

# Facket som folkrörelse

© 2004 Landsorganisationen i Sverige

PRODUKTION Bilda Idé

OMSLAGETS FORM Pangea Design

FOTO Nils-Johan Norenlin TIOFOTO, omslag och s 20,  
Frank Chmura TIOFOTO, s 6, Eva Wernlid TIOFOTO, s 14,  
Nina Hellström TIOFOTO, s 26, Martin Palm Bildhuset, s 36,  
Mats Bäcker Bildhuset, s 54

TRYCK EO Print AB, 2004

2004 05 5000 ex

ISBN 91-566-2076-4

# Innehållsförteckning

1. Vad som menas med folkrörelse	4
2. Ensam är man svag – tillsammans med andra är man stark	7
3. Arbetar långsiktigt kring en gemensam ideologi	15
4. Hur är den geografiska spridningen?	21
5. Anslutningsgrad och medlemsantal	27
6. Den demokratiska uppbyggnaden	37
<i>Antal medlemmar med fackliga förtroendeuppdrag</i>	37
<i>Medlemsmöten och andra kontakter mellan     förtroendevalda och medlemmar</i>	44
<i>En jämförelse med de politiska partierna</i>	50
<i>Förtroende för de valda ombuden</i>	50
7. Utbildning, folkbildning och kultur	55

## KAPITEL 1

# Vad som menas med folkrörelse

Det finns många olika perspektiv på facket och dess verksamhet. Ett som är alldeles för lite uppmärksammat – som på något sätt hamnat i skuggan av allt det som sker på den massmediala scenen och i samhället i övrigt, med fokuseringen på centrala beslutsfattare och institutioner – är *facket som folkrörelse*.

Om man ser till den innebörd som begreppet "folkrörelse" har fått kan man se att det finns vissa skillnader mellan olika forskare och utredningar som diskuterat frågan – men likheterna är ändå mycket framträdande. *Kriterier på folkrörelse*, som finns med i praktiskt taget alla definitioner av detta begrepp åtminstone från 1940-talet och framåt, är följande:

- Arbetar för att främja ett gemensamt intresse bland medlemmarna.
- Inga inträdeskrav utan öppen för alla som ingår i den grupp som respektive folkrörelse företräder.
- Har en oberoende ställning – bestämmer om sin egen verksamhet inom ramen för samhällets demokratiska principer och funktioner
- Är ej affärsdrivande utan arbetar utan vinstintresse.
- Arbetar på lång sikt och har själv kontinuitet i tiden .
- Har en ideologi – en utvecklad idé om hur samhället bör utvecklas
- Bildar opinion – motsätter sig det som den tycker är fel i samhället och kräver de förändringar som den tror på.

- Har en geografisk spridning.
- Har stor anslutning. Ett stort antal människor är medlemmar – omfattar en stor del av folket.
- Bygger på frivillighet.
- Arbetar demokratiskt – leds av demokratiskt vald styrelse och kontroll utövas av medlemmarna genom årsmötet. Arbetsformerna ska bygga på de grundvärderingar som vår demokrati vilar på.

Vi ska med utgångspunkt från dessa olika kriterier granska facket som folkrörelse.



## KAPITEL 2

# Ensam är man svag – tillsammans med andra är man stark

Facket är en organisation för att ta tillvara de anställdas intressen. Grunden för facklig organisering har alltid varit den enkla och självklara principen att ”ensam är man svag – tillsammans med andra är man stark”. Genom att vara många som är förenade kan man på ett bättre hävda de intressen som är gemensamma än om man står ensam.

För att bli medlem i facket ställs inte upp några andra krav än att man är anställd – alltså inga krav på viss tid i yrket, inkomst eller annat. Anställda som blir arbetslösa har rätt att stå kvar som medlemmar. Vissa förbund tillåter också att de som gått i pension kvarstår som medlemmar, och ett antal förbund, särskilt på tjänstemannasidan, har som medlemmar även studerande inom de yrkesområden där förbundet verkar.

Allt sedan fackföreningsrörelsen växte fram har ansetts, för att på bästa sätt hävda de anställdas intressen på arbetsplatsen, att man bör ha en organisation i fackförbund som bygger på yrke eller bransch. Tjänstemännen är i Sverige, liksom i till exempel Danmark och Finland, organiserade i egna fackförbund

För att undvika konflikter mellan fackförbund finns regler om vilket förbund som en anställd kan tillhöra. Detta framgår av den organisationsplan, som vad gäller LO fastställs av det högsta beslutande organet LO-kongressen. Också inom TCO finns fastställda regler för organisationstillhörighet. För att

undvika tvister och oklarheter mellan LO-förbund och TCO-förbund har träffats olika gränsöverenskommelser mellan de berörda förbunden. Dessutom finns sedan lång tid tillbaka en kommitté bestående av ledningarna för LO och TCO som behandlar gränsfrågor mellan LO- och TCO-förbund.

När ledande forskare kring frågor om facklig organisering ska förklara att den fackliga anslutningsgraden är så mycket högre i Sverige än i flertalet andra länder pekar man särskilt på det förhållandet att den svenska fackföreningsrörelsen *på en och samma gång både är mer decentraliserad och mer centraliserad* än facket i länder med låg organisationsgrad.

Genom ett mycket väl utbyggt nätverk av fackklubbar eller motsvarande och ett stort antal fackligt förtroendevalda kan facket möta medlemmarna direkt på arbetsplatsen och genom förhandlingar eller på annat sätt tillgodose de behov eller önskemål som medlemmarna har. Det faktum att facket organisatoriskt finns företrätt på arbetsplatserna underlättar också rekryteringen av nya medlemmar. Kraftfulla centralorganisationer och förbund har sett till att inga löntagargrupper har förblivit oorganiserade, och att uppsplitande strider mellan olika fackliga organisationer i stort sett har kunnat undvikas. Forskarna framhåller att utanför Norden lyser denna slagkraftiga kombination av decentralisering och centralisering med sin frånvaro.

Typiskt för Sverige och de andra nordiska länderna var att arbetarna mycket tidigt slöt sig samman i fack- och verkstadsklubbar eller utsåg fackliga förtroendemän. De svenska metallarbetarna gick till exempel in för verkstadsklubbar redan i början av 1900-talet. Facket blev därigenom något påtagligt direkt på arbetsplatserna, något som arbetarna – och från 1930-talet också tjänstemän-

» ...beslutas av medlemmarna och finansieras genom medlemsavgifter«



nen – kunde vända sig till. Även under perioder med centrala avtalsförhandlingar har klubbarna behållit sin utomordentligt betydelsefulla förhandlingsroll på arbetsplatsnivå.

Det utvecklades också mycket tidigt en tvärfacklig verksamhet – lokalt har denna en lika lång historia som LO. De första lokala tvärfackliga sammanslutningarna skulle främst bedriva agitations- och upplysningsverksamhet kring bildande av fackföreningar och värvning av medlemmar, men också som det hette ”att i arbetslöshetstider bistå de arbetslösa”.

Den fackliga verksamheten beslutas av medlemmarna och finansieras genom medlemsavgifter. Något vinstintresse finns inte. Beslut om verksamhet och avgifter fattas i en demokratisk process. Grunddragen i fackets demokratiska uppbyggnad beskrivs i andra avsnitt.

Med en fortgående internationalisering – med arbetskraft, företag och kapital som flyttar över nationsgränserna – räcker det inte att facket begränsar sin verksamhet till det egna landet. De stora företagen har idag ett oerhört övertag gentemot nationella regeringar och de fackliga organisationerna. Företagen har ett väl utvecklat samarbete över gränserna, de kan flytta produktion mellan olika länder och spela ut olika grupper mot varandra. Ett internationellt fackligt samarbete är alldeles nödvändigt. Detta kommer också till uttryck i LOs stadgar.

Det kan finnas skäl att påminna om att facket från allra första början har varit en internationell rörelse – som startade i de tidigast industrialiserade staterna och sedan spred sig till bland annat Sverige. De första fackliga ledarna hade i hög grad ett internationellt perspektiv, och flera skaffade sig ett brett kontaktnät, bland annat genom resor i andra länder.

I takt med en fortgående globalisering blir det internationella fackliga samarbetet allt mera betydelsefullt. Den stora merparten av världens arbetstagare idag finns i en gemensam

marknadsekonomi, vilket innebär att löner och anställningsvillkor utsätts för en allt starkare internationell konkurrens och med stora risker för social dumping. Detta ställer krav på att internationella miniminormer i arbetslivet utvecklas och införs.

I syfte att säkerställa en social dimension av globaliseringen arbetar den internationella fackföreningsrörelsen sedan många år för att grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet ska respekteras. De innefattar bland annat arbetstagarnas rätt att fritt få organisera sig i fackföreningar och friheten att förhandla kollektivt.

