig och bra för förbundet. Det är därmed avgörande för planeringsprocessen att ta ställning till vad medlemmarna faktiskt tycker om en förslagen sammanslagning. Skulle det visa sig att det finns ett motstånd till sammanslagningen bland medlemmarna måste de fackliga ledarna ta ställning till detta, antingen genom att själva revidera sina åsikter, eller

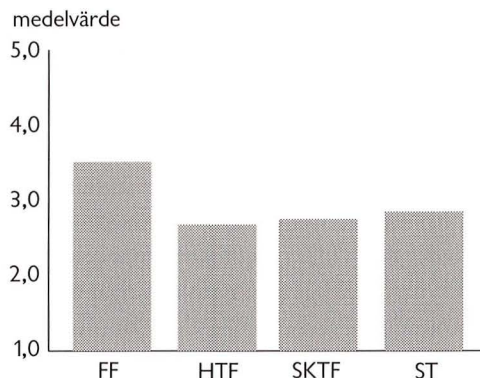
fundera på hur medlemmarna kan övertygas om att sammanslagningen är bra för förbundet och dess medlemmar.

Som en första inblick i attitydklimatet bland de fyra TriO-förbunden frågade vi medlemmarna vad de tyckte om fackliga sammanslagningar generellt.⁵ Figur 1 redovisar medlemmarnas generella attityd till fackliga sammanslagningar i de fyra förbunden.

En variansanalys (ANOVA) visade signifikanta skillnader i medlemmarnas generella attityd till fackliga sammanslagningar mellan förbunden. Parvisa jämförelser (Bonferroni) mellan förbunden visade att FF:s medlemmar hade en signifikant mer positiv generell attityd till fackliga sammanslagningar än medlemmarna i de övriga tre förbunden. De tre övriga förbundens medlemmar var tämligen lika i detta avseende, dock var skillnaden mellan HTF och ST signifikant i det att HTF:s medlemmar var mer negativa

5. Detta mått utgjordes av medelvärden av fem frågor kring generella attityder till fackliga sammanslagningar. De fem frågorna var följande: 1) "Jag är överlag positivt inställd till sammanslagningar av fackförbund" 2) "Jag anser att sammanslagningar är nödvändiga för att fackliga organisationer ska utvecklas" 3) "Jag tycker att sammanslagningar är ett bra sätt för fackliga organisationer att stärka sina positioner" 4) "Jag tror att medlemmarnas intressen lätt förbises om man slår ihop flera fackförbund med varandra" (reverserad fråga) 5) "Personligen skulle jag gärna se att mitt fackförbund gick samman med något annat förbund". Medlemmarna svarade genom att kryssa i en bedömningskala från 1 till 5 (1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer helt, med 3 som ett neutralt mittalternativ). De fem frågornas reliabilitet kontrollerades genom att beräkna Cronbachs alpha. Alpha kan variera mellan 0 och 1, värden över 0,7 anses påvisa god interitem-reliabilitet. De fem ingående frågorna uppvisade en god reliabilitet ($\alpha = .90$). Ett medelvärdesindex konstruerades (efter att den reverseerade frågan vänts) som sedan användes i analysen.

Figur 1. Medelvärden för allmän attityd till fackliga sammanslagningar (skala 1–5) bland medlemmar i TriO-förbunden ($F_{[3,2142]} = 98,33, p < ,05$).



till fackliga sammanslagningar generellt än ST:s medlemmar. Medlemmarna i FF var de enda som hade positiva attityder till fackliga sammanslagningar generellt (medelvärde = 3,51 på den femgradiga skalan) medan de övriga förbundens medlemmar hade negativa attityder till fackliga sammanslagningar, där HTF:s medlemmar var mest negativa (medelvärde = 2,68), tätt följt av SKTF (medelvärde = 2,75) och ST (medelvärde = 2,85).

Förväntade effekter av TriO

En attityd kan beskrivas som ett antal attribut som en person knyter till ett specifikt objekt (Eagly & Chaiken 1993). En medlems attityd till fackliga sammanslagningar kan således sägas bestå av en rad olika attribut som medlemmen associerar med just fackliga sammanslagningar. Ett exempel på ett sådant attribut är vad en föreslagen sammanslagning skulle resultera i. Om en medlem förväntar sig att en specifik sammanslagning kommer att medföra en försämrad service vore detta ett negativt attribut. Med andra ord, om man förväntar sig att en sammanslagning kommer att få negativa effekter har man i det avseendet en negativ atti-

tyd till den planerade sammanslagningen. Mot denna bakgrund är medlemmarnas förväntningar vad gäller effekterna av en föreslagen sammanslagning högst väsentliga.

