



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP**

## Från organiserad till oorganiserad

En kartläggning av de mekanismer som styr utträden från GS-facket

Examensarbete för kandidatexamen inom huvudområdet arbetsvetenskap

Julius Petzäll Mendonca

Handledare: Gunnar Gillberg

VT 2014

# Sammanfattning

**Uppsattstyp:** Examensarbete för kandidatexamen inom huvudområdet arbetsvetenskap, 15 hp

**Universitet:** Göteborgs Universitet, *Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap*

**Titel:** Från organiserad till oorganiserad - *en kartläggning av de mekanismer som styr utträden från GS-facket*

**Termin:** Våren 2014

**Handledare:** Gunnar Gillberg

**Examinator:** Kristina Lovén Seldén

**Bakgrund:** Den svenska arbetsmarknaden är uppbyggd kring välorganiserade arbetstagare och arbetsgivare. Idag är det allt fler arbetstagare som väljer att stå utanför facklig organisering. Detta kan i framtiden bli ett hot mot den rådande svenska arbetsmarknadsmodellen. Idén till uppsatsen väcktes ur föreställningen om att det finns ett behov av att förstå varför medlemmar väljer att gå ur facket innan man börjar rekrytera nya. Detta för att stoppa tappet så att inte de nyrekryterade snart går ut ur facket igen.

**Tidigare studier:** I denna studie är en speciell grupp av utträden av intresse. Denna grupp definieras som påverkingsbara. En definition som innebär att man har blivit medlem men valt att gå ur facket och arbetar efter utträdet som kollektivanställd på en arbetsplats med ett kollektivavtal ägt av Grafisk och skog-facket (GS). De som blir pensionärer, byter arbete eller blir arbetslösa definieras i den här studien inte som påverkingsbara. Idag finns en del tidigare studier om fackliga utträden, dock inte berörandes gruppen påverkingsbara.

**Avgränsning:** Fackförbundet som kommer att studeras närmare är GS. Förbundet består av 15 avdelningar varav den här studien endast tittar närmare på avdelning 6.

**Syftet med studien:** Att kartlägga de motiv som de påverkingsbara anger vid utträdet samt studera de mekanismer som styr motiven. Detta för att på ett bättre sätt kunna lägga fram effektiva strategier.

**Metod:** En enkätundersökning på totalurval av särskilda utträden 2009-2013 genomförd genom telefonintervjuer ligger till grund för det empiriska materialet.

**Analys och slutsats:** Studien fann att de vanligaste motiven till utträde bland de påverkingsbara är olika former av missnöjen, antingen riktat mot ombudsmän eller att man inte uppfattar att facket gör någon nytta. Därefter kommer ekonomiskt orienterade orsaker så som att medlemskapet upplevs som för dyrt.

De mekanismer som styr utträdena är arbetsplatsens sammansättning. Stora arbetsplatser med hög organisationsgrad är tillsammans med små arbetsplatser med låg organisationsgrad de *högriskföretag* där medlemmar är som mest benägna att begära utträde. Beroende på vilken typ av högriskföretag det rör sig om skiljer sig också motiven åt.

Slutsatsen blir att facket bör arbeta mer intensivt mot företag som matchar kriterierna för att vara högriskföretag. För att förhindra att utträden sker dras också slutsatsen att det krävs en omfattande utbildning av de medlemmar som finns i organisationen idag då samtliga intervju svar vittnar om en bristande kunskap i vad facket arbetar med.

**Nyckelord:** arbetsmarknad, facket, grafisk och skog-facket, GS, kartläggning, mekanismer, motiv, påverkingsbar, strategi, särskilda utträden

## **Förord**

Jag önskar rikta ett tack till de som på olika vis varit behjälpliga med färdigställandet av denna kandidatexamenssuppsats.

Tack till min handledare Gunnar Gillberg för värdefull vägledning och som funktionen av ett bollplank.

Tack till Patrik Vulkan på institutionen för sociologi och arbetsvetenskap för ovärderlig hjälp med tabeller, diagram och allehanda SPSS-frågor.

Tack till GS-facket avdelning 6 i Göteborg som på ett förutsättningslöst, ärligt och transparent sätt låtit mig studera deras organisation under 10 veckor. Ett särskilt tack till min praktikhandledare Magnus Lindström.

Tack till alla ni som svarade när jag ringde för att genomföra mina telefonintervjuer och som delat med sig av sina erfarenheter kring sitt utträde från GS-facket, ni är underlaget på vilket denna studie vilar.

*Varberg maj 2014*

*Julius Petzäll Mendonca*

## Innehåll

1.	Inledning.....	1
1.1	Syfte och frågeställningar.....	3
1.1.1	Avgränsning .....	3
1.2	Bakgrund .....	3
1.3	Sammanfattning av inledning, frågeställningar och bakgrund .....	5
2.	Teori och tidigare forskning .....	5
2.1	Tidigare forskning ur ett makroperspektiv .....	5
2.2	Tidigare forskning ur ett nationellt perspektiv .....	7
2.3	Teori .....	9
2.4	Sammanfattning av teori och tidigare forskning .....	10
3.	Metod.....	10
3.1	Val av metod .....	10
3.2	Urval.....	11
3.3	Tillvägagångssätt.....	11
3.4	Bearbetning av data .....	12
3.5	Analys av data .....	13
3.6	Validitet och reliabilitet.....	14
3.7	Metodsvaghet .....	15
3.8	Sammanfattning av metod.....	15
4.	Resultat.....	16
4.1	Medlemstappet i avdelning 6.....	16
4.2	Kartläggning av särskilt utträde av hela urvalet .....	18
4.3	Kartläggning av de som svarat vid kontakt .....	19
4.4	Kartläggning av de påverkbara .....	20
4.5	Utdrag från telefonintervjuerna .....	27
4.6	Sammanfattning av resultatet .....	28
5	Analys och slutsats .....	28
5.1	Bivariata analyser .....	29

5.1.1	Bivariat analys med de två vanligaste orsakerna och en oberoende variabel.....	29
5.1.2	Bivariat analys med antal anställda och antal i facket.....	31
5.1.3	Trivariat analys av antal i facket, antal anställda och förekomst av fackklubb.....	32
5.2	Analys av utdragen från intervjuerna .....	33
5.3	Analys i förhållande till tidigare forskning och teori .....	34
5.4	Slutsats av analysen.....	35
5.5	Sammanfattning av analysen.....	36
6.	Diskussion .....	36
6.1	Förslag till vidare forskning .....	38
6.2	Sammanfattning för att svara på frågeställningarna.....	38
7	Källförteckning.....	39

## 1. Inledning

På arbetsmarknaden är varan arbetskraft, det krävs löpande anpassning av strategierna som används för att reglera prissättningen på arbetskraften (Offe 1985 s. 14). Prissättningen på handelsvaran på arbetsmarknaden regleras genom kollektivavtal. På den svenska arbetsmarknaden organiserar sig arbetsgivare och arbetstagare som tillsammans tecknar kollektivavtal, dessa kollektivavtal reglerar allt från lön till semester och arbetstider. Historiskt sett har den svenska staten haft lite inflytande gällande utformningen av kollektivavtalen, främst är det arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som bestämmer kollektivavtalets innehåll. För att kollektivavtalet ska kunna förhandlas fram måste det finnas motparter, vilket är varför den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en hög organisationsgrad hos både arbetstagare och arbetsgivare (Kjellberg 2001). Kollektivanställda arbetare organiserar sig i mindre utsträckning än tjänstemännen och arbetsgivarna är idag mer organiserade än arbetstagarna. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på organiserade arbetstagare och arbetsgivare. Idag är trenden att allt fler väljer att stå utanför facklig organisering samt att facken tappar många av sina medlemmar. Problemet med medlemstappet är att det riskerar att underminera den svenska modellen. Det är därför intressant att studera varför organisationsgraden minskar i Sverige hos arbetstagarna. Det finns mycket skrivet om varför organisationsgraden minskar hos fackförbunden. De flesta teorier landar i strukturella förklaringar så som en förändrad arbetsmarknad med fler deltidsanställningar och en mer flexibel och krävande arbetsmarknad.