LO arbetar tillsammans med andra fackliga organisationer aktivt med frågan om rätten att vidta fackliga sympatiåtgärder över gränserna, för att kunna balansera kapitalets och företagens obegränsade frihet att röra sig över nationsgränserna och att spela ut arbetstagare mot varandra. Idag är det en allt hårdare konkurrens mellan länder om att locka till sig utländska investeringar. Det visas bland annat av den snabba framväxten av så kallade exportfrizoner. Det finns nu ungefär 3000 sådana zoner etablerade i ungefär 115 länder och där man lockar med skattebefrielse och avsaknad av fackföreningar. Denna utveckling riskerar, om inget görs, att underminera ett gemensamt

fackligt arbete på att åstadkomma anständiga arbetsvillkor i världen.

*» Ett internationellt fackligt samarbete har blivit allt viktigare«*

Varje år mördas hundratals fackliga företrädare, tusentals misshandlas och fängslas och tiotusentals avskedas runtom i världen på grund av

normal facklig verksamhet. I det internationella fackliga arbetet är en viktig uppgift att förhindra slav- och tvångsarbete, barnarbete och diskriminering i arbetslivet. Detta arbete syftar till att få alla världens regeringar – men också organisationer

som Världsbanken, Internationella Valutafonden och världshandelsorganisationen WTO – att respektera de grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet som finns formulerade i ILOs grundläggande konventioner. ILO, den Internationella Arbetsorganisationen, är FNs arbetslivsorgan. Handelsregler ska inte kunna tillåta att länder och företag konkurrerar på världsmarknaden utan hänsyn till dessa rättigheter. Dessutom bör internationell långivning och bistånd knytas till respekt för dessa av ILO fastlagda mänskliga rättigheter i arbetslivet. Det här skapar framförallt en möjlighet och frihet för arbetstagar- na att gemensamt kunna slåss för att förbättra sina villkor utan hot om repressalier.

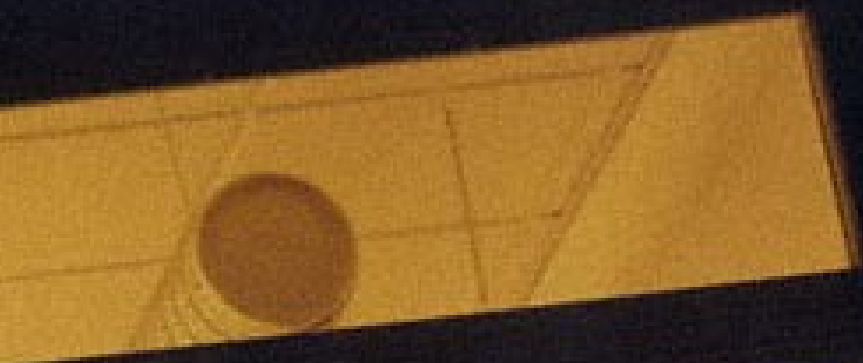
LO har olika kanaler för att gemensamt med fackliga organisationer i andra länder försöka påverka utvecklingen. Det viktigaste redskapet för facket inom EU är Europafacket, EFS, som består av nästan 80 fackföreningsfederationer från ungefär 35 europeiska länder. Inom Europafacket handlar det främst om att se till att olika aspekter på arbetsmarknaden får en europeisk minimireglering via EU-direktiv. Den europeiska sociala dialogen mellan fack och arbetsgivare på Europeanivå har hittills bland annat resulterat i EU-lagstiftning om föräldraledighet, deltidsarbete och visstidsanställningar. Arbete pågår också om en EU-reglering när det gäller uthyrningsverksamhet av arbetskraft. Ett avtal har även träffats om distansarbete och där det är upp till parterna själva att genomföra avtalet nationellt utan EU-lagstiftning i botten. Viktiga fackliga frågor för LO har varit att säkerställa att kollektivavtal räcker för att genomföra EU-lagstiftning, att strejkrätten är viktigare än den fria rörligheten av varor och att företag som utför tjänster med medhavd arbetskraft måste som minimum följa löner och avtalsvillkor i det land där arbetet utförs.

På nordiskt plan finns NFS, Nordens fackliga samorganisa-

tion, som samlar de olika fackliga organisationerna för arbetare och tjänstemän i de nordiska länderna. Huvuduppgiften är främst att bevaka viktiga nordiska frågor som till exempel den fria nordiska arbetsmarknaden och att utveckla Östersjösamarbetet, men också att samordna det nordiska fackliga uppträddet i Europafacket och i andra internationella organ.

Det globala fackliga arbetet bedrivs främst genom FFI, den fria fackföreningsinternationalen, och de olika yrkesinternationalerna. FFI har över 230 medlemsorganisationer med sammanlagt ungefär 150 miljoner medlemmar i 152 länder. Arbetet sker främst genom dialog med olika internationella organisationer och regeringar.

**Slutsats:** Facket är en organisation för att ta tillvara de anställdas intressen i arbetslivet. Det har inga inträdeskrav utan är öppet för alla som ingår i den grupp som man företräder. Man har i förhållande till stat och kommun en oberoende ställning och bestämmer själv om sin egen verksamhet. Verksamheten finansieras genom medlemsavgifter, och man är inte affärsdrivande eller har något vinstintresse i verksamheten. Ett internationellt fackligt samarbete har blivit allt viktigare.



## KAPITEL 3

# Arbetar långsiktigt kring en gemensam ideologi

Den första fackföreningen i Sverige bildades år 1846, men först i mitten av 1880-talet kan man tala om att fackföreningsrörelsen hade fått ett verkligt genombrott. Vid den tiden hade fackföreningarnas antal vuxit till över 100 med sammanlagt ungefär 7 000 medlemmar. Fackföreningarna har vid den tiden fått någorlunda fasta arbetsformer, med stadgar, system för avgifter och regler för den ekonomiska verksamheten. (Torvald Karlbon: Arbetarnas fackföreningar.)

Formerna för facklig samverkan diskuterades livligt under 1880-talets första hälft. Det visade sig dock svårt att åstadkomma en sammanslutning som gick över yrkesgränserna. Skillnaderna var alltför stora mellan högt kvalificerade yrkesarbetare och mindre kvalificerade eller olärda. I andra länder, där samma problem uppstått, hade man valt att bilda yrkesfackförbund eller fackförbund knutna till viss bransch eller vissa närliggande branscher. Den linjen blev även de svenska fackföreningarnas. Vid utgången av 1880-talet fanns sju riksomfattande fackförbund och tio år senare över trettio. Till dessa fackförbund anslöt sig de lokala fackföreningarna.

*» Fackföreningarnas sammanslutning i fackförbund var uttryck för behov av samverkan till inbördes hjälp.«*

Fackföreningarnas sammanslutning i fackförbund var uttryck för behov av samverkan till inbördes hjälp. Men mot starka arbetsgivare var de enskilda fackförbunden för svaga för att skydda sina medlemmar och erövra den viktiga fackliga förenings- och förhandlingsrätten. Tanken att organisera fackförbunden i en landsorganisation växte sig allt starkare och LO bildades vid en konstituerande kongress i augusti 1898. Då hade redan landsorganisationer bildats i flera andra länder, till exempel i Danmark.

Den nya organisationen gavs inga stora befogenheter. I LOs första stadgar angavs dess uppgift vara "att upptaga rapporter och meddelanden för att få en så fullständig översikt som möjligt av den fackliga verksamheten inom landet, att genom ett sekretariat uppsamla och förmedla dessa rapporter samt att medverka till fackförbundens ömsesidiga understöd vid de tillfällen då arbetsköpare genom lockout söka att förhindra organisationsarbetet eller arbetarnas försök att förbättra sina avlönings- eller andra arbetsförhållanden; ävensom vid alla tillfällen då föreningsrätten hotas och då arbetare utestängas vid försök att bilda en organisation samt då större lönenedsättningar äga rum."

Organisationens uppgifter var som synes att bistå förbunden vid försvarsstrider och då föreningsrätten hotades samt att fungera som förmedlingsorgan av rapporter och meddelanden.

LOs stadgar förändrades inte särskilt mycket fram till den stora stadgerevisionen vid 1941 års kongress, då den så kallade målparagrafen fick mycket av sin nuvarande utformning. Bland annat kom då samhällsfrågornas betydelse att lyftas fram. LO skulle medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

Från allra första början har den fackliga arbetarrörelsen varit



politiskt engagerad. Dess krav och målsättningar har i huvudsak sammanfallit med det socialdemokratiska partiets. Ett nära samarbete har därför varit naturligt. Det står alldeles klart att man därigenom har kunnat uträtta saker som annars inte hade varit möjliga. Den tidigare angivna principen om att "ensam är man svag – tillsammans med andra är man stark" har alltså i hög grad varit en realitet.

