

Bengt Furåker &amp; Tomas Berglund

# Anställdas syn på sin relation till fack och arbetsgivare

På basis av en enkätundersökning analyseras huruvida anställda menar att facket behövs respektive om de anser det bäst att förhandla med arbetsgivaren på egen hand. Fokus ligger på eventuella skillnader i kollektivism/individualism mellan socioekonomiska kategorier och mellan åldersgrupper. Helt i linje med välkänd sociologisk kunskap återfinns det starkaste stödet för ett kollektivistiskt förhållningssätt gentemot arbetsgivaren inom arbetarklassen och bland LOs medlemmar, medan individualismen främst har sitt fäste inom de högre tjänstemannaskikten, bland de oorganiserade och bland SACOs medlemmar. Skillnaderna mellan åldersgrupper är mindre tydliga än väntat, men de yngsta har större benägenhet att se en fördel med individuella förhandlingar med arbetsgivaren vilket sammanhänger med att de oftare är oorganiserade.

Den fackliga organiseringen bland anställda har under de senaste decennierna utvecklats i skilda riktningar i olika länder. Den har sjunkit avsevärt i bl a Frankrike och USA, medan den på andra håll – däribland Sverige – har ökat (Galenson 1994, kap 1; Kjellberg 1997, s 18–21, 1998, s 99–103; Nelander & Lindgren 1998, kap 6; OECD 1994, s 184–185, 1997, s 70–71). Den internationella huvudtendensen sedan 1980-talets början är emellertid att andelen anställda som tillhör fackföreningar har minskat.

Att det i Sverige inte har inträffat någon nedgång i den fackliga anslutningen kan

åtminstone delvis ha att göra med det problematiska läget på arbetsmarknaden under 1990-talet. De fackliga organisationerna ansvarar för arbetslöshetskassorna och det blir därigenom angeläget för människor att vara med i en fackförening när arbetslösheten är hög. Visserligen är det möjligt att direktansluta sig till arbetslöshetskassa – vilket också blivit vanligare under senare år (för en diskussion rörande detta se bl a Kjellberg 1997, s 19 ff) – men i en pressad arbetsmarknadssituation finns det även andra skäl att vara med i en facklig organisation.

Likväl framhålls ofta att även de svenska fackföreningarna har problem att behålla sina medlemmars förtroende (Allvin 1997, s 178; Allvin & Sverke 2000; Boglind m fl 1994; Bruhn 1999, s 23–35; Kjellberg 2000). Det talas mycket om ett minskande intresse för fackföreningarna, framför allt bland

**Bengt Furåker** är professor och **Tomas Berglund** doktorand vid Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

ungdomen, och därmed sammanhängande svårigheter för dem att rekrytera nya medlemmar. De yngres fackliga anslutningsgrad har också sjunkit under ett antal år (Kjellberg 2000, s 50–51; Nelander & Lindgren 1998, s 73–76).

I anslutning till dessa frågor kommer forskare gärna in på begreppen individualism och individualisering (se t ex Allvin & Sverke 2000; Bacon & Storey 1996; Hyman 1992; Valkenburg 1996; Zoll 1996). Den tes som framförs – och ibland ifrågasätts – är att arbetslivet liksom samhället i stort genomgår en individualiseringsprocess som gör människor mindre attraherade av den typ av kollektiva lösningar som fackföreningarna representerar. Denna utveckling antas ofta i första hand få genomslag bland de yngre (Allvin & Sverke 2000).

Nu har själva begreppet individualisering skiftande innebörd i litteraturen. Vad som bl a diskuteras är den sammansatta relationen mellan individualism å ena sidan och kollektivism och solidaritet å den andra. Det är också omdebatterat huruvida de fackliga organisationerna håller på att försvagas till följd av en fortgående individualiseringsprocess – även om det sker en förändring kan de ju tänkas anpassa sin verksamhet därefter. Kring dessa och liknande problemställningar finns en rad empiriska studier vilka har frambringat olika och ibland motstridiga resultat (se t ex Allvin & Sverke 2000; Bacon & Storey 1996; Bild m fl 1998; Bruhn 1999; Deery & Walsh 1999; Madsen 1997).