I denna uppsats kommer de styrande mekanismer, som föranleder att medlemmarna i Grafisk och skog-facket (GS) begär utträde, studeras närmare. De motiv till utträde som Kjellberg lyfter fram är abstrakta och i hög grad generella. Dessa är i högsta grad relevanta men det säger inte hur ett fackförbunds avdelning kan jobba mer träffsäkert mot de medlemmar som är benägna att begära utträde. I min uppsats kommer jag att försöka identifiera de motiv som före detta medlemmar uppger som anledning till utträde. Förhoppningen är att facket ska kunna arbeta mer effektivt mot sina medlemmar så att risken för att de ska begära utträde minskar. Då facket idag saknar ett bra samlingsord för de som begär särskilt utträde och är kvar inom GS avtalsområde har jag valt att kalla dessa för *påverkningsbara*. Att vara påverkningsbar definieras som en person:

- Med ett före detta medlemskap i GS.

- Som arbetar på ett företag som omfattas av ett kollektivavtal som ägs av GS även efter utträdet.
- Som hade kunnat behållas som medlem genom insatser från GS.

Man är alltså inte påverkingsbar om man har begärt särskilt utträde och senare börjat arbeta på ett företag där IF metall äger kollektivavtalet eller om man blivit arbetslös eller pensionär. Anledningen till att göra den definitionen var för att utredningen skulle bli så träffsäker som möjligt. Det är inte intressant att studera de som begär utträde och är arbetslösa eller pensionärer och som inte är aktuella att rekrytera tillbaka. Det är de som fortfarande arbetar inom GS-kollektivavtalsområde som är intressanta att få en förståelse för, då det är dessa som är aktuella som medlemmar två månader efter det att de begärt särskilt utträde (uppsägningstiden är två månader).

Enligt programbeskrivningen riktar sig det Arbetsvetenskapliga programmet till de som är intresserade av att *Vara med och skapa ett bättre arbetsliv*. Studien tar avstamp ifrån idén att en förutsättning för att så många som möjligt ska få ett så bra arbetsliv som möjligt är att vi har en välorganiserad arbetsmarknad, därför är det intressant att förstå varför fler väljer att stå utanför facklig organisering idag. I takt med att färre organiserar sig fackligt ökar också sannolikheten för att konkurrensen om jobben leder till sämre löner och villkor. Termen som beskriver fenomenet kallas *race to the bottom*, vilket syftar till att arbetstagare dumpar sina löner till lägsta tänkbara nivå för att arbetsgivarna ska anställa dem (Göransson et al. 2006 s. 9-10). Facket är således i behov av att både rekrytera nya medlemmar men också förstå varför de som en gång blivit rekryterade senare lämnar facket. Intresset för uppsatsen föddes ur tanken att om facket vill stärka sin position på den svenska arbetsmarknaden är det bästa sättet att börja på att förstå varför de som en gång blivit medlemmar senare begär utträde. Om facket kan stoppa tappet av befintliga medlemmar genom att förstå varför man som medlem lämnar facket har arbetet med att stärka fackets position på den svenska arbetsmarknaden kommit en bra bit på vägen.

Vägen mot en välorganiserad arbetsmarknad börjar med förståelsen för varför den försvagas, det är där mitt examensarbete blir intressant. Jag har under en 10 veckors praktikperiod studerat ett fackförbund, dess strategier och framför allt de medlemmar som begärt särskilt utträde de senaste fem åren. Detta resulterade i en diskussion med de anställda på avdelningen vilket i sin tur ledde fram till den undersökning som ligger till grund för det här examensarbetet. Fackförbundet som ska genomlysas är GS som har 15 avdelningar och av

dessa var det avdelning 6 i Göteborg där praktiken genomfördes, därav är det avdelning 6 som står i fokus för föreliggande studie.

## **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med uppsatsen är att förstå varför de som en gång blivit medlemmar i GS avdelning 6 begär särskilt utträde och fördjupa sig i de som stannat kvar i GS kollektivavtalsområde (påverkningsbara), samt undersöka hur avdelningen kan arbeta mer träffsäkert mot sina befintliga medlemmar för att motverka att dessa begär särskilt utträde. Målet är att studien ska kunna effektivisera facketts arbete på så vis att GS kan rikta resurserna mot de underliggande mekanismer som föranleder ett utträde och inte på de uttalade motiven till utträdet. Syftet ger följande frågeställningar:

1. Hur motiverar de som i denna studie definierats som påverkningsbara sitt beslut att begära särskilt utträde från GS avdelning 6?
2. Vilka är de underliggande mekanismerna som främst kan förklara frågeställning 1?
3. Hur kan GS avdelning 6 arbeta i framtiden för att färre medlemmar ska begära särskilt utträde?

### **1.1.1 Avgränsning**

De som lämnar GS-facket sorteras i tre olika kategorier utifrån hur man lämnat facket:

- Utstraffning i form av att man inte betalar sin medlemsavgift under en längre tid
- Särskilt utträde med två månaders uppsägning
- Övergångar till annat fackförbund

I denna studie kartläggs de medlemmar som begärt *särskilt utträde*, fem år tillbaka i tiden och från GS avdelning 6. Anledningen till varför ingen närmare studie av de andra kategorierna eller avdelningarna görs är för att uppsatsen ska kunna bli klar inom givna resurser. Dock finns ett stort intresse hos GS centralt att vidare forskning bedrivs på de andra kategorierna och att det görs en jämförande studie mellan de olika avdelningarna.

## **1.2 Bakgrund**

Det finns ett behov av att studera varför medlemmar idag begär utträde från facket. Dels för att vi har en framgångsrik arbetsmarknadsmodell som bygger på en hög organisationsgrad (men som idag sjunker) hos arbetstagare (Kjellberg 2009 s. 244) men också för att det finns *ytterst få* undersökningar som försöker kartlägga de motiv som ges för att inte vara med i facket (Kjellberg 2001 s. 178). Detta betyder dock inte att frågan för den sakens skull är ointressant att studera. Tvärtom är det av stort intresse för samtliga parter på den svenska



arbetsmarknaden att bättre förstå varför färre organiserar sig fackligt idag. I inledningen till Kjellbergs kapitel i boken *Arbetslivet* skriver han:

De fackliga organisationerna tillhör de viktigaste aktörerna på den svenska arbetsmarknaden (Kjellberg et al. 2009 s. 241).

Den svenska fackföreningsrörelsen har haft stor betydelse för den svenska samhällsutvecklingen. Inte bara fackföreningsrörelsen men också arbetsvetenskapen i Sverige har tagit en annan form än den i övriga länder. Under efterkrigstiden skedde en enorm tillväxt i hela västvärlden, denna fördelades i förståelse mellan arbetsmarknadens parter och en modern välfärdsstat. I Sverige utvecklades det samförståndet främst på arbetarrörelsens initiativ. Skillnaden blev att i de anglosaxiska länderna togs överskottet av tillväxten ut i privata vinster och i Sverige återinvesterades delar av överskottet i en omfattande utveckling av arbetsmarknadsåtgärder, arbetsförmedling och arbetsmiljö. Något som arbetarrörelsen drev var idén om det *goda arbetet*. Arbetet skulle inte bara vara monotont och enfaldigt, utan utvecklande och berikande. Därför kom arbetsvetenskapen i Sverige att arbeta med utvecklandet av det goda arbetet snarare än att fungera som ett rationaliseringsinstrument (Allvin & Aronsson 2012 s. 139-149).

En välorganiserad arbetsstyrka kan, som historien visar, bättre kräva sin rätt och forma sin framtid jämfört med om privata intressen får ensamrätt över tillgångar och arbetskraft. Detta är inget ovanligt fenomen och problemet har studerats av den tyske politikern Ferdinand Lassalle som formulerade *den järnhårda lönelagen*:

Lönerna inte kan stiga över existensminimum för arbetarna eftersom arbetsgivarna alltid kommer att tvinga arbetarna att konkurrera med varandra med den lägsta lönen. Den järnhårda lönelagen kan endast brytas genom att arbetarna bildar fackföreningar (Göransson et al. 2006 s. 9-10).

Vad fackföreningarna gör är att de tecknar kollektivavtal med arbetsgivarna. Kollektivavtalet är ingen lag eller enskilt avtal, utan en blandning av de båda. Kollektivavtalet är bra för både arbetstagare och arbetsgivare. Bägge är överens om att kollektivavtalet behövs men oense om vad som ska stå i det. För arbetstagaren reglerar kollektivavtalet lön och arbetsvillkor men ger också arbetstagaren en skyldighet att arbeta och fredsplikt under tiden som avtalet gäller. En hög organisationsgrad ger facket en bättre ställning att förhandla fram kollektivavtal med bra löne- och anställningsvillkor mot att arbetsgivaren kan vara säker på att produktionen är fri från störningar av strejker och att arbetstagarna dyker upp till sina arbeten som avtalat (Göransson et al. 2006 s. 9-10). Därför är det i ett första skede intressant att förstå varför

medlemmarna har begärt utträde så att strategier för att minska medlemstappet i framtiden kan tas fram och på så vis främja en fortsatt välmående arbetsmarknad.