Vi lät medlemmarna i de fyra TriO-förbunden bedöma huruvida de trodde att TriO skulle ha lett till förbättringar eller försämringar inom sex specifika områden. Dessa områden var förhandlingsstyrka, service till medlemmarna, medlemmarnas inflytande över det fackliga arbetet, fackets ekonomiska situation, samhörigheten mellan medlemmarna, samt medlemmarnas fackliga aktivitet (jfr Stratton-Devine 1992). Medlemmarna svarade på en fråga för varje aspekt (t ex "Fackets förhandlingsstyrka skulle ha ökat efter sammanslagningen") genom att kryssa i en bedömningskala från 1 till 5 (1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer helt). Då dessa frågor är relevanta endast för de medlemmar som faktiskt kände till planerna på TriO inkluderades i denna analys endast de respondenter som svarade "ja" på frågan om de kände till TriO-planerna. *Figur 2* illustrerar förväntade effekter av sammanslagningen bland medlemmar i de fyra förbunden.

En multivariat variansanalys (MANOVA) visade en övergripande signifikant effekt av förbundstillhörighet vad gäller förväntade effekter bland medlemmarna (Pillai's Trace $V = 0,11, F_{[18,3597]} = 7,85, p < ,05$). Med andra ord, det fanns en övergripande skillnad mellan förbunden avseende förväntade effekter, men det säger inget om *vilka delfrågor* skillnaderna gäller. En mer detaljerad analys visade att det fanns signifikanta skillnader mellan förbunden på varje enskild delfråga (signifikanstester redovisas i *figur 2*). För att söka reda på hur förbunden skilde sig åt på de specifika delfrågorna genomfördes även parvisa jämförelser (Bonferroni) mellan förbunden. Även dessa visade en

signifikant skillnad mellan FF och de övriga förbunden ($p < ,05$ för samtliga delfrågor), medan HTF:s, SKTF:s och ST:s medlemmar generellt inte skilde sig åt signifikant i sin tro på vad TriO hade inneburit för det fackliga arbetet.

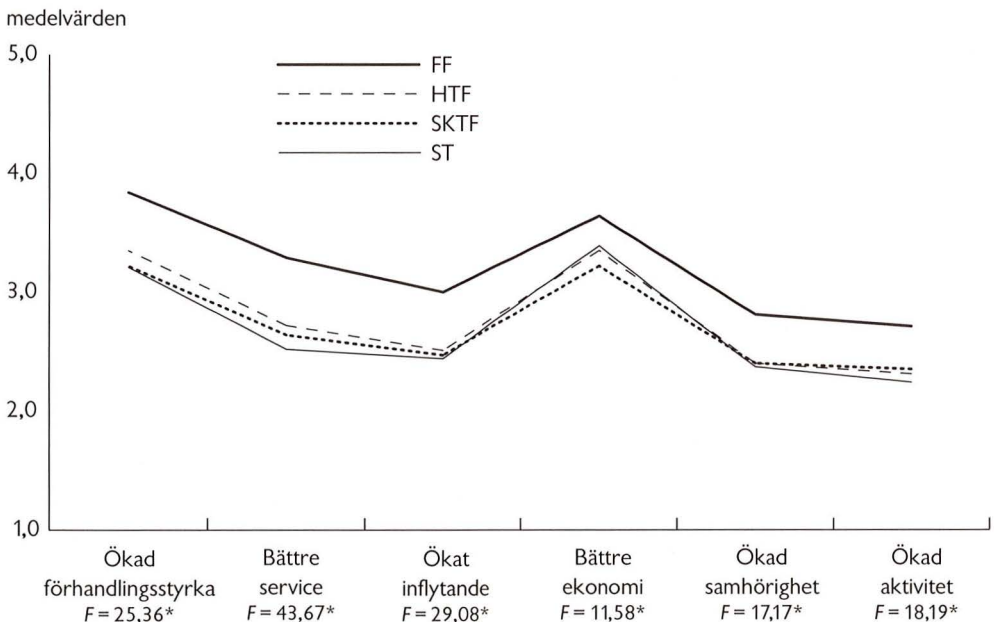
Vi kan alltså konstatera att FF:s medlemmar överlag var mer positiva i sin inställning till vad TriO-sammanslagningen skulle ha inneburit än vad medlemmarna i de övriga tre förbunden var, vilket är i enlighet med förbundsmedlemmarnas generella attityd till fackliga sammanslagningar. Gemensamt för alla förbundsmedlemmarna var dock att man trodde att TriO framförallt skulle medföra en ökad förhandlingsstyrka och bättre ekonomi i förhållande till de övriga aspekterna av det fackliga arbetet. Samtliga medlemmar trodde att medlemservice, medlemmarnas inflytande, samhörigheten bland medlemmarna samt med-