Vi vill i denna artikel bidra till diskussionen genom att redovisa och analysera några resultat från en undersökning där bl a ett par frågor om synen på facket ingick. Undersökningen genomfördes 1997 inom ramen för International Social Survey Programme (ISSP) (se vidare nedan). Frågorna är utformade som påståenden som man kan

instämna i eller ta avstånd från. Det ena av dessa handlar om huruvida man anser att fackföreningarna behövs för att anställda ska få utdelning i förhandlingar med arbetsgivarna. Det andra påståendet rör huruvida man bäst kan få sina intressen tillgodosedda genom att sköta förhandlingarna på egen hand.

Man bör alltid vara försiktig med attityddata, men den information som här är tillgänglig bör ändå kunna säga oss något om huruvida eller i vad mån människor förlitar sig på kollektiva fackliga eller på individuella strategier. Den som uppfattar fackföreningarna som en nödvändig eller önskvärd resurs bör rimligen ha relativt lätt att instämna i det förstnämnda påståendet ovan – och ta avstånd från det senare – medan det omvända bör gälla för den som anser att facket ingenting har att erbjuda.

Den följande analysen vägleds av två frågor. För det första vill vi undersöka om det i svarsmönstren finns skillnader som är relaterade till respondenternas socioekonomiska och fackliga tillhörighet. Det hävdas ju att individualistiska förhållningsätt också tränger sig in i arbetarleden och inte bara är utbredda inom tjänstemannaskikten. Frågan är därför om arbetare liknar tjänstemän i dessa avseenden – och om medlemmar i LO liknar TCOs och SACOs medlemmar. Eller är det kanske mest tjänstemännen – och framför allt de högre – som har en individualistisk inställning?

Den andra huvudfrågan gäller huruvida yngre uppvisar ett annat svarsmönster än de äldre. Vi har data bara från ett undersökningstillfälle varför det inte går att avgöra huruvida anställda med tiden blivit mindre kollektivt och mer individuellt inriktade. Däremot finns uppgifter om respondenternas ålder och vi kan möjligen därigenom få en viss indikation om i vilken

riktning utvecklingen går – förändringar sker ju ofta genom att det först är de yngre som tar till sig det nya. Samtidigt måste här utfärdas en varning för förhastade och felaktiga slutsatser. Att yngre har en annan inställning i den ena eller andra frågan än vad äldre har behöver ju inte innebära att det håller på att ske en attitydförändring i befolkningen utan kan vara ett utslag av olikheter som har med livscyklar att göra. Efter hand kommer kanske de yngre att närma sig de äldre.

### Data och metod

Den år 1997 genomförda ISSP-undersökning som vi här bygger på syftade till att belysa människors arbetsförhållanden och inställning i arbetsmarknadsfrågor (den benämns ”Work Orientation”). I Sverige skedde datainsamlingen genom en postenkät som tillställdes ett slumpmässigt urval av personer i åldern 18–74 år, men vissa kompletterande telefonintervjuer gjordes bland dem som inte besvarade enkäten (se Edlund & Svallfors 1997). Andelen svarande uppgår efter dessa kompletteringar till drygt 68 procent.

De två frågor som här berörs ställdes enbart i Sverige. Vår analys begränsas till 974 individer i åldern 18–64 år vilka själva definierat sig som anställda. De beroende variabler som står i fokus utgår från två påståenden som respondenterna fick ta ställning till. Det första är formulerat så här:

”Fackföreningen behövs för de anställda för att nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren.”

Ordalydelsen i det andra påståendet är:

”Mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingar med arbetsgivaren.”

Svarsalternativen var i båda fallen ”instämmer starkt”, ”instämmer”, ”varken instämmer eller tar avstånd”, ”tar avstånd” och ”tar starkt avstånd”. Den metod vi primärt använder i de multivariata analyserna nedan är logistisk regression varför vi har dikotomiserat de båda beroende variablerna.<sup>1</sup> De två förstnämnda svarsalternativen får tillsammans beteckna ”instämmer”, medan de tre sistnämnda slagits ihop till ett ”instämmer inte”-alternativ.

I *tabell 1* anges hur stora andelar som enligt ovan gjorda klassificering av svaren instämmer respektive inte instämmer i de båda påståendena. Närmare två tredjedelar håller med om att fackföreningen behövs för att de anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren. Svarsmönstret beträffande det andra påståendet är i stora drag en spegelvändning av det förstnämnda.