### **1.3 Sammanfattning av inledning, frågeställningar och bakgrund**

Den svenska modellen där en hög organisationsgrad hos den arbetande befolkningen är en förutsättning ligger till grund för mycket av det som tas för givet idag, så som idén om *det goda arbetet*. Det är således intressant att förstå varför det är så att den svenska arbetsmarknadsmodellen befinner sig i en negativ trend. Uppsatsen kommer inte behandla den fackliga organisationsgraden i allmänhet utan kommer att koncentrera sig på medlemmarna i GS-facket avdelning 6. Frågeställningarna är i sammanfattade drag menade att svara på vilka motiv de som definierats som påverkningbara uppger vid utträdet, mekanismerna som styr deras motiv och avslutningsvis anlägga ett proaktivt perspektiv som syftar till att svara på hur facket kan rikta sig till den riskgrupp med medlemmar som riskerar att begära särskilt utträde i framtiden.

## **2. Teori och tidigare forskning**

I följande kapitel kommer de mest relevanta studierna som gjorts på området sammanfattas, kapitlet kommer också belysa det kunskapshål som finns. Det är främst två källor som kommer redogöras för då de ligger närmast min egen studie. Dessa är Kjellbergs olika artiklar och böcker om facklig organisering i Sverige samt en rapport framtagen av Lands Organisationen (LO). LO är part i målet men bedömningen är att de tabeller de presenterar är värdefulla att jämföra med. Forskning på området har även skett internationellt, varför en utblick i världen och en förklaring till arbetsmarknadens förändring ur ett makroperspektiv också kommer att presenteras.

### **2.1 Tidigare forskning ur ett makroperspektiv**

Det är inte bara på den svenska arbetsmarknaden som facket har en samhällsfunktion. Även internationellt har facken haft stor betydelse. Facklig organisering har spelat en avgörande roll i den internationella samhällsutvecklingen som skedde efter efterkrigstiden. Det är en förutsättning för en fungerande välfärdsstat och uppbyggandet av arbetarrörelsens olika rättigheter både nationellt och internationellt (Phelan et al. 2009 s. 187; Western 1995 s. 180). Likväl sjunker den fackliga organisationsgraden runt om i världen. Det har konstaterats att fackförbunden inte har hunnit utveckla nya strategier i takt med arbetsmarknadens förändring. Allt eftersom marknadskrafterna vunnit i inflytande har arbetsgivare tvingats till stora

omorganiseringar av arbetet. Detta har resulterat i en allt mer flexibel arbetsmarknad där den traditionella fabriken bytts ut mot en mer ”platt” organisation med små arbetsgrupper (Western 1995 s. 182). Trots att mycket av det som tas för givet i vårt dagliga arbetsliv regleras av hur framgångsrikt facket arbetar har försvagningen av facket, som skett till följd av en förändrad och mer krävande marknad, rönts lite uppmärksamhet (Phelan et al. 2009 s. 192).

I takt med att gränserna för vad som är att betrakta som arbetare respektive tjänsteman, chef respektive medarbetare och ”vi-et” mot ”dom-et” har suddats ut har också fackets tidigare strategier blivit allt mer trubbiga. Ett av fackets tidigare och mycket framgångsrika strategier har varit solidaritetsbegreppet, men ju suddigare gränserna blir desto svårare blir det att definiera vilka vi ska vara solidariska med (Nyström 2012 s. 105- 107). Följden blir en mer prövande inställning till fackligt medlemskap. Den nya medlemmen är inte ”ideologiskt” blockerad och har heller ingen solidaritetskänsla gentemot sin yrkesgrupp eller fackets roll i samhällslivet. Istället sker en värdering av det fackliga medlemskapet utifrån frågor som ”behöver jag facket eller inte?” och ”vad ger det fackliga medlemskapet mig?”. Dessa frågor är något som den potentiella medlemmen ställer med sig själv i fokus och utan solidaritet som stöttepelare i mätandet av medlemskapets värde i relation till kostnaden (Bruhn 1999 s. 234-235).

Resultatet blir att flera orsaker bidrar till den fackliga nedgången i Sverige. Det kan talas om en form av *strukturell individualism* (Bruhn 1999 s. 234-235) vilket innebär att de flesta unga tvingas in i ett individualistiskt förhållningssätt då de oftast har tidsbegränsade anställningar som får till följd att de står utanför gemenskapen på arbetsplatsen. Samma resonemang är applicerbart på den ökande andelen anställda som är inhyrda och de som outsourcas. Dessa typer av anställningar blir vanligare i takt med att marknaderna för ekonomi och arbete ständigt befinner sig i förändring. Konsekvenserna blir att fackets syfte blir mindre tydligt då en väldigt stor del av fackets arbete handlar om mer än bara individuella frågor utan även samhälls- och arbetsplatsfrågor (Kjellberg 2013a s. 66).

Den strukturella omvandlingen i Sverige har inhemska orsaker, men skedde mot bakgrund av den ökande globaliseringen, den nationella politikens minskade möjligheter och marknadens ökade betydelse (Lundh 2010 s. 241).

## 2.2 Tidigare forskning ur ett nationellt perspektiv

Den mest återkommande forskaren på det fackliga området i Sverige är Anders Kjellberg, men också LO har gjort studier på området. Deras studier visar dock på olika slutsatser. Kjellberg (2013b) skriver att det är en attitydförändring och den dyrare medlemsavgiften som är orsaken till en sjunkande facklig organisering, vilket kan jämföras med LO (2012), som drar slutsatsen att det inte finns någon attitydförändring att se.

LO skriver:

Den minskade fackliga anslutningen går att förklara med konjunktursvängningar, strukturella förändringar och höjda avgifter till a-kassan men frågan är om det även skett en förändring i människors attityd och tilltro till det fackliga medlemskapet. Enligt [LO 2012]... finns ännu inga sådana tecken. (LO 2012 s. 9)

Kjellberg skriver:

När nyttan av medlemskapet inte förändras men kostnaden plötsligt rusar i höjden kan man förvänta sig att många som kommer ut på arbetsmarknaden tvekar att gå med i en facklig organisation respektive att de som redan är med i facket överväger om de ska fortsätta att vara medlemmar. Man kan här tala om en kombinationseffekt av förändrade attityder och den fördyring av medlemskapet som förorsakats av höjningen i a-kassan. (Kjellberg 2013b s. 37)

Enligt Kjellberg (2013b s. 33-37) finns det både kortsiktiga och långsiktiga förklaringar till en sjunkande facklig organisering. Dessa kan sammanfattas så här:

- Förändrade attityder, kritiskt prövande inställning till fackligt medlemskap.
- Bristande kunskaper om vad facket är.
- Sjunkande andel anställda inom industri och ökande andel i tjänstesektorn.
- Arbetsstyrkans uppsplittring genom outsourcing och uthyrning.
- Nya branscher och företag till följd av avregleringar och med negativ inställning till facket.
- Snål bemanning = minskad tid till fackligt arbete på betald tid.
- Vanligare med grupparbete och teamwork, mer utsatt som facklig representant om man går ifrån gruppen.

Till de kortsiktiga orsakerna kan nämnas den höjda A-kasseavgiften 2007, men de flesta orsakerna är långsiktiga. Till exempel har det skett en förändring i hur arbetet ser ut idag där fler jobbar i privata tjänstenärningar där deltidsarbete blir vanligare och de är mindre benägna att organisera sig än de som jobbar heltid. I dag jobbar fler människor i olika

lagkonstellationer där det ges mindre tid för arbete utanför det som ska bli klart inom deadline. Kjellberg menar att dessa faktorer bidrar till att fackklubbarna blir färre. Därmed får medlemmarna inte den närhet till facket som behövs. På en arbetsplats utan fackklubb får de ingen kontakt med en representant som rekryterar, förklarar och motiverar det fackliga medlemskapet. Därtill har yngre en mer instrumentell inställning till facket där de hela tiden testat det de får ut av det fackliga medlemskapet mot vad de betalar. Saker de anser sig få ut av medlemskapet är bland annat service, skydd och intresserepresentation. Det är i första hand strukturella förklaringar som Kjellberg ger men han nämner också att det är förändrade attityder och ett mer kritiskt prövande inställning till facket som också spelar in. Han anger orsaker till varför medlemmarna begärt utträde i form av att man prövar nyttan mot kostnaden och utebliven rekrytering som ett resultat av färre fackklubbar och därigenom utebliven rekrytering men går inte på djupet på vad för mekanismer som gör att man begär utträde. Arbetsplatsen är fackets strategiska arena där medlemmarna finns och det är där som kommunikationen äger rum mellan anställda, medlemmar och förtroendevalda. Det är där som en fackklubb och förtroendevalda har möjlighet att fånga de olika medlemmarnas krav och tillgodo se dem (Kjellberg 2009 s. 260).