lemsaktiviteten skulle ha mer eller mindre försämrats om sammanslagningen hade genomförts. Dock med ett par undantag: FF:s medlemmar ansåg att sammanslagningen skulle ha medfört något bättre service samt oförändrat medlemsinflytande. En intressant notering här är att de aspekter som medlemmarna trodde skulle ha försämrats med TriO – service, inflytande och samhörighet – var relaterade till medlemmarna själva, det vill säga individrelaterade aspekter. De aspekter som medlemmarna trodde skulle ha förbättrats med TriO – förhandlingsstyrka och ekonomi – låg däremot på förbunds nivå.

Hur hade medlemmarna röstat?

Inom attitydteori började man tidigt beskriva attityder som bestående av tre komponenter (Ajzen & Fishbein 1977; Eagly & Chaiken 1993; Rosenberg & Hovland 1960):

Figur 2. Medelvärden för vad medlemmar i de fyra förbunden tror TriO hade inneburit (skala 1–5). Endast de medlemmar som kände till TriO är inkluderade i denna analys. * $p < ,05$ ($df = 3,1202$).



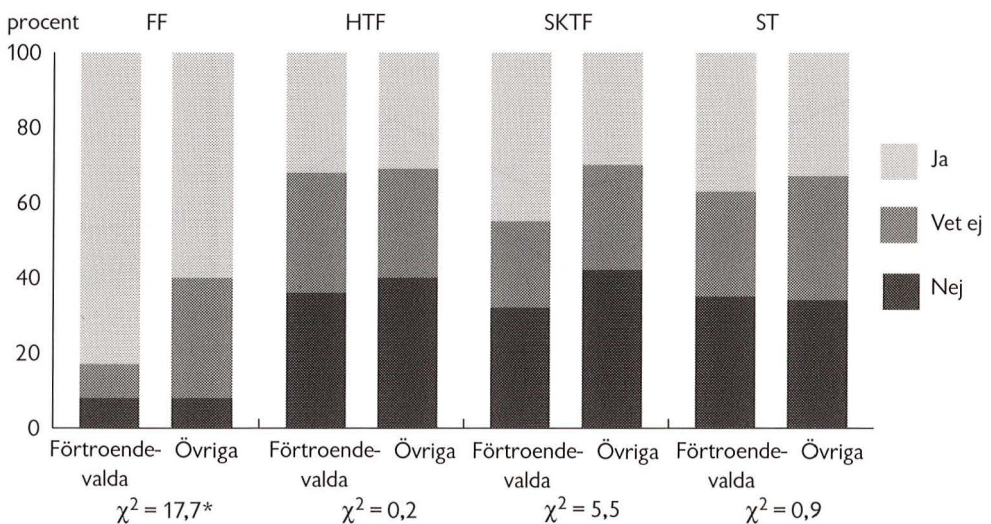
en affektiv (känslor, emotioner och humör som aktiveras av ett visst objekt), en kognitiv (attribut som man associerar med ett visst objekt) samt en beteendekomponent (så som man faktiskt beter sig gentemot ett visst objekt). Vi har hittills tittat på medlemmarnas generella attityder till fackliga sammanslagningar (kan liknas vid den affektiva komponenten) och förväntade effekter av TriO-sammanslagningen (kan liknas vid den kognitiva komponenten). Vi ska i det följande titta närmare på medlemmarnas inställning till TriO-sammanslagningen utifrån ett beteendeperspektiv. Vi ställde frågan hur de skulle ha röstat om frågan om sammanslagning hade lagts ut på omröstning bland alla medlemmar (jfr McClendon m fl 1995). Även här inkluderades endast de medlemmar som faktiskt kände till TriO. Resultaten redovisas i figur 3.