1. Vi har även provat med en tredelning av de beroende variablerna men inte funnit anledning att frågå tudelningen.

**Tabell 1.** Andelen som instämmer respektive inte instämmer i två påståenden om relationen mellan anställda och arbetsgivare. Procent (n inom parentes).

	Instämmer	Instämmer inte	Totalt
”Fackföreningen behövs för de anställda för att nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren”	65,7	34,3	100 (932)
”Mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingar med arbetsgivaren”	32,9	67,1	100 (875)

Det är bara en tredjedel som instämmer i att man bäst sköter sina förhandlingar med arbetsgivaren på egen hand.

Det finns ett klart negativt samband mellan svaren på de båda frågorna. Respondenter som har angett att fackföreningen behövs har sällan svarat att man sköter sina förhandlingar bäst på egen hand – och har de inte instämt i det förstnämnda påståendet är chansen betydligt större att de gjort det i det senare. Sambandet är emellertid långt ifrån perfekt. Väl att märka behöver det inte vara en motsättning mellan att instämma i (eller ta avstånd från) båda påståendena samtidigt. Exempelvis kan en individ mycket väl anse att anställda i allmänhet behöver facket, men att han eller hon för egen del klarar sig bäst genom att själv förhandla med arbetsgivaren. Ett annat exempel kan vara när en person tar avstånd från båda påståendena – därför att den existerande fackliga organisationen upplevs fungera dåligt men han/hon inte önskar sköta sina förhandlingar själv utan helst vill se en annan fackförening som bättre tar tillvara de anställdas intressen.

Vi ska nu närmare skärskåda huruvida olika kategorier skiljer sig åt med avseende på benägenheten att instämma i de båda påståendena. Det kommer att ske genom en multivariat analys där vi i tre olika modeller beaktar olika faktorerens betydelse. En central fråga är som sagt vad socioekonomisk och facklig tillhörighet betyder. Socioekonomisk kategori är därför en huvudvariabel i modell A där en åtskillnad görs mellan arbetare, tjänstemän på lägre nivå/mellannivå samt högre tjänstemän. När vi i modell B inkluderar facklig tillhörighet exkluderas socioekonomisk kategori eftersom de båda variablerna är starkt korrelerade med varandra. Beträffande fackligt medlemskap skiljer vi mellan fem katego-

rier: Respondenterna kan vara medlemmar i LO, TCO, SACO eller annan organisation eller vara oorganiserade.

Vidare beaktas i en tredje modell (C) huruvida respondenterna är fackligt aktiva eller inte (det rör sig om självskattning). Rimligen sammanhänger denna faktor med hur man förhåller sig till facket. De som inte tillhör en fackförening kan ju inte vara fackligt aktiva och kommer alltså inte med i denna analys. Detta är också skälet till att variabeln fackligt aktiv inte inkluderas i modell B – vi vill ju gärna veta hur de oorganiserade har svarat på frågorna och det får vi i den modellen.

Alla övriga oberoende variabler är gemensamma i de tre modellerna. Som framgått ovan är också ålder en nyckelvariabel – mot bakgrund av diskussionen att de yngre i dag förväntas vara mindre intresserade av fackföreningar och i stället mer inriktade på individuella lösningar. Vi har här gjort en indelning av de svarande i tre ålderskategorier: 18–29 år, 30–49 år samt 50–64 år.

Slutligen är det nödvändigt att kontrollera för en rad andra faktorer. De oberoende variabler som i övrigt ingår i de multivariata analyserna är kön, sektor (offentlig/privat), arbetstid (heltid/deltid), anställningsform (fast/tillfällig) samt arbetsplatsens storlek. Alla dessa faktorer kan tänkas ha betydelse på olika sätt.

Den följande databearbetningen baseras som nämnts på logistisk regression. De beroende variablerna har två värden: instämmer och instämmer inte. För var och en av de oberoende variablerna finns en referenskategori som har tilldelats värdet 1 och som de övriga variabelvärdena jämförs med. För olika kategorier beräknas sedan – jämfört med referenskategorierna – relativa risker, eller oddskvoter, för att man ska instämma i respektive påstående.