Facket är en frivilligorganisation som liksom andra frivilligorganisationer har ett dubbelt medlemskapsproblem. Det första är att rekrytera medlemmar, det andra är att få tillräckligt med medlemmar att engagerar sig så att syftet med organisationen kan bedrivas på ett meningsfullt sätt. Det är därför viktigt att inte bara rekrytera nya medlemmar, utan även aktivera de medlemmar som redan finns (Kjellberg 2001 s. 187). Ett utdrag från Kjellbergs tidigare studier visar också på ett mångdimensionellt problem:

För att besvara frågan om varför individer väljer medlemskap, eller icke-medlemskap[ ...] kan man dock inte utesluta att informella processer och gemenskaper fortfarande spelar en betydelsefull roll, inte minst på arbetsplatsnivå (Kjellberg 2009 s. 260).

Detta återkommer även i Kjellbergs tidigare studier där 2/3 av de intervjuade säger att sociala påverkansfaktorer har spelat en avgörande roll i valet av att antingen vara oorganiserad eller inte (Kjellberg 2001 s. 153).

Kjellberg har i tidigare forskning ställt frågan till tidigare organiserade medlemmar varför de gått ur facket, alltså samma typ av frågor som den här studien berör. Han kan visa att det vanligaste motivet till att man har begärt utträde är missnöje och att missnöjet gentemot facket är avsevärt större hos de som en gång varit medlemmar än de som aldrig organiserat sig. Brist på information om vad facket gör samt arbetets eller arbetsplatsens karaktär är andra vanliga

orsaker till utträde. Kjellbergs studier visar att det vanligaste motivet till att inte gå med i facket idag är missnöje, men att motivet ”medlemsavgiften är för dyr” ökar markant när frågan ställs som ”varför är du inte med idag” jämfört med ”varför gick du ur” (Kjellberg 2001 s. 165-174).

Kjellberg diskuterar även fackligt oorganiserade och arbetets karaktär samt vilken betydelse dessa två variablerna har. Särskilt intressant i sammanhanget är arbetsplatsens storlek, organisationsgrad samt förekomst av fackklubb. Kjellberg talar i termer av motivtyp, alltså personer som anger motiv som är av liknande karaktär till utträde. Han visar att motivtypen till att inte vara fackligt ansluten skiljer sig åt beroende på arbetsplatsens karaktär. Motivtypen ”det är irrelevant att vara med i facket” ”jag klarar mig själv” och ”det beror på min arbetsplats” är dominerande på arbetsplatser med låg organisationsgrad, ingen klubbeförekomst, samt små arbetsplatser. Motivtypen ”kritisk inställning till facket” är dominerande på företag med motsatta egenskaper. Slutsatsen är att de som inte är med i facket inte är anti-fackliga personer med en principiell motvilja till facket. Snarare rör det sig om arbetsplatsorienterade omständigheter som får dem att avstå från fackligt medlemskap. Dessa arbetsplatsorienterade omständigheterna är arbetsplatser med låg facklig anslutning och aktivitet, avsaknad av fackklubb och små arbetsplatser. I Kjellbergs studie framkommer också att majoriteten av fackligt negativt inställda arbetsgivare förekommer på små arbetsplatser (Kjellberg 2001 s. 174-176). På stora arbetsplatser är organisationsgraden högre än på små arbetsplatser. Sambandet mellan arbetsplatsstorlek och organisationsgrad påverkas även av typ av bransch, till exempel kännetecknas den privata servicesektorn av en högre andel små arbetsplatser jämfört med industrin (Nelander & Goding 2003 s. 43). Därtill är individualiseringstendenserna större på mindre företag än på stora företag (Bengtsson 2008 s. 149).

### **2.3 Teori**

För att bättre förstå delar av de bakomliggande faktorer som påverkar medlemmarnas beslut att lämna GS-facket krävs en djupare teoretisk förståelse. En relevant teori i detta sammanhang är Hirschmans (1970) teori om Exit och Voice. Hirschman menar att om en person, till exempel en kund, upplever en försämring av kvalitet på en produkt så ställs man inför två val för att visa sitt missnöje, antingen att vokalisera ett missnöje (voice) eller utträda (exit) från företaget/organisationen/produkten. Enligt Hirschman tar sig exit oftast i uttryck när en konsument anser att priset på en vara blir för dyr eller när kvaliteten på produkten blir sämre. Föreliggande studie undersöker närmare de som definieras som påverkningsbara.

Skillnaden mellan de påverkingsbara och övriga som lämnar facket är att de påverkingsbara begär utträde på grund av att de upplever en negativ förändring hos facket, till skillnad från de övriga där utträdet skett på grund av en förändring hos individen. Därför ger förståelsen för exit en möjlig förklaring till de bakomliggande orsakerna

## **2.4 Sammanfattning av teori och tidigare forskning**

Den tidigare forskning som bedrivits i Sverige har i huvudsak bedrivits av Kjellberg. Det är av den anledningen han är citerad i såväl denna som andra studier som berör fackliga frågor. Kjellbergs tidigare studier ger en bra grund för min uppsats att stå på. LO har också tittat på dessa frågor men ur ett statistiskt perspektiv. De har inte presenterat korstabeller eller analyser som förklarar de mekanismer som ligger bakom orsakerna till utträdet. Det har Kjellberg och han har funnit att en viktig orsak är dels mer kritiskt prövande inställningar gentemot fackligt medlemskap samt att man i högre grad jämför nyttan mot priset. Det har gjort att fackklubbarna minskat på arbetsplatserna och därmed blir facket än mer ansiktslöst vilket skapar en spiral med färre fackklubbar som ger färre medlemmar som ger färre fackklubbar och färre medlemmar etcetera.

## **3. Metod**

Grunden till analysen är den undersökning som gjorts på särskilda utträden i avdelning 6. Anledningen till varför det är just avdelning 6 på GS-facket som studeras är för att jag gjorde en 10 veckor lång praktik där. I metodavsnittet som följer ges en förklaring till hur undersökningen sett ut och en motivering till de val som gjorts.

### **3.1 Val av metod**

Initialt var det en kartläggning av medlemstappet som låg till grund för val av metod. Vid kartläggning av ett större urval är kvantitativa metoder att föredra och val av metod ska styras av forskningsfråga (Djurfeldt et al. 2010 s. 20). För att få en så tydlig uppfattning som möjligt över hur fördelningen av olika variabler så som ålder, kön och tid som medlem var en kvantitativt orienterad undersökningsdesign ett naturligt val. Med hänsyn till forskningsfråga och urvalets storlek blev strukturerade telefonintervjuer det som bäst fyllde syftet. Under telefonintervjuernas gång framkom också mer än vad som framgår i en ren enkätundersökning då frågorna ”Varför begärde du utträde från GS?” och ”Varför är du inte medlem i ett fackförbund i dag?” väckte mycket känslor som utmynnade i långa svar. Dessa svar har också

givit analysen av resultatet en djupare förståelse då det i intervjuvaren framkommit mer än vad som hade kommit fram om det bara hade funnits färdiga svarsalternativ.

### 3.2 Urval

Urvalet består av samtliga 467 medlemmar som begärt särskilt utträde från GS avdelning 6 mellan åren 1 januari 2009- 31 december 2013. Anledningen till att just denna tidsperiod togs i beaktning var för att innan 2009 så var *Grafiska förbundet* och *Skog- och trä-facket* två olika förbund som slogs samman och bildade GS.

### 3.3 Tillvägagångssätt

Inledningsvis kontaktades fem personer som var över 65 varav alla var pensionärer idag och angav pensionen som anledning att begära utträde. Samanlagt var 87 av 467 på listan över 65, dessa kodades som pensionärer. Kvar var 380 namn och av dessa var det 99 för vilka kontaktuppgifter saknades, dessa kodades som saknade (99) i det statistikprogram (SPSS) som användes för studien. Det lämnade 281 namn, av dem är det 67 som inte gått att nå, dessa 67 fick en särskild saknad-kod (98) då dessa fanns kontaktuppgifter till men de svarade inte när de blev uppringda. Av återstående 214 personer är det 56 stycken som har varit intressanta att fullfölja intervjuerna med. Dessa 56 är de som definieras som *påverkningsbara*. Övriga 158 har bytt jobb, blivit arbetslösa, börjat studera eller av annan anledning begärt utträde och är därmed inte potentiella medlemmar till GS.