Vad gäller den stadgemässiga regleringen av det facklig-politiska samarbetet har mycket förändrats sedan LO bildades. Vid LOs första kongress år 1898 beslöts att i LOs stadgar föreskriva en skyldighet för fackföreningar att senast tre år efter anslutning till LO anmäla sitt inträde i socialdemokratiska partiet. Redan vid LO-kongressen år 1900 ändrades beslutet till uppmaning till fackförbunden att verka för fackförenings anslutande till partiet och vid 1909 års kongress ströks alla stadganden om partianslutning.

Det har dock enligt partiets stadgar länge funnits en möjlighet för fackföreningar att kollektivt ansluta sina medlemmar till sin ords arbetarkommun – med möjlighet för enskild medlem att reservera sig. Kollektivanslutningen upphörde från och med årsskiftet 1990/91. Istället finns en möjlighet för det lokala facket att som organisation ansluta sig till arbetarkommunen, på samma sätt som man kan vara medlem i den lokala ABF-avdelningen, Folkets Hus-föreningen etc.

Vilka som är LOs uppgifter idag framgår av 2001 års stadgar för organisationen. I dess första paragraf sägs följande:

*» LO skulle medverka till en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.«*

”Landsorganisationen i Sverige är en sammanslutning av fackliga arbetstagarorganisationer. Organisationen har till uppgift att utöva den centrala ledningen av fackföreningsrörelsens strävanden att tillvarata arbetstagarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet och skall därvid och i övrigt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati.

För att kunna fullfölja denna uppgift skall Landsorganisationen närmast verka för

- att** de anslutna förbunden organiserar och sammansluter arbetstagare i enskild, statlig och kommunal tjänst, i enlighet med av kongressen beslutad plan, i landsomfattande förbund verksamma genom lokala organisationer,
- att** de anslutna förbundens verksamhet bedrivs efter enhetliga linjer och under solidarisk medverkan varvid gemensamma intressen skall beaktas och hänsyn tas till den enskildes rätt och samhällets berättigade krav,
- att** arbetstagarnas intressen i rättsliga och samhällspolitiska frågor tillvaratas,
- att** skapa jämställdhet mellan kvinnor och män,
- att** internationellt hävda fackliga intressen samt upprätthålla och utveckla förbindelser med motsvarande organisationer i andra länder samt
- att** de anslutna förbundens lokala organisationer samverkar i organiserad tvärfacklig verksamhet i LO-distrikten och LO-facken i kommunerna.”

**Slutsats:** Fackföreningsrörelsen arbetar på lång sikt och har själv kontinuitet i tiden. Man är samlad kring en gemensam ideologi – en utvecklad idé om hur samhället bör utvecklas. Det framgår både av stadgarnas målparagraf och av de olika programskrifter som har antagits av LOs kongresser. Utifrån de beslut som har fattats försöker man att bilda opinion – här ingår både att motsätta sig det som man tycker är fel och kräva de förändringar som man anser vara motiverade.



## KAPITEL 4

# Hur är den geografiska spridningen?

Facket har alltid varit nära knutet till arbetsplatsen. Denna uppbyggnad är, som framhållits, på intet sätt självklar. I många länder är den fackliga organisationen på arbetsplatsnivå svag eller finns inte alls.

När människor i vårt land talar om facket är det helt naturligt nästan alltid det egna lokala facket man menar – det fack som de möter på arbetsplatsen. Först i andra hand i människors medvetande kommer förbunden på central nivå samt LO. Man kan göra den iakttagelsen att för journalister och beslutsfattare i Stockholm är ordningen oftast den motsatta.

*» ...talar allt för att det fackliga arbetet på arbetsplatsnivå kommer att bli ännu viktigare än tidigare.«*

*Allt talar för att det fackliga arbetet på arbetsplatsnivå kommer att bli ännu viktigare än tidigare.* Vi behöver skapa en arbetsorganisation där människors förmåga och kunskaper tas tillvara. Detta är i sin tur en förutsättning för viljan att utveckla sina kunskaper och ta på sig nya arbetsuppgifter.

Den fackliga verksamheten är genom sin nära knytning till arbetsplatsen spridd över hela landet. Den vanligaste lokala organisationsformen är klubben eller sektionen. Inom LO-förbunden finns sammanlagt drygt 10 000 klubbar eller sektioner.

Därutöver finns inom förbunden avdelningar, vars geografiska bas för de flesta förbunden överensstämmer med länen.

Hur många människor ute på arbetsplatserna som har fackliga förtroendeuppdrag kommer vi att ta upp i kommande avsnitt.

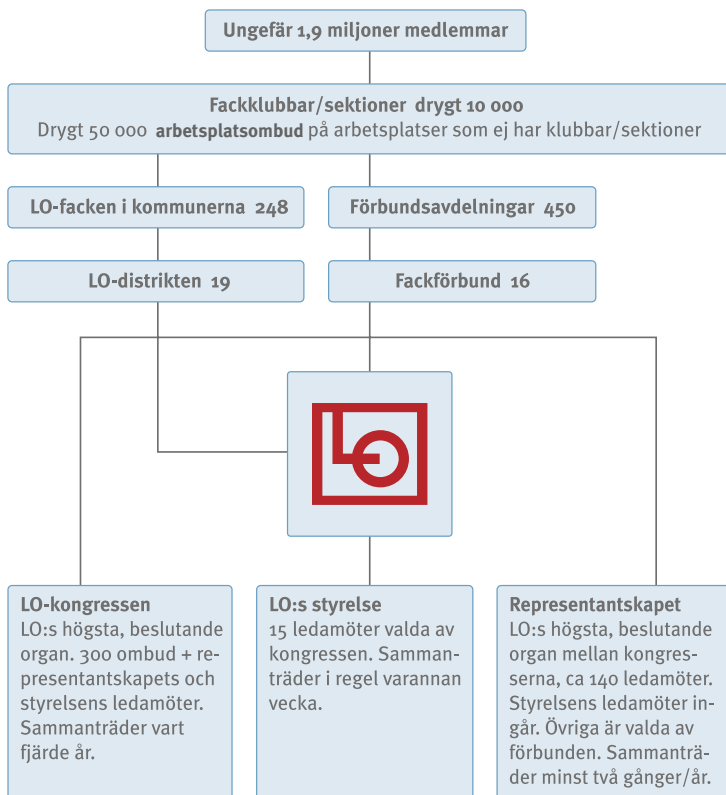
Också bland tjänstemännen finns en mycket väl utbyggd lokal verksamhet med den fackliga basverksamheten mycket nära arbetsplatsen.

LO-borgen kallas ibland den stora bruna byggnaden vid Norra Bantorget i Stockholm. Den har på något sätt blivit sinnebilden för den fackliga arbetarrörelsen. Men bilden är egentligen bedräglig. LO finns inte bara i Stockholm utan det finns många LO-borgar runt om i landet.

För samverkan mellan LO-förbund på kommunal och regional nivå finns *LO-facken i kommunerna* och *LO-distrikten*. Antalet LO-fack i kommunerna är 248, det vill säga nästan lika många som antalet kommuner. Dessa är till för att samordna den fackliga verksamheten i kommunerna. Här samarbetar de lokala fackliga organisationerna – klubbar, avdelningar, förbundssektioner – över förbundsgränserna. I LO-facken i kommunerna kan förbundens lokala fackliga organisationer gemensamt ta ställning i viktiga frågor och därmed med större tyngd föra fram sina synpunkter till kommunen eller andra myndigheter. Det kan gälla till exempel kommunernas insatser för jobben, barnomsorgen, sjukvården eller vuxenutbildningen. Man samarbetar med de andra lokala organisationerna inom arbetarrörelsen – exempelvis socialdemokratiska föreningar, arbetarkommuner och ABF. De 19 LO-distrikten har en självklar ställning som företrädare för facken i landets olika regioner.

En översiktlig bild av organisationen ges nedan.

## Det här är LO



Såväl LO-distrikten som LO-facken i kommunerna har också alltmer kommit att spela en viktig opinionsbildande roll. De håller lokalpress och lokalradio/TV informerade om vad som är på gång inom facket och för fram fackets synpunkter i olika frågor.

Allt flera uppgifter, som tidigare har legat på central nivå, har kommit att läggas på kommunerna. *Vad som sker inom kommunen har därmed också blivit allt viktigare för LO-medlemmens vardag – både i och utanför arbetet.*

Detta understryker betydelsen av en väl utbyggd facklig verksamhet på lokal och regional nivå.



**Slutsats:** Den fackliga rörelsen har en oerhört väl utbyggd lokal verksamhet – och alltså stor geografisk spridning. Bara inom LO finns drygt 10 000 klubbar eller sektioner.