En korstabulering över samtliga medlemmar visade en signifikant skillnad mellan förbunden vad gäller fördelningarna av

antal som skulle ha röstat ”ja”, ”nej” respektive ”vet ej” ($\chi^2 = 158,6$, $p < ,05$, $df = 6$). Gemensamt för de fyra förbundens medlemmar var att cirka en tredjedel av medlemmarna var osäkra på hur de skulle ha röstat (FF: 28 procent; HTF: 29 procent; SKTF: 26 procent; ST: 31 procent). Däremot var det en stor skillnad mellan förbundens medlemmar vad gäller intention att rösta ja till TriO. Cirka 64 procent av FF:s medlemmar skulle ha röstat ja till TriO-sammanslagningen, medan endast en dryg tredjedel av de övriga förbundens medlemmar (HTF: 32 procent; SKTF: 34; ST: 34) skulle ha röstat ja till TriO.

Uppdelat på förtroendevalda och övriga medlemmar, ser vi i figur 3 att signifikant fler bland övriga medlemmar i FF (32 procent) var osäkra på hur de skulle ha röstat, jämfört med förtroendevalda (9 procent). Däremot skulle signifikant fler förtroendevalda inom FF ha röstat ja till TriO (83 procent) jämfört med FF:s övriga medlemmar (60 procent). Inom HTF, SKTF och ST där-

Figur 3. Frekvensfördelningar över hur medlemmarna i de fyra TriO-förbunden skulle ha röstat i TriO-frågan, uppdelat på förtroendevalda och övriga medlemmar. Endast de medlemmar som kände till TriO är inkluderade i denna analys. * $p < ,05$.



emot skiljde sig förtroendevalda och övriga medlemmar inte åt signifikant med avseende på hur de skulle ha röstat i TriO-frågan.

Var TriO ett onödigt projekt?

Att planera en sammanslagning på en så storskalig nivå som TriO kräver en omfattande administration och därmed stora ekonomiska insatser. Med tanke på den ekonomiska investeringens omfattning kan man konstatera att sammanslagningsprojekt alltid innebär en viss ekonomisk risk. I de fall då ett långt gånget sammanslagningsprojekt går i stöpet kvarstår dock frågan om de inblandade förbunden ändå kan ta med sig något av erfarenheten. I eftersvallet av en nedröstad sammanslagning torde det vara viktigt att det drivna projektet inte ses av medlemmarna som ett slöseri med tid och deras avgifter. Medlemmarnas uppfattning om huruvida deras fackförbund, trots utebliven sammanslagning, ändå kan ha nytta av erfarenheterna från projektet kan

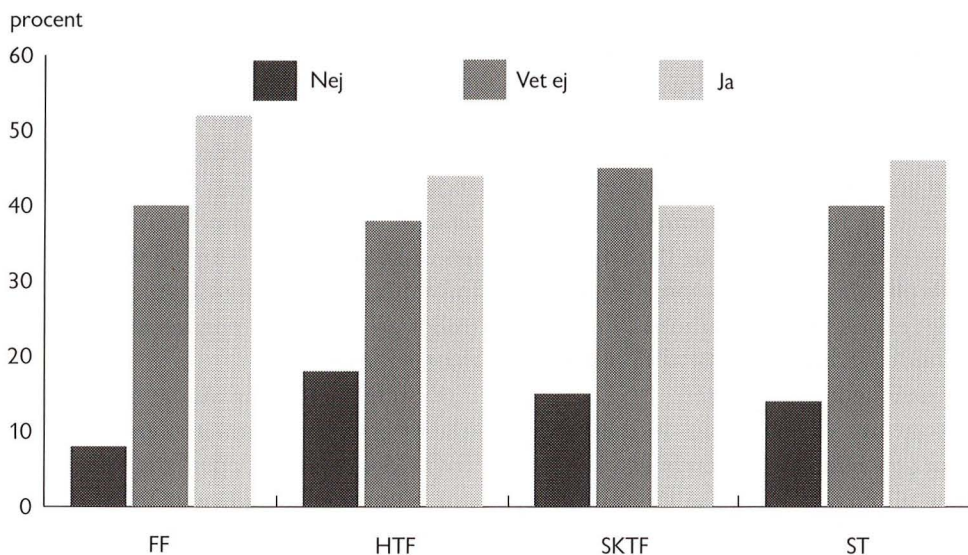
därmed tolkas som en reflektion av deras fortsatta tillit och engagemang gentemot sin fackliga organisation.