Under intervjuernas gång har de svar som intervjupersonerna gett protokollförts där även övriga kommentarer har antecknats i citatform såsom intervjupersonerna uttryckt sig, detta för att underlätta spårningen av intervjupersonerna och deras svar. Då enkäten genomförts som en telefonintervju har det funnits utrymme för intervjupersonen att tala av sig om sina erfarenheter då de flesta vill motivera varför de svarar som de gör. Det ger värdefull information som inte kan återspeglas direkt i enkätalternativ och som ligger till grund för en rättvisare analys av mekanismerna som utträdet beror på.

Samtliga telefonintervjuer har skett mellan klockan 13.00 fram till klockan 20.00, en process som upprepats under flera veckors följd, detta för att försöka fånga även de som arbetar i skift. Intervjuerna har tagit olika lång tid beroende på hur mycket intervjupersonen haft att säga, i snitt varade intervjuerna mellan 10-35 minuter.



### 3.4 Bearbetning av data

Samtliga 467 fall har matats in i statistikprogrammet SPSS där samtliga variabler kodas in. På alla frågor förutom ”Varför begärde du särskilt utträde från GS?” och ”Varför är du inte medlem i ett fackförbund idag?” har intervjupersonen bara kunnat svara ett alternativ. Men på dessa två frågor har svaren från intervjupersonerna skett öppet där de talat mer från hjärtat. Detta har lämnat visst tolkningsutrymme för kodningen. Till exempel, intervjupersonen får frågan ”Varför begärde du särskilt utträde från facket?” och svarar ”Det var någon jävla idiot från facket här och betedde sig arrogant och då kände jag att han inte kan representera mig.” I ett sådant fall har svaret kodats som ”ombudsmannafel” utan att intervjupersonen fått svarsalternativ upplästa för sig eller uttryckligen sagt att det var ett ombudsmannafel. Då en sådan fråga är bred och kan ge många olika svar var det bättre att låta intervjupersonen svara öppet snarare än att läsa upp flera alternativ och på så sätt riskera gå miste om information. Syftet med studien är att förstå mekanismerna som styr utträdet, därför var dessa frågor öppnare i sin karaktär. Utöver frågorna som syftade till att fånga det direkta motivet bakom utträdet ställdes också flera kontrollfrågor som hade syftet att försöka fånga de bakomliggande mekanismerna till motivet. Dessa kontrollfrågor redogörs för i nästa avsnitt.

Oavsett om kontaktuppgifter saknats eller om de inte har svarat vid kontakt finns det värdefull information att få via en lista från GS-facket där de som begärt särskilt utträde sorterats till.

Där ges information om:

- Kön
- Ålder
- Ort
- Bransch/avtalsområde vid utträdet
- Datum för inträde
- Datum för utträde

Detta är värdefull information ur ett kartläggningssyfte av de som begär särskilt utträde, men för att kunna identifiera vilka av de 467 som är påverkningbara krävdes det dock att de kontaktades.

De som kontaktades har fått svara på frågan ”Vart är du anställd idag” för att få reda på om de är kvar i samma bransch som vid utträdet eller inte. Har de svarat något av följande; arbetslös, annan bransch, pensionär, sjukpensionär, sjukskriven, egenföretagare eller student har de fått ytterligare en fråga, ”Är du medlem i ett fackförbund idag – om ja; vilket?”. Anledningen till

varför de inte fått fullfölja enkäten är för att de inte är intressanta för denna studie då de inte är påverkningbara. Har de svarat att de arbetar inom en GS-bransch och är kollektivanställda var de således påverkningbara och intressanta att fullfölja enkätundersökningen med.

De frågor som de påverkningbara fått svara på är:

- Kan du tänka dig att gå med i ett fackförbund idag?
- Vad för anställningsform hade du när du gick ur GS? (tillsvidare eller tidsbegränsad)
- Vad för anställningsform har du idag?
- Fanns det kollektivavtal när du begärde särskilt utträde?
- Finns det kollektivavtal på din arbetsplats idag?
- Fanns det en fackklubb på din arbetsplats när du begärde särskilt utträde ur GS?
- Finns det en fackklubb på din arbetsplats idag?
- Varför begärde du särskilt utträde från GS?
- Vad kan facket göra för att du ska bli medlem idag?
- Från det att du begärde särskilt utträde har du blivit kontakt av en representant från GS?
- Hade det gjort någon skillnad?
- Hur många anställda var det på din arbetsplats när du begärde särskilt utträde?
- Hur många procent av dem uppskattar du var fackligt anslutna?
- Hur mycket känner du till om fackets arbete och syfte?
- Om du blev arbetslös hur lång tid tror du det skulle ta innan du blev anställd igen?
- Påstående: Jag upplever GS-facket som kompetent att försvara mina intressen gentemot arbetsgivaren *stämmer mycket bra, stämmer bra, stämmer till vis del och stämmer inte alls.*

Alla frågor har haft svarsalternativ förutom frågorna ”Varför begärde du utträde?” och ”Varför är du inte medlem i ett fackförbund idag?” samt ”Vad kan facket göra för att du ska bli medlem?”, dessa har utifrån svaren kodats in på lämpligt sätt i SPSS. På den sistnämnda frågan har svaren varit lätta att koda in i ett fåtal alternativ då det har varit mer homogena svar så som ”ingenting, sänka avgiften, ändra attityd”.

### **3.5 Analys av data**

Den huvudsakliga analysen har bestått i att göra univariata och bivariata analyser. Univariata analyser kallas också beskrivande och passar bra när målet är att kartlägga något. Initialt söker den här studien kartlägga urvalet för att se hur många som är påverkningbara av de som

begärt utträde mellan åren 2009-2013, därför passar en univariat analys bra för att presentera svaren från telefonintervjun. Vid en univariat analys tar man hänsyn till variabelns statistiska egenskap, det vill säga att en variabel studeras olika beroende på vad för typ av variabel det är (Djurfeldt et al. 2010 s. 41).

Då den univariata analysen står för en mer deskriptiv ansats på resultatet kompletterades den med en bivariat analys för att bättre förstå samvariationen mellan två variabler (Djurfeldt et al. 2010 s. 137). Detta för att se en eventuell orsaksrelation som kan förklara de mekanismer. En trivariat analys kommer att presenteras för att ytterligare öka dimensioneringen av ett samband.

Studien har analyserat samtliga variabler med en univariat analys och dessa presenteras i resultatdelen. Sedan har korstabeller gjorts på de variabler som varit intressanta för att tydliggöra samband, kartlägga mönster och förstå mekanismerna bakom motiven. I studien kommer inga sambands- eller signifikansmått presenteras, detta för att studien inte har för syfte att generalisera över samtliga fackförbund utan att bättre förstå de påverkingsbara i avdelning 6. Då 166 av 467 personer varit okontaktbara kan föreliggande studie inte säga något om dessa 166 då inga signifikans- eller sambandsmått kommer presenteras.

### **3.6 Validitet och reliabilitet**

Utredningen bestod av en strukturerad telefonintervju som genomfördes på en totalpopulation. Innan frågeformuläret designades gjordes en operationalisering av frågeställningarna. Att operationalisera innebär att göra en forskningsfråga mätbar samt definiera de olika begreppen och kriterierna så att studien blir genomförbar (Bjereld et al. 2010 s. 111). Operationaliseringen genomgick olika faser. Dels fick jag för mig själv definiera vad jag ville veta och sedan grovt skissa upp frågorna. Senare stöttes frågorna med ombudsmännen på avdelningen som fick komma med synpunkter och också fundera på vad för frågor de kunde tänkas vilja ha svar på. De begrepp som operationaliserades var utträde och påverkingsbara. Ombudsmännen var noggranna med att de ville veta vilka av de som begär utträde från facket som de hade kunnat behålla som medlemmar genom riktade insatser. Det var utifrån den idén som begreppet påverkingsbara föddes. När de påverkingsbara var definierade säkerställdes att det var dessa som skulle kontaktas och endast dessa skulle få svara på samtliga frågor i telefonintervjuerna. Detta för att säkerställa både validitet och reliabilitet och för att minimera störningar i materialet från de som inte är påverkingsbara. Då det var en stor urvalsgrupp som skulle kontaktas kvalitetssäkrades frågebatteriet innan rundringningen påbörjades. Kvalitetssäkringen skedde genom sju intervjuer och anteckningar

på tankar och funderingar kring resultatet av dessa. Det var en så kallad pilotundersökning för att testa frågorna på ett mindre urval där de mest uppenbara felen kunde rättas till (Djurfeldt et al. 2010 s. 105). Efter pilotundersökningen granskades frågebatteriet av två handledare från universitetet som kom med viktiga synpunkter.