## KAPITEL 5

# Anslutningsgrad och medlemsantal

Knappast något annat uttrycker så tydligt värdet av det fackliga medlemskapet som att människor vill vara medlemmar i facket – att de ansöker om medlemskap och att de också upplever fördelarna så stora att de stannar kvar i den fackliga organisationen.

» *Drygt 16 av 20 löntagare är med i facket.*«

Av alla anställda i Sverige är drygt 16 av 20 medlemmar i facket. Siffran första kvartalet 2003 är nästan 81 procent.

Skillnaden mellan arbetare och tjänstemän är förhållandevis liten – drygt 82 procent för arbetare och 79 procent för tjänstemän. Detta är ett förhållande som skiljer oss från praktiskt taget alla andra västliga industriländer, där organisationsgraden för tjänstemän (särskilt privatanställda tjänstemän) i regel är mycket lägre än för arbetare.

I Sverige har såväl arbetare som tjänstemän, kvinnor som män, svenskfödda som utländsfödda och privatanställda som offentligtanställda en hög facklig anslutning.

I följande diagram beskrivs förändringarna av den fackliga organisationsgraden sedan slutet av 1960-talet för kvinnliga och manliga arbetare och tjänstemän.

### Facklig organisationsgrad för arbetare. Procent

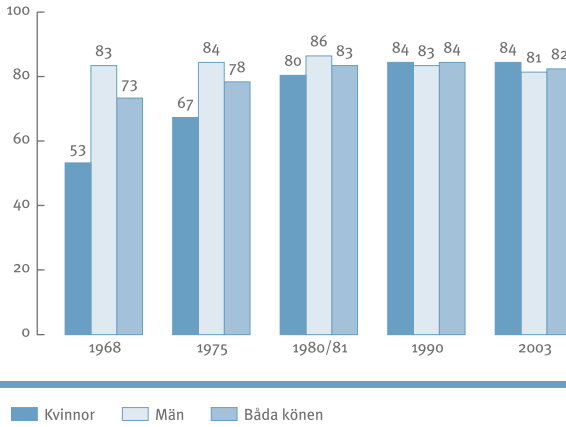


Diagram 1

### Facklig organisationsgrad för tjänstemän. Procent

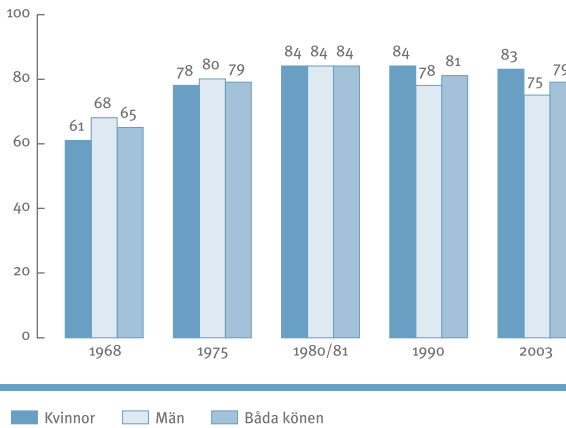


Diagram 2

Som framgår var år 1968 inte mer än drygt hälften av alla kvinnliga arbetare fackligt organiserade (närmare bestämt 53 procent). Nu är siffran alltså 84 procent.

För kvinnliga tjänstemän har den fackliga organisationsgraden under samma period ökat från 61 till 83 procent.

Uppgången i facklig organisationsgrad är alltså dramatisk för kvinnorna sett i detta lite längre tidsperspektiv.

Vid 1990-talets början hade kvinnliga arbetare kommit ikapp manliga arbetare vad gäller facklig organisationsgrad. *Därefter har kvinnorna gått om männen* – och den fackliga organisationsgraden är nu några procentenheter högre för kvinnorna. De kvinnliga tjänstemännen nådde samma organisationsgrad som de manliga tjänstemännen ungefär tio år tidigare, det vill säga vid 1980-talets början.

I följande diagram belyses förändringarna för *hela gruppen anställda* (arbetare och tjänstemän sammantagna). Det framgår att den fackliga organisationsgraden för *kvinnor* har ökat från 56 till 83 procent mellan 1968 och 2003. Under denna tid har antalet anställda kvinnor ökat med så mycket som drygt 800 000 (från knappt 1,1 miljoner till något över 1,9 miljoner). De fackliga organisationerna har alltså inte bara kunnat rekrytera de "nya" kvinnorna som sina medlemmar utan dessutom lyckats med att mycket kraftigt höja organisationsgraden för de kvinnor som redan tidigare fanns på arbetsmarknaden.

Antalet anställda *män* har förändrats mycket lite sedan 1968 – ökning med endast ungefär 60 000 (från knappt 1,8 till ungefär 1,85 miljoner). Och den fackliga organisationsgraden bland manliga anställda är idag densamma som 1968, nämligen 78 procent.

» *Den fackliga organisationsgraden är ett mycket viktigt mått på det fackliga medlemskapets värde.*«

Fackliga organisationsgrad för samtliga anställda (arbetare och tjänstemän sammantagna). Procent

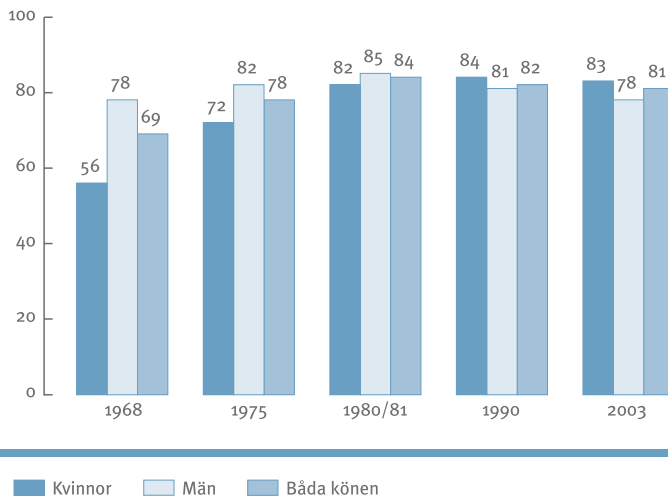


Diagram 3

Totalt har den fackliga organisationsgraden för anställda i Sverige, som framgår av diagrammet, stigit från 69 procent till 81 procent under de tjugofem åren mellan 1968 och 2003.

Det kraftigt ökade antalet kvinnor på arbetsmarknaden – tillsammans med den dramatiskt ökade fackliga organisationsgraden – har medfört att kvinnornas andel inom LO har ökat från ungefär 27 procent år 1968 till 46 procent idag. Kvinnornas andel inom TCO har ökat från drygt 40 procent i slutet av 1960-talet till 62 procent idag.

Den fackliga organisationsgraden har under 1990-talet minskat bland *ungdomar* under 30 år, vilket åtminstone till en

del sammanhänger med den stora ökningen av tidsbegränsade anställningar i denna grupp och att den rörliga perioden i början av arbetslivet har blivit längre.

En mera utförlig beskrivning av förändringarna av den fackliga organisationsgraden finns i LO-rapporten "Sammanfattning och slutsatser", rapport nr 5 i serien Röster om facket och jobbet.

Det finns också skillnader mellan *olika delar av arbetsmarknaden*, vilket nedanstående tablå får illustrera. Vi ser på förändringarna för *arbetare* sedan 1990.

Facklig organisationsgrad bland arbetare. Procent		
	Facklig organisationsgrad första kvartalet 2003	Förändring i procentenheter sedan 1990
Tillverkningsindustri	90	+ 1
Byggnadsverksamhet	88	- 2
Parti- och detaljhandel	67	- 1
Övrig privat service	74	+ 4
Statlig verksamhet	91	- 1
Kommunal verksamhet	90	+ 3

Tablå 1

Det framgår av siffrorna att bland arbetare har ökningen av den fackliga organisationsgraden varit påtaglig inom "övrig privat service" och inom kommunal verksamhet. Inom byggnadsverksamhet har (från en hög nivå) en minskning ägt rum. Inom övriga områden är förändringarna små.

Det finns påtagliga skillnader i *facklig organisationsgrad* bland de utlandsfödda – som har samband med födelseland och vistelsetid i Sverige. Högst är den fackliga organisationsgraden bland dem som är födda i andra nordiska länder och

har en längre vistelsetid i Sverige. Lägst är den bland de utom-europeiska invandrare som vistats i Sverige under kortare tid. Det är just dessa sistnämnda som har de mest osäkra anställningsförhållandena.