När en skillnad mellan referenskategorierna och andra variabelvärden är statistiskt säkerställd anges detta med konventionella symboler (se underst i tabellerna). Eftersom det alltid finns ett visst godtycke i var man drar gränsen för det statistiskt tillförlitliga har vi emellertid också valt att ange när det finns en "tendens" i materialet. En tendens betecknas med symbolen + och avser ett p-värde som är lika med eller större än 0,05 men mindre än 0,15.

## Resultat

Genom att vi i de multivariata analyserna använder oss av en rad variabler som förutsätter att man har förvärvsarbete så blir antalet respondenter genomgående lägre än i tabell 1 där även personer som definierat sig som anställda men som vid undersökningstillfället t ex var arbetslösa är inräknade. Till detta kommer visst annat internt bortfall på olika delfrågor vilket ytterligare bidrar till att hålla antalet respondenter nere.

*Tabell 2* sammanfattar resultaten av de logistiska regressionsanalyserna rörande det första påståendet som alltså gäller huruvida fackföreningen behövs. I modell A har arbetare definierats som referenskategori för variabeln socioekonomisk kategori och som vi ser är de båda tjänstemannakategorierna markant mindre benägna att instämja i påståendet att facket behövs. Framför allt kan vi notera det låga talet för de högre tjänstemännen.

I övrigt finns det bara en "tendens" att redovisa i modell A. De offentliganställda tenderar att vara mer benägna att instämja i påståendet att facket behövs. Däremot föreligger inga vare sig säkra skillnader eller tendenser beträffande kön, ålder, arbetstid, anställningsform eller arbetsplatsens storlek.

Det finns dock en – om än statistiskt sett svag – interaktionseffekt vad gäller kön och sektor (visas ej i tabellen). I den offentliga sektorn tenderar kvinnorna att i högre grad än männen instämja i påståendet att facket behövs – samtidigt som mönstret bland de privat anställda är det omvända. Vi kan vidare notera att oddskvoten för tillfälligt anställda är relativt hög. Möjligen kunde man tro att denna kategori skulle bry sig mindre om fackföreningar över huvud taget, men oddskvoten pekar alltså i motsatt riktning – låt vara att skillnaden inte alls är statistiskt säkerställd.

Vad som är anmärkningsvärt är att de yngre – stick i stäv mot vad som kunde förväntas – inte skiljer sig från referenskategorierna, dvs 30–49-åringarna. Vi har även prövat oss fram med andra åldersindelningar (visas inte i tabellform) och det enda vi då funnit är en tendens bland dem som är 55 år och äldre (i det fallet med individer i åldern 35–54 år som referenskategori) att instämja i påståendet att facket behövs. Hur som helst finns det inget stöd för tesen att fackföreningen skulle uppfattas som mindre viktig bland de yngre.

I modell B är socioekonomisk kategori ersatt med fackligt medlemskap. Analysen ger vissa mycket tydliga utslag. En viktig aspekt är att vi särskiljer dem som inte är fackligt organiserade. Jämfört med referenskategorierna (LO-medlemmar) uppvisar de oorganiserade avsevärt mindre benägenhet att instämja i påståendet att facket behövs. När det gäller relationerna mellan de olika kategorierna av facklig tillhörighet blir det allmänna mönstret ungefär vad vi kunde förvänta oss efter att ha sett resultaten i modell A. Bland SACOs medlemmar är det mycket mer sällsynt än bland LOs medlemmar att man instämmer i påståendet, men oddskvoten befinner sig närmare 1 än

vad fallet är rörande de oorganiserade. De som tillhör TCO respektive annan organisation intar en mellanposition – dock utan att avvikelser från referenskategorierna är statistiskt säkerställda.

Genom steget från modell A till modell B påverkas övriga oddskvoter men i flertalet fall mycket lite. Vi kan emellertid lägga märke till några förändringar. En är att tendensen för de offentliganställda att i större