### **3.7 Metodsvaghet**

I min metod har jag valt att göra en kartläggning av totalurvalet av de som begärt särskilt utträde 2009-2013. Ur den kartläggningen vill jag göra en studie av de som är så kallade *påverkningsbara*. Totalurvalet är 467 personer, av dessa är det ett relativt stort bortfall: 99 personer till vilka kontaktuppgifter saknades och 67 med känt telefonnummer men som inte svarade, sammanlagt saknas 166 personer av 467 vilket är ett bortfall på 36 %. Dessa 166 personer kommer inte kunna generaliseras då inga signifikans- eller sambandsmått presenteras eftersom 56 personer är för få för att få god trovärdighet från SPSS.

Totalt är det 56 stycken av de 467 som visade sig intressanta i form av att de är påverkningsbara vilket kan tyckas vara ett litet antal. Men då analysen inte enbart grundar sig i en redovisning av statistik utan också utdrag från intervjuerna blir det likväl ett värdefullt material. Vad som inte framkommer i resultatdelen är utvecklingen på antal anställda. Vi vet till exempel inte om det är fler eller färre som jobbar inom GS avtalsområde idag. Tyvärr kan den här studien inte jämföra de 467 som begärt särskilt utträde mot övriga medlemmar i avdelningen. Det är enbart de som begärt särskilt utträde som studien kan säga något om.

Tyvärr är åldern kodad efter aktuell ålder, det säger inget om vilken ålder man hade vid utträdet vilket ger en orättvisare bild av hur åldersfördelning såg ut vid de olika åren.

Telefonintervjuerna gjordes från GS avdelningskontor i Göteborg och jag delar också mycket av arbetarrörelsens värderingar. Uppsatsen skrevs inte som ett uppdrag från GS men syftet arbetades fram i visst samarbete med de anställda på avdelning 6. Detta gjorde att jag fick vara extra försiktig ur ett forskningsetiskt perspektiv för att minimera riskerna att uppsatsen skulle bli vinklad.

### **3.8 Sammanfattning av metod**

Det är i huvudsak en kvantitativ metod som har varit utgångspunkt för att svara på mina frågeställningar. Men på grund av genomförandets kvalitativa karaktär, då det har varit telefonintervjuer där två svarsalternativ varit öppna för intervjupersonerna att spekulera fritt, har den också fått ett kvalitativt inslag. Det kvalitativa inslaget är av värde när tabellerna och statistiken ska förstås och sättas i ett större sammanhang. Insamlingen av data har skett på ett

totalurval där en kartläggning har gjorts och en grupp som varit särskilt intressant för studien har identifierats i form av de påverkningbara och dessa har studerats djupare.

## 4. Resultat

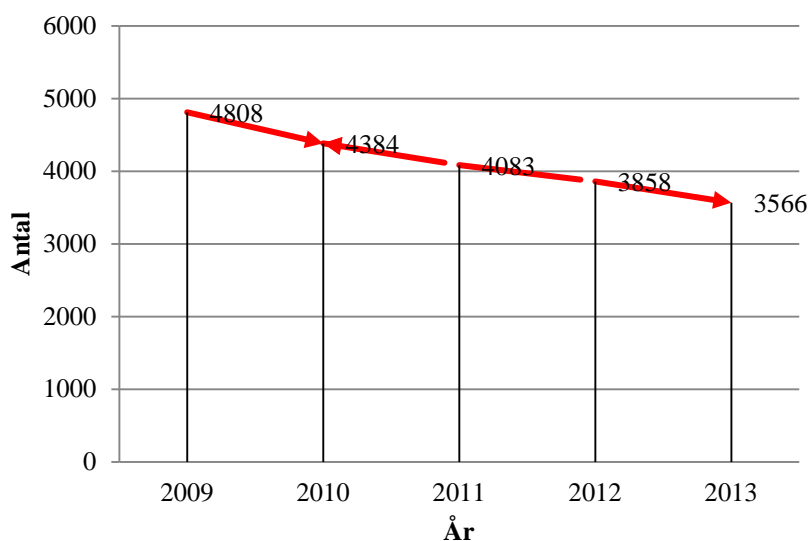
I följande del kommer resultatet av telefonintervjuerna presenteras i form av tabeller som främsta verktyg. Varje tabell kommer att förklaras djupare. Resultatet presenteras först övergripande för avdelningen men smalnar efter hand av till en presentation av svarsfrekvenserna hos de påverkningbara. Djupare analyser av tabellerna är förlagda till kapitel 5. Resultatet presenteras också utifrån olika nivåer, den första är en kartläggning av det totala urvalet, den andra beskriver kartläggningen av de som gått att kontakta och den sista är en presentation av de påverkningbara.

### 4.1 Medlemstappet i avdelning 6

Syftet med uppsatsen var att ta reda på varför man begär utträde från facket, en idé som föddes ur det faktum att facket tappar medlemmar och att det därför krävs en bättre förståelse för varför. Det fanns således ett behov att inledningsvis kartlägga medlemstappet i avdelning 6 för att identifiera om medlemstrenden är positiv eller negativ.

GS-facket har ett väl utvecklat system för att spara och kategorisera information. Därför var det enkelt att tidigt få en klar bild över hur de olika trenderna ser ut på avdelningen. Först och främst kan det konstateras genom att titta på **diagram 1** att GS avdelning 6 tappar medlemmar.

**Diagram 1: Totalt antal medlemmar i avdelning 6, år 2009-2013**



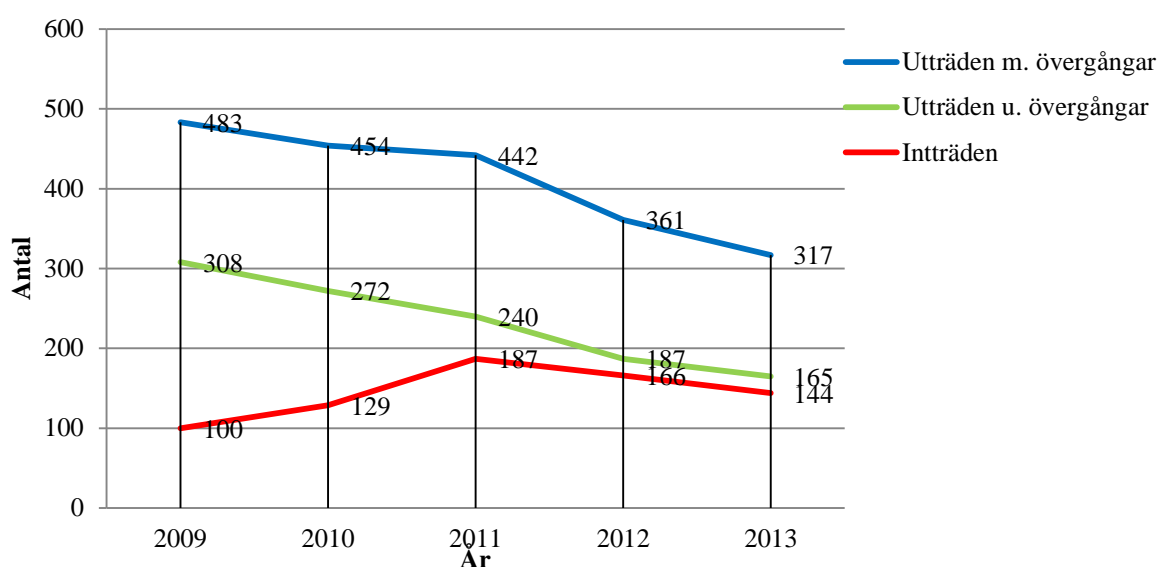
→ Diagram 1: Totalt antal medlemmar i avdelning 6 2009-2013

Som framgår i diagram 1 tappar, sett över fem år, avdelning 6 medlemmar. Studeras tappet årsvis är det som flest 424 färre medlemmar 2010 än 2009 och 225 färre medlemmar 2012 än 2011. Det är relativt stora skillnader i hur mycket antalet medlemmar minskar från år till år men det är fortfarande en signifikant minskning som sker varje år. Tabell 1 visar inte på att det är att förvänta en fortsatt negativ trend men att det ser ut som att medlemstappet planar ut.