Vi frågade TriO-förbundens medlemmar om de ansåg att deras respektive fackliga organisation, trots utebliven sammanslagning, ändå kan ha nytta av det arbete som investerades i TriO-projektet. Eftersom denna fråga kan vara intressant ur ett mer allmänt perspektiv inkluderades samtliga respondenter i denna analys. Resultaten presenteras i *figur 4*.⁶

Även om det generellt sett var relativt få medlemmar som ansåg att fackförbunden inte skulle komma att ha nytta av erfaren-

6. Följande svarsalternativ gavs: 1 = Ja, facket har mycket nytta av det, 2 = Ja, facket har viss nytta av det, 3 = Nej, facket har endast marginell nytta av det, 4 = Nej, facket har ingen som helst nytta av det, 0 = Vet inte. I figur 4 redovisas svarsalternativ 1 och 2 som "Ja", svarsalternativ 3 och 4 som "Nej", samt svarsalternativ 0 som "Vet inte".

Figur 4. Frekvensfördelningar för om medlemmar i de fyra förbunden trodde att fackförbunden kommer att ha nytta av det arbete som lades ned i TriO-projektet ($\chi^2 = 36,5$, $p < ,05$, $df = 6$).



heterna från TriO-projektet förelåg ändå en signifikant skillnad i fördelningarna mellan fackförbunden. Endast åtta procent av FF:s medlemmar menade att arbetet med TriO var bortkastat, medan 18 procent av medlemmarna i HTF delade denna åsikt. Desto fler var det som ansåg att fackförbundens erfarenheter från TriO-projektet kommer att vara till fackförbundens fördel i framtiden (FF: 52 procent; HTF: 44; SKTF: 40; ST: 46). En förhållandevis stor andel av medlemmarna svarade dock ”vet ej” på denna fråga (FF: 40 procent; HTF: 38; SKTF: 45; ST: 40). Detta resultat var dock väntat med tanke på den stora andel medlemmar som inte kände till TriO samt var osäkra på hur de skulle ha röstat i en omröstning.

Diskussion

Att planera och implementera fackliga sammanslagningar är oftast förknippat med stora utmaningar och långdragna processer. Många av dagens fackförbund delar olika former av problem, exempelvis fallande medlemstal och finansiella underskott, som kan angripas genom att ingå en sammanslagning med ett annat förbund. Trots denna gemensamma nämnare har fackförbunden ofta svårt att hitta lämpliga sammanslagningsspartners, och när de väl gör det föreligger det ofta för stora skillnader i bland annat struktur och organisationskultur för att nå ända fram till en sammanslagning. En överblick pekar mot att fler än hälften av alla planerade fackliga sammanslagningar aldrig genomförs (Chaison 2004). En naturlig följdfråga blir då varför så få planerade sammanslagningar lyckas?

Även om denna studie inte erbjuder något generellt svar på den frågan kan den bidra till en viss förståelse för varför just TriO inte lyckades nå ända fram till en im-

plementering. Resultaten i denna studie antyder att medlemmarnas stöd och förståelse för den föreslagna sammanslagningen – att de är övertygade om att den är bra för förbundet samt att den kommer att föra med sig positiva effekter i form av förbättringar på områden som exempelvis bättre medlemsservice och ökad förhandlingsstyrka – skulle kunna utgöra en förutsättning för att lyckas genomföra den. En slutsats av detta är att vi bedömer det vara av stor vikt att man i ett tidigt skede går ut med tydlig information så att så många som möjligt av medlemmarna får tillfälle att ta ställning till förslaget.