**Tabell 2.** Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att fackföreningen behövs. Logistisk regression.

	"Fackföreningen behövs för de anställda för att nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren"		
	Modell A (n=600)	Modell B (n=617)	Modell C (n=545)
<i>Socioekonomisk kategori</i>		Ingår ej	Ingår ej
Arbetare (ref)	1		
Tjänstemän på lägre och mellannivå	0,53***		
Högre tjänstemän	0,29***		
<i>Fackligt medlemskap</i>	Ingår ej		
LO (ref)		1	1
TCO		0,82	0,78
SACO		0,42**	0,40**
Annan organisation		0,77	0,78
Ej fackligt ansluten		0,22***	-
<i>Aktiv i facket</i>	Ingår ej	Ingår ej	
Ja			2,15**
Nej (ref)			1
<i>Kön</i>			
Män	1,08	1,05	1,21
Kvinnor (ref)	1	1	1
<i>Ålder</i>			
-29 år	0,87	1,16	1,15
30-49 (ref)	1	1	
50-64	0,88	0,84	0,96
<i>Arbetstid</i>			
Deltid	1,14	1,25	1,18
Heltid (ref)	1	1	1
<i>Anställningsform</i>			
Tillfällig	1,29	1,28	1,31
Tillsvidare (ref)	1	1	1
<i>Sektor</i>			
Offentlig	1,36+	1,18	1,14
Privat (ref)	1	1	1
<i>Antal anställda</i>			
0-9	0,69	0,96	0,86
10-49	0,97	1,12	1,14
50-199	0,79	0,88	0,83
200- (ref)	1	1	1

+ =  $p < 0,15$ ; \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$ .

utsträckning än privatanställda instämna i påståendet inte längre kvarstår som sådan. Dessutom bör observeras att oddskvoten för de yngre nu överstiger 1 – men utan att vara statistiskt säker eller kvalificera sig som tendens.

Modell C bibehåller facklig tillhörighet men introducerar den variabel som anger huruvida man är aktiv i facket eller inte. Den senare har stor betydelse för hur man besvarar påståendet att facket behövs. Som väntat är det de fackligt aktiva som är mest benägna att instämna, men detta rubbar inte bilden vad gäller facklig tillhörighet. Nu ingår inte de oorganiserade, men SACO-medlemmarna uppvisar fortfarande ungefär samma skillnad gentemot LO-kollektivet och de som tillhör TCO eller annan organisation har ungefär samma mellanposition. Också i övrigt kvarstår de tidigare resultaten i sina huvuddrag.

Låt oss därmed gå över till det andra påståendet – det som rör huruvida man bäst sköter sina förhandlingar med arbetsgivaren på egen hand. I *tabell 3* ges resultaten av motsvarande analyser som i föregående tabell. I modell A finner vi mycket tydliga utslag på variabeln socioekonomisk tillhörighet, men denna gång är det de båda tjänstemannakategorierna som har lättast att instämna – det handlar ju om ett bejakande av en individualistisk och inte en kollektivistisk hållning.

För variabeln ålder finner vi att de yngre nu markant skiljer sig från referenskategori. Här föreligger alltså ett empiriskt stöd för hypotesen att yngre har lättare att instämna i man bäst förhandlar med arbetsgivaren själv. En given kommentar är att man uppenbarligen kan ha denna uppfattning och samtidigt anse att facket behövs.

Statistiskt säkerställda skillnader redovisas också för variabelerna sektor och arbets-

platsens storlek. De offentliganställda är klart mindre benägna att hålla med om att den individuella lösning som påståendet implicerar är bäst. Motsatsen gäller för verkssamma på mindre arbetsplatser; det är framför allt de som – jämfört med personal på större enheter – ser individuella förhandlingar med arbetsgivaren som det bästa. Till detta kommer en tendens bland deltidsanställda att mer sällan än heltidsanställda instämna i påståendet.

Det finns också en interaktionseffekt med avseende på kön och sektor (visas inte i tabellen). Bland de offentliganställda är kvinnorna mindre benägna än männen att instämna i att man bäst förhandlar på egen hand, medan det bland de privatanställda förhåller sig tvärtom. Följden av detta är att vi inte finner några statistiskt klara könskillnader totalt sett.

Modell B visar att facklig tillhörighet återigen är en central variabel. Framför allt kan vi lägga märke till den höga oddskvoten för de oorganiserade. De har mer än nio gånger så stor "risk" att instämna i påståendet som referenskategori (de som tillhör LO). Både SACOs och TCOs medlemmar skiljer sig också tydligt från LO-folket – men oddskvoterna är påtagligt lägre. Däremot finns det ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan dem som tillhör annan fackförening och referenskategori. Den individualism som frågan mäter tycks alltså vara mest utbredd bland de oorganiserade och därefter – i nämnd ordning – bland SACOs och TCOs medlemmar.