För att få en bättre förståelse för den negativa trenden ”sprängdes” siffrorna. Det första som gjordes var att kontrollera de olika orsakerna som ligger till grund för att man lämnar facket. De tre vanligaste orsakerna är *utstraffning* (man straffar ur sig genom att inte betala sin medlemsavgift), *övergångar* (byter till ett annat fackförbund) och *särskilt utträde* (man begär utträde från facket med två månaders uppsägning). Antalet utstraffningar har minskat markant, 2009 var det 236 personer att jämföra mot 2013 års 76 personer. Totalt var det 704 medlemmar som utstraffade sig mellan åren 2009-2013. Antal övergångar har legat någorlunda konstant mellan 150 och 200 personer per år men 2013 var det år då färre gick till ett annat fackförbund. Dessa siffror visar på att man är något mindre benägen att göra övergång idag än för fem år sedan, men skillnaden är knappt märkbar. Vad gäller de särskilda utträdena är det den minst vanligaste orsaken sett över de fem åren.

För att nyansera kartläggningen undersöktes också hur inträdestrenderna ser ut, alltså hur framgångsrikt avdelningen har värvat medlemmar, och jämföra hur trenden ser ut i jämförelse med utträdena.

**Diagram 2: Utträden och inträden i avdelning 6 år 2009-2013**



**Diagram 2** visar att antalet utträden minskar varje år, samtidigt som inträden ökade under 2011 men sedan dalade. Den röda linjen representerar inträden, det vill säga hur många som värvats eller själva begärt att få gå med i GS. Den blå linjen representerar de tre vanligaste orsakerna till utträde inklusive övergångar och den gröna linjen är exklusive övergångar. Anledningen till att övergångarna plockades ut från den gröna linjen var för att de som gjort övergångar är ointressanta att kartlägga ur studiens syfte.

Diagram 2 ger en, för avdelning 6, positivare bild över hur trenderna ser ut. Vid en närmare iakttagelse åren 2009 och 2011 möts den röda och den gröna linjen nästan. Tanken är att den gröna linjen är påverkingsbar, alltså där finns potential från fackets håll att fortsätta förbättra siffrorna. Likaså kan facket påverka den röda linjen genom att fortsätta rekrytera medlemmar.

Den gröna linjen representerar både utstraffningar och särskilda utträden, i nästa avsnitt lämnas utstraffningarna samt övergångarna och studien fokuserar enbart på särskilda utträden.

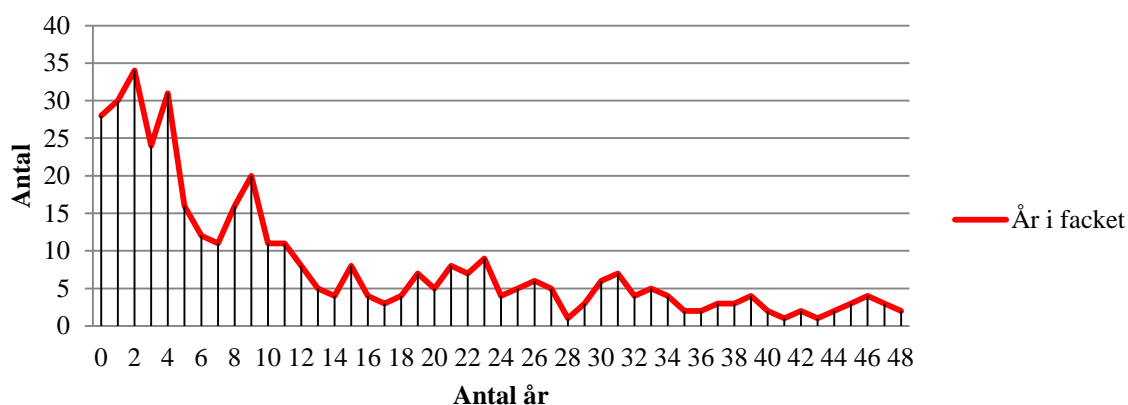
#### **4.2 Kartläggning av särskilt utträde av hela urvalet**

Den urvalsgrupp som studerats är de som begärt särskilt utträde från GS avdelning 6 mellan åren 2009 till 2013. Genom dataprogrammet där all information om medlemmarna samlas kan både födelseår, kön, bostadsort, bransch vid utträde samt datum för utträde respektive inträde studeras.

Av 467 personer är det 301 (65 %) föreliggande studie kan säga något mer om än de variablerna som redogjorts för ovan. 67 personer (14 %) har inte svarat vid försök till kontakt och 99 (21 %) har det inte funnits kontaktuppgifter till. Av de 467 personer i urvalet kan det konstateras att den stora andelen som begärt utträde återfinns vid 65-års ålder, dessa kan antas vara pensionärer som inte ser nyttan i sitt medlemskap efter att de slutat arbeta. I övrigt är åldersfördelningen jämn bland de som begär särskilt utträde.

Könsfördelningen av de som begärt utträde är ca 20 % kvinnor och den stora majoriteten är män. Det är en signifikant majoritet av män som begär utträde från avdelning 6. Vidare kartlades orterna där de som begärt särskilt utträde bodde i. Majoriteten återfinns i Göteborg, därefter i fallande ordning Fyrbodal, Sjuhärad och Halland och en liten del från någon annan ort i Sverige. De anställda på avdelning 6 reagerade på fördelningen då det största avtalsområdet är i Sjuhäradsområdet. Likaså är det färre medlemmar i Göteborgsområdet men det är de som tappar mest. Man är alltså mer benägen att begära utträde i storstadsområdet.

**Diagram 3: Antal år som medlem innan särskilt utträde ur avdelning 6**

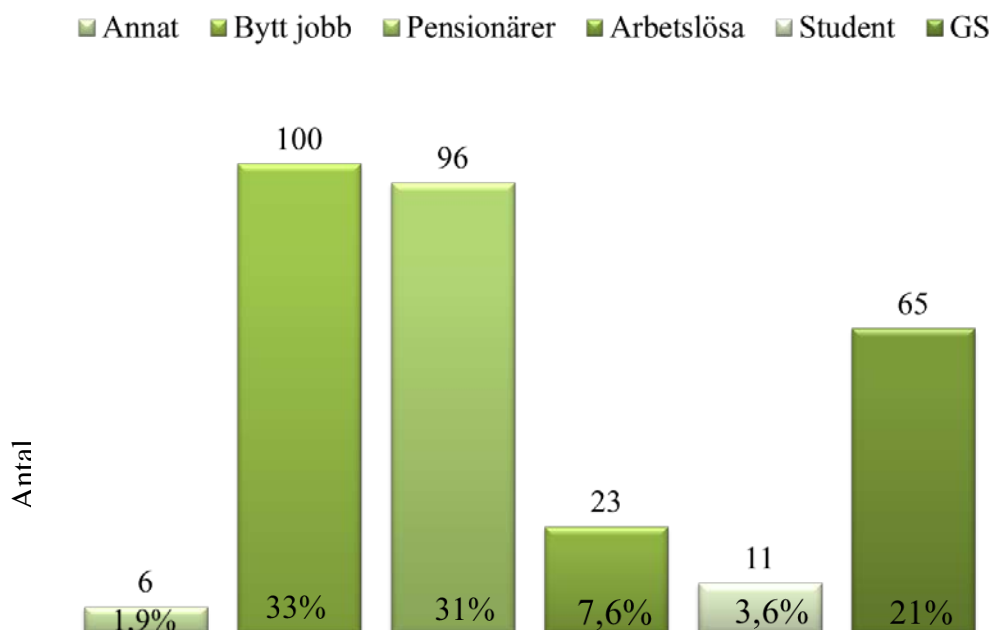


**Diagram 3** visar hur många år de 467 personer som begärt särskilt utträde varit medlem. Många är bara medlemmar i 1-5 år, men de flesta återfinns i spannet 10-45 år. Den här tabellen visar hur lång tid facket har på sig att informera om sitt syfte och få medlemmarna att bli aktiva och förstå nyttan av sitt medlemskap. Det är en hög andel som inte varit medlemmar i mer än ett par år innan de begär särskilt utträde.

### 4.3 Kartläggning av de som svarat vid kontakt

Föregående kapitel gav oss en överblick över hur fördelningen av ålder, kön, ort, bransch och år i facket såg ut bland samtliga 467 i urvalet. Detta kapitel ämnar kartlägga de 301 som det har gått att säga mer om än bara de föregående variablerna.