Chaison (1986) föreslår att genomförandet av en planerad facklig sammanslagning står och faller med den inneboende motivationen inom de inblandade förbunden. Denna motivation kan sägas reflekteras i medlemmarnas attityder till sammanslagningen (Baraldi 2003). Om medlemmarna i ett förbund hyser positiva attityder till den sammanslagning som föreslås är det förbundet ”motiverat” att ingå sammanslagning. En tidigare studie av TriO-sammanslagningen visade att fackligt engagemang är positivt korrelerat med attityder gentemot sammanslagningar generellt, den planerade TriO-sammanslagningen, samt hur man skulle ha röstat ifall omröstningen hade gått ut bland samtliga medlemmar (Baraldi 2003). Det kan tänkas att detta även är relaterat till förankringsprocessen. Om medlemmarna själva aktivt måste söka upp information om sammanslagningen är det troligt att enbart de engagerade medlemmarna gör det.

Resultaten i denna studie tyder på att relativt få av medlemmarna ens kände till TriO. Med andra ord, det fanns en relativt stor grupp osäkra individer inom de fyra förbunden. En kartläggning av attityd-

klimatet inom de inblandade förbunden hade kunnat erbjuda en möjlighet att lokalisera dessa osäkra individer och sedan med hjälp av adekvat information söka övertyga dessa medlemmar om att sammanslagningen vore en bra utväg. De förtroendevaldas roll är här av största vikt. Fackets ledning förlitar sig på att de ser till att informationen går ut till alla medlemmar. Det framgår dock inte av denna studie var i informationskedjan det har brustit i TriO:s fall – mellan förbundsledningen och de förtroendevalda, eller mellan de förtroendevalda och övriga medlemmar.

Resultaten pekar alltså mot, som Chaison (1986) har föreslagit, att en sammanslagnings genomförande i stor utsträckning är beroende av de inblandade förbundens inneboende motivation att ingå sammanslagning. Denna motivation speglas i det attitydklimat som råder inom respektive förbund. Generellt kan man säga att svårigheterna bakom genomförandet av en facklig sammanslagning delvis kan relateras till den allmänna rädsla inför förändringar de flesta medlemmar nog kan känna igen sig i – ”man vet vad man har men inte vad man får”. Samtidigt belyser denna gamla devis just den utmaning som fackliga ledare måste bemöta för att lyckas genomdriva en sammanslagning. Det gäller att informera om just vad det är medlemmarna kan förvänta sig, att övertyga dem om att det som sammanslagningen för med sig är bra för förbundet och dess medlemmar. Förankringsprocessen tycks vara mycket känslig i detta avseende. Framförallt bör den nog inte vara för toppstyrd då det gäller att involvera alla medlemmar i diskussionen så att de känner sig delaktiga i de beslut som leder fram till sammanslagningen.

I TriO:s fall var FF:s medlemmar klart mer positiva till sammanslagningar gene-

rellt, förväntade sig mer positiva effekter av den planerade sammanslagningen, samt var mer benägna att rösta ja till sammanslagningen. FF-medlemmarnas positiva inställning kan bero på olika faktorer. Tack vare diskussionerna kring FF:s övergång från LO till TCO fanns det ett bredare diskussionsunderlag i jämförelse med de andra TriO-förbunden. FF:s storlek gjorde det kanske lättare att nå ut till många medlemmar vilket resulterade i en bättre förankring av motiven bakom FF:s engagemang i TriO, att medlemmarna verkligen förstod att en sammanslagning var nödvändig för förbundets överlevnad. FF:s medlemmar kunde därmed ha röstat ja till TriO övertygade om att det var det bästa för förbundet. Utifrån denna studie verkar det som att TriO:s största hot var en utbredd osäkerhet, främst bland medlemmar utan förtroendeuppdrag. Det vore en felaktig beskrivning att säga att TriO röstades ned av HTF för att TriO var en dålig idé. Våra resultat pekar mer mot att TriO gick i stöpet på grund av att för många medlemmar helt enkelt inte kunde ta ställning.