Den viktigaste skillnaden mellan de två första modellerna gäller variabeln ålder. I modell B är det inte längre säkerställt att de yngre är mer benägna att instämna i påståendet – och även om oddskvoten fortfarande klart överstiger 1 rör det sig inte heller om en tendens. Skälet till denna för-

ändring är att de yngre är överrepresenterade bland dem som inte är fackligt anslutna och att en del av den tidigare effekten nu kan avläsas i variabeln facklig tillhörighet.

Frågan blir då hur detta ska tolkas. En möjlighet är att de yngre i större utsträckning är oorganiserade därför att de oftare har ett individualistiskt förhållningssätt. Förhållan-

**Tabell 3.** Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att man bäst själv sköter förhandlingar med arbetsgivaren. Logistisk regression.

	"Mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingar med arbetsgivaren"		
	Modell A (n=575)	Modell B (n=592)	Modell C (n=517)
<i>Socioekonomisk kategori</i>		Ingår ej	Ingår ej
Arbetare (ref)	1		
Tjänstemän på lägre och mellannivå	2,26***		
Högre tjänstemän	4,49***		
<i>Fackligt medlemskap</i>	Ingår ej		
LO (ref)		1	1
TCO		1,79*	1,90*
SACO		3,02***	3,25***
Annan organisation		1,49	1,55
Ej fackligt ansluten		9,43***	-
<i>Aktiv i facket</i>	Ingår ej	Ingår ej	
Ja			0,63+
Nej (ref)			1
<i>Kön</i>			
Män	0,83	0,79	0,85
Kvinnor (ref)	1	1	1
<i>Ålder</i>			
-29 år	2,05**	1,43	1,33
30-49 (ref)	1	1	1
50-64	1,01	1,09	1,01
<i>Arbets tid</i>			
Deltid	0,68+	0,57*	0,67
Heltid (ref)	1	1	1
<i>Anställningsform</i>			
Tillfällig	1,03	1,02	1,02
Tillsvidare (ref)	1	1	1
<i>Sektor</i>			
Offentlig	0,48***	0,50***	0,54**
Privat (ref)	1	1	1
<i>Antal anställda</i>			
0-9	3,44***	2,43**	3,14***
10-49	2,46***	2,04**	2,03*
50-199	1,81*	1,69+	1,63+
200- (ref)	1	1	1

+ =  $p < 0,15$ ; \* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$ .



det mellan nyckelvariablerna kan emellertid också se ut på ett annat sätt. Anledningen till att de yngre oftare är oorganiserade kan vara att de inte definitivt tagit steget in på arbetsmarknaden, t ex därför att de växlar mellan studier och förvärsarbete. Och om man inte är med i en facklig organisation blir det kanske ofrånkomligt att förhandla med arbetsgivaren på egen hand – om man över huvud taget ska förhandla. Vilken av dessa båda tolkningar som är rimligast kan inte avgöras här.

Tendensen att deltidssarbete i mindre utsträckning än heltidssarbete instämmer i påståendet att man bäst förhandlar själv med arbetsgivaren har i modell B blivit till en statistiskt säkerställd skillnad. Resultatet med avseende på sektor kvarstår närmast oförändrat jämfört med modell A och – om vi inte är alltför petiga – kan detsamma sägas beträffande arbetsplatsens storlek.

När vi sedan övergår till modell C finner vi att de fackligt aktiva tenderar att vara mindre villiga att hålla med om påståendet. Detta förvånar inte, men man borde kanske ha förväntat sig ett statistiskt mer otvetydigt utslag. En förklaring till att vi inte får något sådant kan vara att andelen fackligt aktiva är tämligen liten vilket ökar den statistiska osäkerheten. Införandet av denna variabel påverkar dock inte utfallet för facklig tillhörighet i nämnvärd grad. De oorganiserade ingår nu inte, men därutöver blir resultatet ungefär detsamma som i modell B. Också i övriga avseenden skiljer sig modellerna B och C mycket lite åt.