### Facklig organisationsgrad första kvartalet 2003. Kvinnliga och manliga arbetare med olika födelse-land. Procent.

	Kvinnor	Män
<b>Födda i Sverige</b>	84	81
<b>Födda i övriga Norden</b>		
Minst 10 år i Sverige	89	90
Högst 9 år i Sverige	.. *	.. *
<b>Födda i övriga Europa mm**</b>		
Minst 10 år i Sverige	88	86
Högst 9 år i Sverige	74	83
<b>Födda i övriga världen</b>		
Minst 10 år i Sverige	82	76
Högst 9 år i Sverige	74 ***	80 ***
<b>Alla arbetare</b>	84	81

Tablå 2

\*) Antalet i urvalet alltför litet.

\*\*) Övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland

\*\*\*) Beräknad som ett genomsnitt av första kvartalen 2002 och 2003.

Med tanke på att de flesta utomnordiska invandrare kommer från länder med låg organisationsgrad är det på många sätt anmärkningsvärt, och även glädjande, att siffrorna är så höga som de faktiskt är. Resultaten är alltså i huvudsak positiva – men samtidigt förpliktande. Det gäller för facket att *motsvara de förväntningar och kunna tillgodose de krav och önskemål* som



invandrarna har rätt att ställa på sitt fack. Det *bör finnas goda möjligheter* att ytterligare öka den fackliga organisationsgraden bland de utlandsfödda. Den positiva inställning till facket som många invandrare har, och som på olika sätt framkommer i undersökningen, talar för detta. Med tanke på den framtida befolkningsutvecklingen, med en kraftig ökning av antalet utlandsfödda, kommer sannolikt många av fackets nya medlemmar att vara anställda som är födda utomlands.

Medlemskap i en facklig organisation är *frivilligt*. Den fackliga organisationsgraden – som uttrycker *vuxna myndiga människors beslut* att vara medlem i en facklig organisation – är som tidigare framhållits ett mycket viktigt mått på det fackliga medlemskapets värde.

Vissa väljer att *stå utanför facket*. När de tillfrågas om de viktigaste orsakerna till detta anger de oftast att de är "tveksamma till nyttan att vara med" eller "medlemsavgiftens storlek". Men en del nämner också till exempel att facket arbetar för mycket med politik eller att man aldrig har blivit tillfrågad.

Vi har haft en debatt där en del har velat hävda att nya strömningar och värderingar, med bland annat en allt mera markerad individualism, skulle göra facket obehövligt. Under vissa tider har facket utmålats som en krisbransch som med oundviklighet skulle gå en mycket mörk framtid till mötes. Något skäl för dessa påståenden ges dock inte i siffrorna över utvecklingen av den fackliga organisationsgraden. Däremot står det klart att det fackliga medlemskapet i ännu högre grad än tidigare utsätts för en intensiv prövning.

Första kvartalet 2003 är, som tidigare redovisats, så mycket som *83 procent av alla anställda kvinnor* och *78 procent av alla anställda män* medlemmar i facket.

Men utvecklingen kan inte tas för given. Förhållanden som

kan riskera att påverka den fackliga anslutningen och medlemsantalet på ett negativt sätt är bland annat en ökning av tillfälliga anställningar och andra mera osäkra anställningsformer.

De fackliga organisationerna *kan och får aldrig slå sig till ro med att den fackliga anslutningen är hög*. Målet måste vara att *öka värdet eller utbytet av det fackliga medlemskapet* – att facket på ett ännu bättre sätt kan tillgodose de förväntningar och krav som medlemmarna har på sin fackliga organisation.

» *Sammanlagt har fackförbunden inom LO, TCO och SACO drygt 3,7 miljoner medlemmar.*«

Det sker snabba förändringar i arbetslivet och därmed också av medlemmarnas behov. Detta *ställer stora krav på förnyelse av den fackliga verksamheten*.

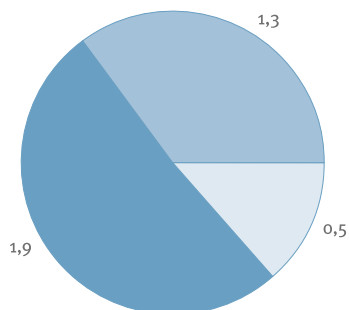
Sammanlagt har fackförbunden inom LO, TCO och SACO *ungefär 3,7 miljoner medlemmar* (se bilagan i slutet av rapporten). Det innebär drygt 41 *procent av hela Sveriges befolkning* och *ungefär 55 procent av den vuxna befolkningen* (20 år och äldre).

Ingen annan organisation når tillnärmelsevis upp till dessa tal. Den organisation som ligger närmast – idrottsrörelsen – har ungefär 2,3 miljoner medlemmar.

---

Antalet medlemmar i fackförbund anslutna till LO, TCO och SACO.  
Miljoner medlemmar

---



---

■ LO ■ TCO ■ SACO

Diagram 4

**Slutsats:** Den fackliga rörelsen har mycket stor anslutning bland de grupper som den företräder. Det fackliga medlemskapet är frivilligt – myndiga vuxna medborgare har valt att bli medlemmar i facket. De fackliga organisationerna omfattar med sina 3,7 miljoner medlemmar en stor del av folket.



## KAPITEL 6

# Den demokratiska uppbyggnaden

### *Antal medlemmar med fackliga förtroendeuppdrag*

Tillsammans med det stora antalet medlemmar är de många förtroendevalda ute på våra arbetsplatser facketts viktigaste resurs – de är själva ryggraden i den fackliga verksamheten. Det är de som möter de anställdas behov, förväntningar och önskemål – och som har till uppgift att i förhandlingar med arbetsgivaren och på andra sätt företräda medlemmarna och deras intressen.

Sammanlagt finns inom LO-förbunden så mycket som 175 000 förtroendevalda och dessa har sammanlagt 205 000 fackliga uppdrag. Det framgår av undersökningen "Röster om facket och jobbet". Av dessa är mer än 15 000 förtroendeuppdrag inom LO-facken i kommunerna och drygt 1 500 förtroendeuppdrag inom LO-distrikten (därutöver finns både i LO-facken i kommunerna och i LO-distrikten ett stort antal uppdrag i olika arbetsgrupper).

De i särklass vanligaste tre uppdragen är *skyddsombud* (60 000 uppdrag), *ledamot i avdelningsstyrelse/sektionsstyrelse/klubbstyrelse* (50 000 uppdrag) samt *kontaktombud eller arbetsplatsombud* (40 000 uppdrag).

Andra uppdrag är till exempel försäkringsrådgivare, revisor, studieorganisatör, ledamot i valberedning och ledamot i förhandlingsdelegation.

*» Sammanlagt är det så mycket som 375 000 medlemmar inom LO, TCO och SACO som har fackligt förtroendeuppdrag.«*

Inom TCO finns ungefär 150 000 förtroendevalda med sammanlagt 160 000 fackliga uppdrag.

Vad gäller SACO slutligen finns ungefär 50 000 förtroendevalda som sammanlagt har 55 000 uppdrag.

Var åttonde förtroendevald inom LO och var fjortonde förtroendevald inom TCO och SACO har mer än ett fackligt uppdrag.

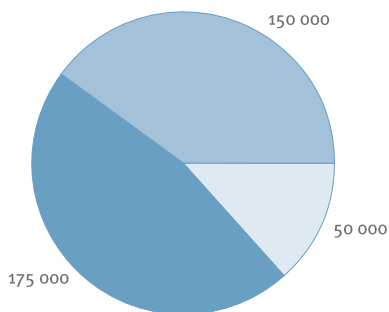
*Sammanlagt är det alltså så mycket som 375 000 medlemmar i förbund tillhörande LO, TCO eller SACO som har fackligt förtroendeuppdrag. Det sammanlagda antalet uppdrag uppgår till 420 000.*

Det finns alltså ett mycket stort antal fackligt förtroendevalda ute på våra arbetsplatser. Men de förtroendevalda har inte en fördelning som riktigt återspeglar den i medlemskåren.

---

Hur de sammanlagt 375 000 förtroendevalda är fördelade på förbund inom LO, TCO och SACO

---



---

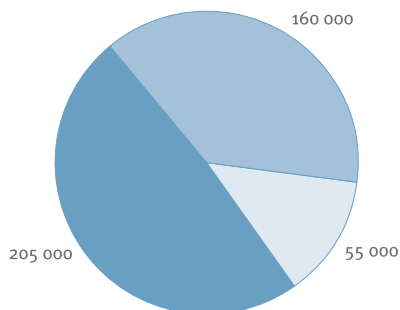
■ LO ■ TCO ■ SACO

Diagram 5

---

Hur de sammanlagt 420 000 fackliga uppdragen är fördelade på förbund inom LO, TCO och SACO

---



---

■ LO ■ TCO ■ SACO

Diagram 6

Kvinnorna är fortfarande underrepresenterade trots att det har skett stora förbättringar under det senaste decenniet. Detta beskrivs närmare nedan.