Trots att stickproven i föreliggande studie har visats vara representativa för respektive förbund (Baraldi & Sverke 2003) finns det ändå vissa metodologiska aspekter som kan ha påverkat resultaten. Vad gäller förväntade effekter av TriO har vi presenterat givna exempel på vad som skulle ha förbättrats eller försämrats om TriO hade realiserats. Det är troligt att det finns andra, för medlemmarna viktigare, aspekter av det fackliga arbetet som kunde ha förbättrats eller försämrats och som inte fanns representerade bland svarsalternativen i enkäten. Vidare var frågorna om förväntade effekter samt röstning i TriO-frågan retrospektiva och av sådan natur att respondenterna var tvungna att spekulera i vilka effekterna av TriO skulle

ha blivit samt hur de skulle ha röstat. Ett annat möjligt problem är att data samlades in efter att HTF röstat nej. Det kan tänkas att respondenter från alla fyra förbund har påverkats av HTF:s nedröstning av TriO.

Ett annat möjligt problem är att studien är baserad på tvärsnittsdata vilket betyder att vi inte kan uttala oss om betydelsen av resultaten över tid. FF:s medlemmar hade positiva sammanslagningsattityder medan medlemmarna i de övriga förbunden hade mer negativa. Eftersom data är insamlade vid ett enda tillfälle vet vi inte hur medlemmarnas attityder har utvecklats jämfört med innan informationen om TriO gick ut. Det kan exempelvis tänkas att FF:s medlemmar först var mer negativa till sammanslagningar men, genom information från förbundet, blev övertygade om att TriO var ett bra projekt. På samma sätt kan medlemmarna i HTF, SKTF och ST ha varit positiva från början men svängt i sina attityder allteftersom de fått information om TriO. Det är dock svårt att uttala sig om dessa frågor, dels på grund av att studien inte är longitudinell, men även på grund av att en så liten andel av urvalet kände till TriO. En longitudinell studie med mätningar före och efter en planerad eller implementerad sammanslagning skulle således vara önskvärd för att på så sätt studera förändringar i sammanslagningsattityder över tid och med större säkerhet kunna koppla dessa förändringar till själva sammanslagningsprocessen.

Trots vissa begränsningar erbjuder föreliggande studie en unik möjlighet att, ur ett psykologiskt perspektiv, studera en planerad facklig sammanslagning som misslyckades. En undersökning av denna typ (med fyra separata förbund, en sammanslagning som inte blev av, samt mätning av attityder på flera olika nivåer) har inte gjorts förut. Studien bidrar därmed till en ökad

förståelse för vilken betydelse medlemmarnas attityder spelar i fackliga sammanslagningsprocesser och varför dessa är så svåra att genomdriva.

Även om denna studie bidrar till den samlade kunskapen om de psykologiska aspekterna i fackliga sammanslagningar så kan vi samtidigt konstatera att många frågor fortfarande står obesvarade. Hur medlemmarnas attityder påverkas över tid och sammanslagningars långsiktiga effekter för medlemmarna är några av de frågor som framtida studier bör fokusera på. Även om tidigare studier har undersökt effekter på medlemsattityder och deltagande (se t ex Sverke m fl 2001) så är det viktigt att undersöka vilken betydelse medlemmarnas attityder till sammanslagningar kan ha vad gäller sådana effekter.

Föränderlighet är troligen en bestående del av det moderna arbetslivet och den nya ekonomin. Fackförbunden, i likhet med andra organisationer i samhället, kommer även fortsättningsvis att behöva anpassa sig till en dynamisk och föränderlig omgivning. Kunskap om hur detta kan göras utan att skada relationen mellan facket och dess medlemmar torde därmed vara till allas fördel, fackliga ledares såväl som medlemmarnas.

Referenser

- Abrahamsson B (1993) "Union Structural Change" *Economic and Industrial Democracy*, 14, s 399–421.
- Ajzen I & Fishbein M (1977) "Attitude-behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research" *Psychological Bulletin*, 84(5), s 888–918.
- Allvin M & Sverke M (2002) "Generationskillednader och individualisering – slutet för solidariteten?" i Sverke M & Hellgren J (red) *Medlemmen, facket och flexibiliteten: Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Arkiv, Lund.