### Slutsatser

Mot bakgrund av de frågeställningar som väglett denna artikel kan vi nu sammanfatta våra viktigaste resultat. Det är inom arbetarklassen och bland LOs medlemmar

som man finner det starkaste stödet för ett kollektivt förhållningssätt gentemot arbetsgivaren, och det är i tjänstemannaskikten (särskilt de högre) och bland oorganiserade liksom även bland SACOs medlemmar som individualismen främst har fäste. Vad som framträder är alltså ett gammalt och välkänt mönster som kan vara överraskande bara för dem som tror att den klassmässiga och fackliga tillhörigheten inte har någon betydelse längre. I den mån klasstrukturen förändras i riktning mot en allt större andel (högre) tjänstemän kan vi emellertid räkna med att individualistiska attityder blir vanligare.

Beträffande ålder har vi inte funnit någon säker skillnad mellan yngre, medelålders och äldre vad gäller uppfattningen att facket behövs. Dock finns en tendens att denna uppfattning är starkare förankrad bland de äldsta löntagarna. Resultaten rörande fördelen med individuella förhandlingar med arbetsgivaren tycks vid första anblicken innebära ett klarare utslag. De ligger i linje med hypotesen att de yngsta har större benägenhet att se en sådan fördel. Något definitivt svar kan emellertid inte ges. De yngre är nämligen samtidigt i mindre utsträckning organiserade och huruvida detta beror på att de är mer individualistiska eller om de är mer individualistiska därför att de är oorganiserade förblir tills vidare en obesvarad fråga.

Värt att poängtera är också att det inte behöver ligga en motsättning i att anse att facket behövs och samtidigt instämma i att man bäst förhandlar med arbetsgivaren på egen hand. Relationen mellan kollektivistiska och individualistiska förhållningssätt är inte riktigt så okomplicerad. Hur olika komponenter samspelar är dock en fråga som inte kan utredas närmare här – till det krävs mer ingående studier.

## Referenser

- Allvin M (1997) *Det individualiserade arbetet*. Symposion, Stockholm.
- Allvin M & Sverke M (2000) "Do Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization" *Economic and Industrial Democracy*, vol 21, s 71–95.
- Bacon N & Storey J (1996) "Individualism and Collectivism and the Changing Role of Trade Unions" i Ackers P, Smith C & Smith P (red) *The New Workplace and Trade Unions*. Routledge, London.
- Bild T, Jørgensen H, Lassen M & Madsen M (1998) "Do Trade Unions Have a Future? The Case of Denmark" *Acta Sociologica*, vol 41, s 195–207.
- Boglund A, Lundin L & Ahlén K (1994) *Fackets medlemmar. En underklass av klienter eller den yttersta maktbasen?* LO och Utbildningsförlaget Brevskolan, Stockholm.
- Bruhn A (1999) *Individualisering och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.
- Deery S & Walsh J (1999) "The Decline of Collectivism? A Comparative Study of White-Collar Employees in Britain and Australia" *British Journal of Industrial Relations*, vol 33, s 245–269.
- Edlund J & Svallfors S (1997) *Codebook for Machine-readable Datafile*. ISSP 1997, Work Orientation II, Department of Sociology, Umeå universitet.
- Galenson W (1994) *Trade Union Growth and Decline*. Praeger, Westport, Connecticut.
- Hyman R (1992) "Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class" i Regini M (red) *The Future of Labour Movements*. Sage, London.
- Kjellberg A (1997) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Arkiv förlag, Lund.
- Kjellberg A (1998) "Sweden: Restoring the Model?" i Ferner A & Hyman R (red) *Changing Industrial Relations in Europe*. 2:a uppl, Blackwell, Oxford.
- Kjellberg A (2000) "Facklig organisering och arbetsmarknad: marginalisering av ungdomar och invandrare?" i Tegle S (red) *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Madsen M (1997) "The Relationship between Working Life and Individualisation: A Study among Danish Trade Union Members" *Employment, Work & Society*, vol 11, s 197–217.
- Nelander S & Lindgren V (1998) *Röster om facket och jobbet. Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*. Rapport nr 1, LO, Stockholm.
- OECD (1994) *Employment Outlook*. OECD, Paris.
- OECD (1997) *Employment Outlook*. OECD, Paris.
- Valkenburg B (1996) "Individualization and Solidarity: the Challenge of Modernization" i Leisink P, Van Leemput J & Vilrocx J (red) *The Challenges to Trade Unions in Europe*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Zoll R (1996) "Modernization, Trade Unions and Solidarity" i Leisink P, Van Leemput J & Vilrocx J (red) *The Challenges to Trade Unions in Europe*. Edward Elgar, Cheltenham.