Som framgår av tablå 3 har kvinnornas andel av de fackliga förtroendeuppdragen inom LO under de nio åren mellan 1993 och 2002 ökat från 27 till 39 procent – vilket är en utomordentligt kraftig ökning. Utan att ta till överord kan man konstatera att *kvinnorepresentationen har förbättrats på ett dramatiskt sätt.*

**Andel av de fackliga förtroendeuppdragen inom LO som innehas av kvinnor och män i olika åldersgrupper. Procent.**

	1993	1998	2002
<b>Kvinnor</b>			
18-29 år	3	7	5
30-49 år	16	21	23
50-64 år	8	13	11
Alla kvinnor	27	41	39
<b>Män</b>			
18-29 år	11	12	12
30-49 år	40	31	35
50-64 år	22	16	14
Alla män	73	59	61
<b>LO totalt</b>	100	100	100

Tablå 3

Sedan 1998 har dock kvinnornas andel av de fackliga uppdragen inom LO minskat något, nämligen från 41 till 39 procent.

Kvinnorna har alltså 39 procent av de fackliga uppdragen inom LO, medan andelen kvinnor bland LOs medlemmar är 46 procent. Det fattas alltså en hel del för att uppnå en jämn representation.

Det framgår att fördelningen av de fackliga förtroendeuppdragen på *olika åldersgrupper* sedan 1993 har förändrats så att den nu på ett något bättre sätt än tidigare återspeglar ålderssammansättningen bland medlemmarna. Andelen fackliga uppdrag som innehas av medlemmar under 30 år har sedan



1993 ökat från 14 till 17 procent (tablå 3). Som jämförelse kan nämnas att bland medlemmarna i LO är ungefär 20 procent under 30 år.

År 2002 har endast 4 procent av LOs unga kvinnor fackligt förtroendeuppdrag. Det är en mycket kraftig minskning i förhållande till år 1998 och innebär att man är tillbaka till samma låga nivå som år 1993 (tablå 4). Samtidigt visar resultaten att det har skett en kraftig ökning av det genomsnittliga antalet uppdrag bland de förtroendevalda unga kvinnorna. Ingen annan grupp av förtroendevalda har så många uppdrag per person som just dessa. Det är alltså en mycket liten del av de unga kvinnorna som har fackligt förtroendeuppdrag – men de som faktiskt har fackligt förtroendeuppdrag har *genomsnittligt fler uppdrag* än andra grupper av förtroendevalda. Bland de unga männen har andelen med uppdrag ökat från 11 till 14 procent sedan 1993.

**Andelen kvinnor och män inom LO som har fackligt förtroendeuppdrag.  
Procent.**

	1993	1998	2002
<b>Kvinnor</b>			
18-29 år	4	11	4
30-49 år	10	12	10
50-64 år	9	11	9
Alla kvinnor	8	12	9
<b>Män</b>			
18-29 år	11	14	14
30-49 år	19	17	16
50-64 år	26	17	13
Alla män	19	16	15
<b>LO totalt</b>	14	14	12

Tablå 4

I 2002 års undersökning för "Röster om facket och jobbet" har det för *första gången* varit möjligt att göra en uppdelning efter *födelseland* i en redovisning av hur de fackliga uppdragen är fördelade. Det görs bland LO-medlemmar en uppdelning på födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden. För *kvinnorna* visar resultaten att andelen med fackliga förtroendeuppdrag är *högst* bland födda i andra nordiska länder och *lägst* bland kvinnor utanför Norden, medan kvinnor födda i Sverige befinner sig däremellan. Bland *männen* är mönstret vad gäller innehav av fackligt förtroendeuppdrag väsentligt annorlunda. Andelen med fackligt uppdrag är här densamma för födda i Sverige och födda utanför Norden, men väsentligt mycket lägre för födda i andra nordiska länder.

Man kan också vända på siffrorna och dra den slutsatsen att bland födda i Sverige och födda utanför Norden är andelen med fackliga förtroendeuppdrag *klart mycket högre bland män* än bland kvinnor – medan *det omvända förhållandet* gäller för födda i andra nordiska länder, det vill säga en högre andel med fackligt uppdrag bland kvinnor än bland män.

» *Många fler utlandsfödda LO-medlemmar än idag kan tänka sig att ta fackliga uppdrag.*«

Har fackligt förtroendeuppdrag. LO-medlemmar. Procent

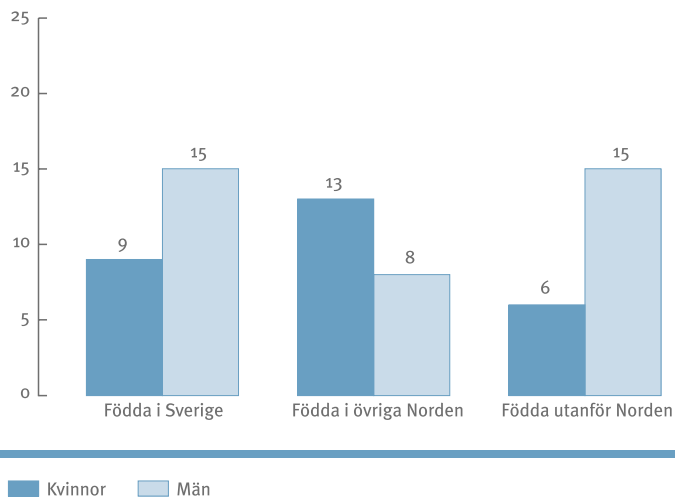


Diagram 7

Undersökningen visar att det bör finnas *goda möjligheter att bredda och öka rekryteringen av fackligt förtroendevalda*. Detta gäller i alldeles särskilt hög grad bland de unga kvinnorna och bland LO-medlemmar som är födda utanför Norden. Men också bland andra grupper finns det många som kan tänka sig

att ta ett fackligt uppdrag om man blev tillfrågad. Att ta tillvara på dessa möjligheter att *bredda och öka rekryteringen av förtroendevalda* blir en viktig utmaning för facket.

**Slutsats:** Antalet förtroendevalda inom fackförbund anslutna till LO, TCO eller SACO uppgår till ungefär 375 000 och det sammanlagda antalet förtroendeuppdrag till 420 000. Unga kvinnor och kvinnor som är födda utanför Norden är klart underrepresenterade bland de förtroendevalda, men många fler är beredda att åta sig fackliga uppdrag.

### *Medlemsmöten och andra kontakter mellan förtroendevalda och medlemmar*

Fackföreningarna leds av demokratiskt valda styrelser. Valen till dessa styrelser och medlemmarnas kontroll av verksamheten sker genom medlemsmöten.

Av undersökningen "Röster om facket och jobbet" framgår att 35 procent av LOs medlemmar har deltagit i *minst ett fackligt möte under de senaste tolv månaderna*. Det innebär ungefär 600 000 LO-medlemmar, och dessa har deltagit i genomsnittligt drygt 2,5 möten under året. De här siffrorna innefattar även fackliga möten av tvärfacklig karaktär. Mer än hälften – ungefär 325 000 – har också yttrat sig. 12 procent av LO-medlemmarna har deltagit i *minst tre möten under året*. Mellan 1988 och 2002, alltså en period av nästan femton år, har andelen LO-medlemmar som går på minst ett fackligt möte per år minskat från 42 till 35 procent. Andelen mer flitiga mötesbesökare – med minst tre fackliga möten per år – har minskat från 17 till 12 procent.

Den här undersökningen ger också information om hur

många tjänstemän som går på fackliga möten. Det visar sig att ungefär 40 procent av fackligt organiserade tjänstemän har deltagit i minst ett fackligt möte under de senaste tolv månaderna. Mer än var fjärde tjänsteman har yttrat sig på ett fackligt möte under året. I absoluta tal motsvarar detta 570 000 respektive 350 000 tjänstemän.

De som är medlemmar i facket har *mycket goda kunskaper om sina fackliga företrädare*. Nästan 80 procent av LO-medlemmarna känner representant för den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen. Siffran är praktiskt taget densamma för tjänstemännen.

*» Medlemmarna tar i hög grad direktkontakt med sina förtroendevalda.«*

Medlemmarna *tar i hög grad direktkontakt med sina förtroendevalda*. Så mycket som nästan 65 procent av LOs medlemmar har tagit kontakt med facklig representant under de senaste åren för att påverka eller att få information. Den fråga som ställdes var: "Har Du under de senaste åren tagit kontakt med en facklig representant för Din lokala fackliga organisation för att påverka eller för att få information? Med facklig representant menas även till exempel skyddsombud och fackliga kontaktombud, arbetsplatsombud och liknande." När tidsperioden snävats in till att gälla de senaste tolv månaderna har siffran istället blivit ungefär 50 procent.