- Baraldi S (2003) *Commitment During Change: Predicting Members' Attitudes towards Union Mergers*. Magisteruppsats, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Baraldi S & Sverke M (2003) *White-collar Union Mergers: Motives, Barriers and Effects (Non-response Analysis of Questionnaire Data 2002)*. Rapport nr 866 från Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Bruln G (1989) *Från den "svenska modellen" till företagskorporatism? Facket och den nya företagsledningsstrategin*. Arkiv, Lund.
- Chaison G (1986) *When Unions Merge*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Chaison G (1996) *Union Mergers in Hard Times: The View from Five Countries*. Cornell University Press, Ithaca, N Y.
- Chaison G (2004) "Union Mergers in the U.S. and Abroad" *Journal of Labor Research*, 25, s 97–115.
- D'Agostino H (1987) *Arbetsförbundens medlemsutveckling i Sverige 1900–1905*. Institutet för social forskning, Stockholm.
- Eagly A H & Chaiken S (1993) *The Psychology of Attitudes*. Wadsworth/Thomson, Belmont.
- Eriksson A, Sverke M & Hellgren J (2002) *Sammanslagningar av tjänstemannaförbund: Motiv, hinder och effekter*. Rapport nr 114 från Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.
- FF (2001) "Förbundsstyrelseprotokoll, 2:a januari, 2001" Försäkringsanställdas förbund, Stockholm.
- Hadenius A (1976) *Facklig organisationsutveckling: En studie av Landsorganisationen i Sverige*. Rabén & Sjögren, Stockholm.
- HTF (2001) "Förbundsstyrelseprotokoll, 7–9:e februari, 2001" Tjänstemannaförbundet HTF, Stockholm.
- Isaksson K, Bernhard C, Claes R, De Witte H, Guest D, Krausz M, Mohr G, Peiró, J M & Schalk R (2003) *Employment Contracts and Psychological Contracts in Europe. Results from a Pilot Study*. SALTSA Rapport 2003:1. National Institute for Working Life & SALTSA, Stockholm.
- Kjellberg A (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Arkiv, Lund.
- Lewin L (1977) *Hur styrs facket? Om demokratin inom fackföreningarna*. Rabén & Sjögren, Stockholm.
- Lön & Jobb (2001) "Tveksam till fack med 'möbelkrängare'" *Lön & Jobb*.
- McClendon J A, Kriesky J & Eaton A (1995) "Member Support for Union Mergers: An Analysis of an Affiliation Referendum" *Journal of Labor Research*, 16, s 9–23.
- Molin R (1991) *Organisationen inom facket: Organisationsutveckling inom de till Landsorganisationen anslutna förbunden*. Carlson Bokförlag, Stockholm.
- Näswall K, Hellgren J & Sverke M (2003) *Anställningsotrygghet: Individerna på den flexibla arbetsmarknaden*. Studentlitteratur, Lund.
- Rosenberg M J & Hovland C I (1960) "Cognitive, Affective, and Behavioral Components of Attitudes" s 1–14 i Hovland C I & Rosenberg M J (red) *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*. Yale University Press, New Haven, CT.
- SCB (2004) "Rikets indelningar 2004" Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SKTF (2001) "Insändardebatt om TriO" Reportage, 2001–12–03, www.sktftidningen.nu. Nedladdad 2004–09–25, 14.35. Svenska kommunaltjänstemannaförbundet, Stockholm.
- ST (2000) "Styrelseprotokoll, 11:e februari, 2000" Statstjänstemannaförbundet, Stockholm.
- Statstjänstemannen (2001) "Stor och stark – men bra?" *Statstjänstemannen*, nr 13.
- Stratton-Devine K (1992) "Union Merger Benefits: An Empirical Analysis" *Journal of Labor Research*, 1, s 133–143.
- Sverke M & Hellgren J (red) (2002) *Medlemmen, facket och flexibiliteten: Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Arkiv, Lund.
- Sverke M, Sjöberg A & Chaison G (2001) "Medlemsaktivitet efter fackliga sammanslagningar: När Beklädnads och Fabriks blev Industrifacket" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, nr 2, s 113–127.
- TriO (2000) "Kartläggingsrapport, April, 2000" SKTF, HTF, ST, Stockholm.
- TriO (2001) "TriO-projektet: Tidigare utgivna rapporter" FF, HTF, SKTF, ST, Stockholm.
- TCO (2003) "TCO-förbundens medlemsutveckling: Fler aktiva medlemmar" Rapport 2003–09–29, www.tco.se. Nedladdad 2004–09–25, 10.40. Tjänstemannarörelsens centralorganisation, Stockholm.