Det här innebär att *mer än en miljon LO-medlemmar har tagit minst en direktkontakt med sina förtroendevalda under de senaste åren*. Hur många kontakter de haft vet vi inte, men om vi gör en försiktig gissning och antar 1,5 i genomsnitt så hamnar vi på över 1½ miljon personliga möten mellan medlemmar och förtroendevalda.

Vad gäller TCO och SACO är det ungefär 70 procent som tagit direktkontakt under de senaste åren. Det betyder alltså

att sammanlagt nästan en miljon medlemmar i dessa båda organisationer haft minst en direktkontakt med sina förtroendevalda under de senaste åren.

De siffror som redovisats innebär dock samtidigt att drygt 35 procent av LO-medlemmarna *inte* har haft direktkontakt med facklig företrädare under de senaste åren och att 65 procent *inte* har deltagit i något fackligt möte under de senaste tolv månaderna. Genom de undersökningar som genomförts vet vi också hur stor del av LOs medlemmar som *varken* gått på något fackligt möte under de senaste åren eller tagit direktkontakt med facklig representant. Det visar sig att det är nästan tre av tio (28 procent) som hamnar i den gruppen. De är medlemmar men ändå på något sätt utanför. Siffran är ungefär densamma för hela gruppen fackligt anslutna. Att ingå i den gruppen utesluter självfallet inte att man kan vara intresserad, och kanske också noga följer den fackliga verksamheten. Men man har alltså inte utnyttjat någon av de båda angivna kanalerna för att påverka beslut eller hålla sig informerad.

Bland både arbetare och tjänstemän går *ungdomar* i mycket mindre omfattning än de äldre på fackliga möten. Man kan fråga sig varför det är på det sättet? Det är knappast förhållanden i själva arbetet som kan förklara detta, och inte heller kan det vara mera betungande plikter i hem och familj. Det tycks inte heller vara bristande intresse för den fackliga verksamheten. Undersökningen "Röster om facket och jobbet" visar att ungdomar inte är nämnvärt mindre fackligt intresserade än andra. Nästan två av tre LO-medlemmar under 30 år anser sig vara fackligt intresserade eller är själva fackligt aktiva.

Vad betyder förhållanden hos ungdomarna själva, till exempel konkurrerande intressen – och vilken roll spelar den fackliga verksamhetens innehåll och verksamhetsformer?

Det framkommer ofta att många ungdomar upplever fackliga möten som alltför formella och möjligheterna att påverka som alltför små. Då är det inte så konstigt att många avstår utan istället ägnar sig åt andra saker. Det finns mycket som talar för att de fackliga mötenas karaktär måste förändras om man ska kunna få fler ungdomar att delta.

Men våra undersökningar visar också att ungdomarna söker andra sätt att påverka och få information om den fackliga verksamheten.

Ungdomarna tar till exempel förhållandevis oftare än äldre *direktkontakt med fackliga företrädare*. En slutsats av detta kan vara att en väl utbyggd arbetsplatsorganisation, med nära tillgång till fackligt förtroendevalda, är alldeles särskilt viktig när det gäller att nå ungdomarna.

» ...går ungdomar i mycket mindre omfattning än de äldre på fackliga möten.«

Av *alla medlemmar i facket* (arbetare och tjänstemän sammantagna) har:

- 37 procent deltagit i minst ett fackligt möte under de senaste tolv månaderna. Sex av tio av dessa (22 procent av samtliga medlemmar) har också yttrat sig.
- 14 procent deltagit i minst tre fackliga möten under de senaste tolv månaderna.
- så mycket som 66 procent tagit kontakt med någon förtroendevald under de senaste åren för att påverka eller för att få information.
- ... men 27 procent har varken haft kontakt med förtroendevald under de senaste åren eller deltagit i fackligt möte under de senaste tolv månaderna.



**Slutsats:** Ungefär 1,2 miljoner fackligt organiserade medlemmar har deltagit i minst ett fackligt möte under det senaste året, och nästan 700 000 av dessa har också yttrat sig. Det genomsnittliga antalet fackliga möten per deltagare uppgår till drygt 2,5. Direktkontakter mellan förtroendevalda och medlemmar har oerhört stor omfattning. Drygt 65 procent av alla medlemmar i LO, TCO eller SACO har haft direktkontakt med sina förtroendevalda under de senaste åren. Det innebär i absoluta tal sammanlagt mer än två miljoner medlemmar under de senaste åren. Kunskaperna om de förtroendevalda är goda. Men mer än var fjärde medlem i facket har varken deltagit i fackligt möte eller haft direktkontakt med fackligt förtroendevald under det senaste året – och alltså inte utnyttjat någon av dessa båda kanaler till påverkan eller information. Ungdomar går inte alls på fackliga möten i samma utsträckning som de äldre, men har i minst lika hög grad som andra direktkontakter med fackligt förtroendevalda.

### *En jämförelse med de politiska partierna*

Som framhållits uppgår andelen LO-medlemmar som har tagit kontakt med facklig representant för att påverka eller för att få information till nästan 65 procent och andelen som deltagit i fackligt möte under de senaste tolv månaderna till 35 procent. Det kan jämföras med att andelen LO-medlemmar som någon gång tagit kontakt med någon person i ansvarig ställning i politiskt parti för att påverka beslut i en fråga är 7 procent – och andelen LO-medlemmar som har deltagit i möte med något politiskt parti under de senaste tolv månaderna är ungefär 5 procent. *Både direktkontakter och mötesdeltagande ligger alltså på en mycket lägre nivå än inom den fackliga verksamheten.*

» *Antalet politiskt förtroendevalda är alltså oerhört mycket mindre än antalet personer med fackliga förtroendeuppdrag.*«

Antalet personer med fackliga uppdrag inom fackförbund anslutna till LO, TCO eller SACO uppgår – som tidigare angetts – till ungefär 375 000. Detta kan jämföras med att det sammanlagt finns ungefär 125 000 politiskt förtroendevalda i vårt land enligt

SCB-rapporten "Föreningslivet i Sverige", rapport nr 98 i serien Levnadsförhållanden. Denna sistnämnda uppgift avser år 2000. *Antalet politiskt förtroendevalda är alltså oerhört mycket mindre än antalet personer med fackliga förtroendeuppdrag.*

### *Förtroende för de valda ombuden*

Kan man då säga något om *de fackligt förtroendevalda rätt kan tolka medlemmarnas behov och önskemål* och *om medlemmarna i facket har förtroende för sina valda ombud*? Frågan ska vi försöka belysa utifrån tre olika perspektiv:

– Finns det skillnader mellan de fackligt förtroendevalda och medlemmarna i synen på vad som är viktiga fackliga frågor?

– Vilket allmänt förtroende har medlemmarna för de förtroendevalda?

– Anser de anställda att den fackliga organisationen bör ha mer eller mindre att säga till om på arbetsplatsen?

Huruvida de förtroendevalda har samma uppfattning som medlemmarna i allmänhet om vad den egna organisationen främst bör arbeta med är *en klassisk demokratisk fråga*. Vi kan här jämföra tre olika grupper inom LO, nämligen fackligt aktiva, fackligt intresserade men inte själva aktiva, och slutligen fackligt ointresserade. Det visar sig att de tre grupperna *prioriterar på samma sätt*. Man har fått ange vilka uppgifter som är särskilt viktiga för facket och det framgår av resultaten att *rangordningen* av sammanlagt 20 olika områden är praktiskt taget identisk.

» ...*en klassisk demokratisk fråga.*«

Även om rangordningen är densamma finns det dock vissa skillnader mellan de aktiva och andra grupper av medlemmar. I några frågor är det tydligt att de aktiva är mest positiva till att engagera sig medan de ointresserade är minst positiva. Det tycks vara så att de fackligt aktiva i vissa frågor "ligger före" de vanliga medlemmarna. Man har genom erfarenheter i sitt fackliga arbete kommit fram till att facket hårdare måste driva frågor som till exempel fackligt samarbete i Europa.

Utan att det för den skull är en åsiktsskillnad mellan förtroendevalda och medlemmar finns det dock en tröghet som gör att medlemmarnas krav och önskemål inte alltid i tillräckligt hög grad, eller tillräckligt snabbt, påverkar den fackliga verksamheten. Exempel på frågor vilka bland medlemmarna prioriteras högre än för tio år sedan som viktiga fackliga uppgifter, och starkare av de unga än de äldre, är utbildning i arbetet och utvecklande av medlemsförmåner.

Vilket förtroende har då människor ute på arbetsplatserna för sina fackliga företrädare? I SCBs undersökningar av levnadsförhållandena har de intervjuade tillfrågats om hur de *ser på de förtroendevaldas sätt att sköta sina uppgifter i den lokala fackföreningen*. Resultaten visar att så mycket som drygt tre av fyra medlemmar i LO, TCO eller SACO anser att de förtroendevalda har skött sina uppgifter bra. Denna andel är ungefär densamma för de tre organisationerna. Skillnaderna mellan könen och olika åldersgrupper är förhållandevis små. Medlemmarna inom facket uttrycker alltså ett stort förtroende för sina valda ombud.

Ett annat mera indirekt mått på förtroende är *om medlemmarna vill att facket ska ha mer eller mindre att säga till om på arbetsplatsen*. Det visar sig att det lokala facket, som möter medlemmarna direkt på arbetsplatsen, har en mycket stark ställning och åtnjuter ett stort förtroende. Ungefär 50 procent av alla anställda vill att facket ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen, medan mycket få vill minska fackets inflytande (endast knappt 5 procent).

Även när vi gör en uppdelning på facklig organisation (LO, TCO och SACO) framgår det av resultaten att den helt övervägande delen anser att fackets inflytande bör öka eller vara oförändrat, medan en mycket liten del anser att det bör minska.

**Slutsats:** Förtroendevalda och vanliga medlemmar har samma uppfattning om vilka områden som ska prioriteras i det fackliga arbetet, men engagemanget är i några frågor olika starkt. Som exempel kan nämnas fackligt samarbete i Europa, där de fackligt aktiva tycks ligga något före de vanliga medlemmarna. De förtroendevalda i det lokala facket åtnjuter stort förtroende bland medlemmarna – de anställda tycker att de fackligt förtroendevalda sköter sitt arbete på ett bra sätt. Förtroendet kommer också till uttryck i att många vill att den fackliga organisationen ska ha mer att säga till om på arbetsplatsen, medan mycket få vill ge facket mindre inflytande.



## KAPITEL 7

# Utbildning, folkbildning och kultur

Områden som på flera sätt har en stark anknytning till flera av de kriterier som har diskuterats i rapporten, särskilt de som gäller ideologi och opinionsbildning, är utbildning och kultur.

Alltsedan fackföreningsrörelsens barndom har det funnits en klar insikt om att utbildning måste ha en mycket framskjuten ställning bland fackliga arbetsuppgifter. Det har gällt både att påverka utbildningspolitiken och att erbjuda de egna medlemmarna utbildning som dessa behöver för de fackliga uppdragen.

Att medlemmarna anser detta även idag framgår mycket klart av den stora intervjuundersökningen "Röster om facket och jobbet". Möjlighet att gå på kurser framhålls som en viktig del i det fackliga medlemskapet och det anses vara en mycket angelägen facklig uppgift att bevaka att medlemmarna ges utbildning i arbetet.

Den form av utbildning som vi brukar kalla "folkbildning" har varit särskilt betydelsefull inom den fackliga verksamheten. Dit hör främst folkhögskolorna och studiecirkelarna. Också folkbiblioteken bör nämnas i det här sammanhanget.

*» ... utbildning måste ha en mycket framskjuten ställning bland fackliga arbetsuppgifter.«*

Folkhögskolan har i den nordiska folkbildningstraditionen

bäst kunnat beskrivas som en fri skolform för alla vuxna medborgare, vilka bär med sig sina livserfarenheter som en grund och utgångspunkt för vidare studier. (Bernt Gustavsson: Folkbildningens idéhistoria). Folkhögskolorna har gett ett mycket stort antal medlemmar i LO-förbunden viktiga kunskaper och erfarenheter. LO och dess förbund äger och driver fortfarande flera folkhögskolor.

Studiecirkeln är en annan form av studier som tillåter erfarenhetsutbyte. Det första studieförbundet ABF skapades 1912 och har haft mycket stor betydelse för folkbildningen och det fackliga arbetet.

Det som brukar betraktas som särskilt viktigt i folkbildningen är det kritiska förhållningssättet – att inte omedelbart ta för givet vad auktoriteterna sagt, att våga tro på sin egen erfarenhet och lita till sitt eget omdöme.

Tillgång till ordet, språket, bilden, musiken – och andra uttrycksmedel som kulturen erbjuder – har alltid varit viktigt i den fackliga kampen. Detta insågs redan av den tidiga arbetarrörelsen.

Kulturen ger möjligheter att lära och uppleva – få del av nya kunskaper, färdigheter och känslor. Den ger möjligheter att till andra förmedla sådant som man vill uttrycka. Den ger möjligheter att nå nya grupper. Den ger ökat självförtroende, vilket också gör att man vågar ifrågasätta och tänka i nya banor. Den ger möjligheter att lära sin historia och förmedla traditioner vidare.

Om kulturen överlämnas till marknaden och kommersiella krafter blir den fackliga och politiska arbetarrörelsens tålmodiga och långsiktiga arbete för jämlikhet och lika behandling

*» Den form av utbildning som vi brukar kalla »folkbildning« har varit särskilt viktig inom den fackliga verksamheten.«*



inte mycket värt. Att lämna kulturen vind för våg innebär att man låter mediemoguler med vinstintresset som ledstjärna vara de stora kulturbärarna – som hemma i våra vardagsrum, inte minst hos barn och ungdom, envist ympar in värderingar om att allt kan köpas för pengar, och en föraktfull inställning till sådant som handlar om rättvisa och likabehandling.

Om inte den fackliga och politiska arbetarrörelsen på ett aktivt sätt engagerar sig i kulturfrågorna är man hopplöst förlorad i kampen för ett samhälle som präglas av grundläggande värderingar om allas lika värde, solidaritet (vars praktiska innebörd är "att likar hjälper och stöttar varandra") och respekt för varandras åsikter.

*» Tillgång till ordet, språket, bilden, musiken – och andra uttrycksmedel som kulturen erbjuder – har varit viktigt i den fackliga kampen.«*

**Slutsats:** Utbildning, folkbildning och kultur är viktiga delar i det fackliga arbetet.

# Sakregister

med sidhänvisning

- Fackförbund 7, 15-16, 23 samt bilagan
- Fackklubbar/sektioner 8-9, 22, 23
- Fackliga möten – antal medlemmar som deltar 44-49
- Facklig organisationsgrad 27-35
- Facklig-politiskt samarbete 17
- Folkrörelser – kriterier på 4-5
- Förbundsavdelningar 22-23
- Framväxten av den fackliga rörelsen 7-9, 15-17
- Förtroendevalda
  - antalet personer 37-43
  - det totala antalet uppdrag 37-41, 44
  - kontakter med medlemmarna 44-49
  - medlemmarnas förtroende 50-53
- Internationellt fackligt samarbete 9-13
- Kollektivanslutning 16-17
- LOs styrelse 23
- LO-distrikt och LO-facken i kommunerna 22-25
- LO-kongressen 7, 23
- LOs grundande 15
- Medlemsantal (fackförbunden inom LO, TCO och SACO) 34-35 samt bilagan
- Representantskap 23
- Stadgar 19
- Tvärfacklig verksamhet 9, 22-24

## Bilaga: Fackförbunden inom LO, TCO och SACO. Antalet medlemmar 2003-12-31

	LO	TCO	SACO
Kommunal	586 569	Industritjänstemannaförbundet	365 990
Metal	379 051	Läraryrket	225 951
Handels	168 693	Kommunalitjänstemannaförbundet	176 948
SEKO	161 325	Tjänstemannaförbundet HTF	168 733
Byggnads	130 206	Vårdyrket	111 511
Industrifacket	87 543	Stats tjänstemannaförbundet	96 883
Transport	72 034	Finansyrket	41 389
Hotell o Restaurang	58 272	Polisyrket	21 063
Skogs- o Träfacket	55 499	Journalistförbundet	18 456
Livs	51 827	Försäkringstjänstemannaförbundet	15 647
Fastighets	39 152	Teateryrket	8 733
Grafiska	29 504	Försvarsyrket	6 961
Elektrikerna	26 637	Farmaciförbundet	7 315
Pappers	24 591	Tull- Kust	4 249
Målarna	17 758	Folkhögskolans Läraryrket	2 278
Musikerna	3 474	Yrkesmusiker Symf	2 193
		Skogs- och lantbruk SLF	1 225
		DoFF-förbundet	450
		Farmaceutförbundet	7 916
		Skolledarförbundet	7 514
		Kyrkans Akademikerförbund	7 270
		SACO-förb. Trafik o järnväg	5 448
		Reservoifficersförbundet	4 453
		Fartygsbefälsföreningen	4 251
		Veterinärförbundet	3 854
		Skogsakademikerna	2 388
Samtliga	1 892 135	Samtliga	2 102
		Samtliga	1 275 975
			556 275