**Diagram 4: Sysselsättningsfördelning efter utträde (N 301)**





**Diagram 4** visar hur sysselsättningsfördelningen ser ut bland de som kontaktats. Majoriteten har bytt jobb (100 personer) eller blivit pensionärer (96 personer), en lite del har blivit arbetslösa (23 personer), några har börjat studera (11 personer) och den intressanta delen vilket är de som är kvar på en arbetsplats som omfattas av ett kollektivavtal ägt av GS (65 personer). Det är 56 av de 65 som är kvar i GS som fortfarande är kollektivanställda och därmed påverkingsbara. De 65 som enligt tabell 9 är kvar inom GS kollektivavtalsområdet fick också frågan om de är kollektivanställda eller tjänstemän idag, av de 65 var det 9 som blivit tjänstemän. Kvar blir 56 *påverkingsbara* fall.

De som har blivit kontaktade i enkätundersökningen och svarat att de antingen blivit pensionärer, bytt jobb, börjat studera eller av någon annan anledning inte längre arbetar inom ett GS-kollektivavtal har fått frågan om de är med i ett fackförbund idag. Majoriteten av dessa (84 % av 293 personer) är inte med i ett fackförbund idag och har de gått över till ett annat fackförbund är det allra vanligaste att man bytt till ett annat LO-förbund (63 % av 44 personer).

#### **4.4 Kartläggning av de påverkingsbara**

Totalt var det 56 personer som var påverkingsbara, dessa fick svara på ytterligare frågor. På vissa av frågorna svarade några respondenter ”vet ej”, ”annat” eller ”jag vill inte svara,” därav varierar N i de olika diagrammen.

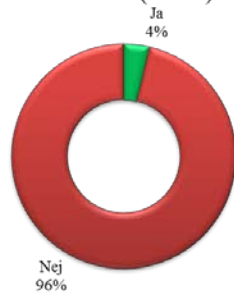
Inledningsvis i intervjun fick de som intervjuades svara på några kontrollfrågor utformade som ”då och nu”-frågor där frågornas kärna är densamma men de ställs som jämförande frågor i tid. En fråga berörde anställningsform där intervjuobjekten svarade på frågan ”Vad har du för anställningsform idag, vad för anställningsform hade du när du gick ur GS?”. Nästan samtliga var tillsvidareanställda vid utträdet (98 % av 56 personer) och lika många var tillsvidare anställda idag. Det kan antas att anledningen till att så många är tillsvidareanställda är att man är mer obenägen att gå med i facket om man har en tidsbegränsad anställning och undersökningen vänder sig till de som en gång varit medlemmar.

Majoriteten har också kollektivavtal på arbetsplatsen (87 % av 56 personer), dessa siffror svarar bra mot hur arbetsmarknaden ser ut. Det uppskattas att ungefär 90 % av Sveriges arbetsplatser omfattas av kollektivavtal (Kjellberg 2013b s. 8). Vad gäller förskjutningen i tid är det en mycket liten skillnad i då och nu där färre har kollektivavtal idag än vid utträdet.

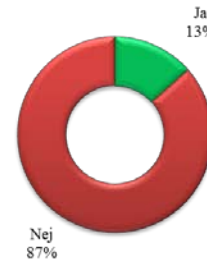
En något mindre andel av de tillfrågade har en fackklubb på arbetsplatsen idag (56 % av 56 personer) än vad de hade vid utträdet (60 % av 56 personer). Den trenden kan styrkas av

Kjellbergs teori om att det finns en mindre andel fackklubbar på arbetsplatserna i Sverige idag än vad det gjorde förr. Olika förklaringar till det kan vara förskjutningen av arbetstyp, från stora företag med anställningar som sträcker sig över 20 år till små företag där relationerna till chefen är nära och anställningarna varar runt 5 år.

**Diagram 5: Antal procent som kontaktats sen de begärde särskilt utträde. (N 56)**

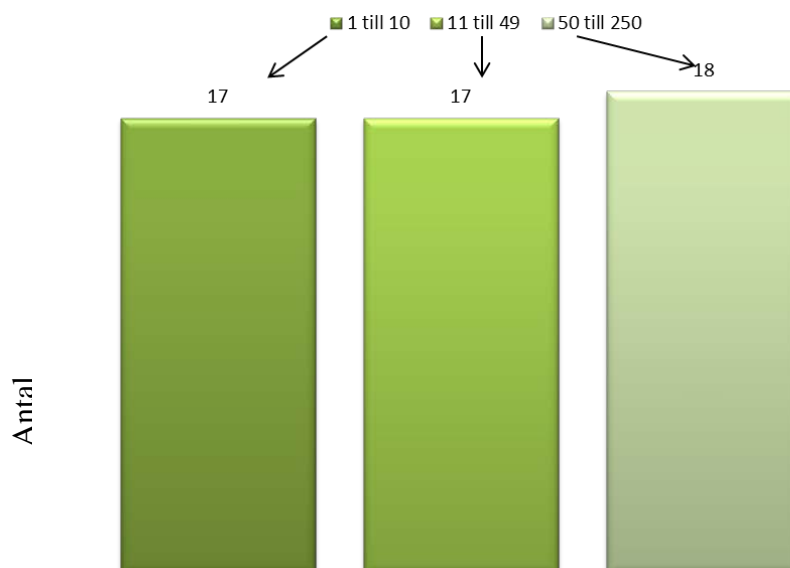


**Diagram 6: Antal procent som uppgett att de tror deras beslut att begära utträde hade påverkats om de blivit kontaktade. (N 56)**



**Diagram 5** visar att av de påverkbara som begärt särskilt utträde är det endast 4 % som blivit kontaktade av en facklig representant. Detta mot bakgrund av att det finns en rutin som säger att de som begär särskilt utträde ska kontaktas. Enligt **diagram 6** är det 13 % som svarar "ja" på frågan om de tror det hade gjort någon skillnad om de blivit kontaktade. Diagram 5 och 6 visar på avdelningens rekryteringspotential och att en rimlig proaktiv ansats vore att kontakta samtliga som begär särskilt utträde.

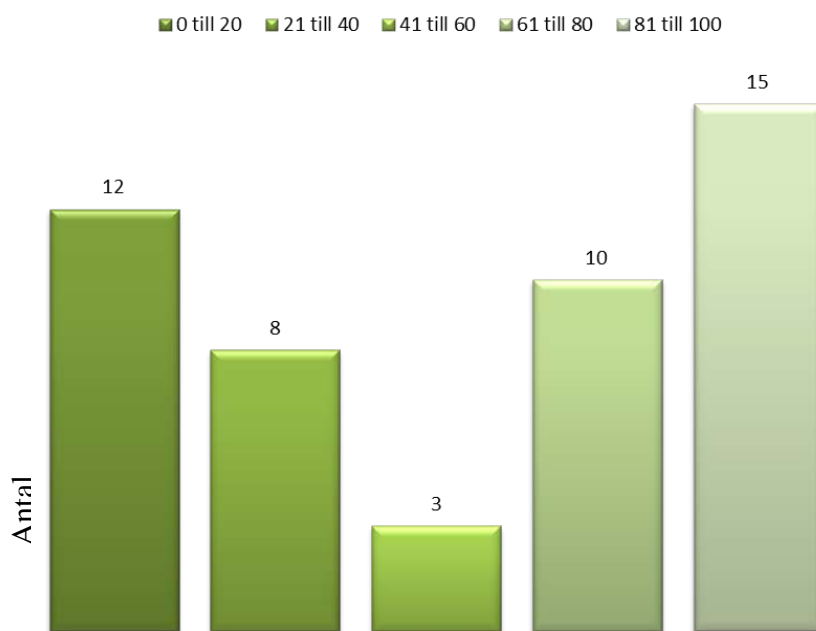
**Diagram 7: Antal anställda på företaget vid utträde.**



**Diagram 7** visar på hur fördelningen ser ut bland de som begärt särskilt utträde och hur stor arbetsplats man har. Sett till urvalet har det varit väldigt jämnt fördelat mellan

intervjuobjekten. Storleksfördelningen på företagen har gjorts enligt EUs definition av små (1-10 anställda), medelstora (11-49 anställda) och stora företag (50-250 anställda) (Europeiska Kommissionen 2005). De anställda på GS avdelning 6 var av uppfattningen att de flesta medlemmar återfinns i företagen med 1-10 anställda, alltså är man mer benägen att begära utträde om man arbetar på en stor arbetsplats.

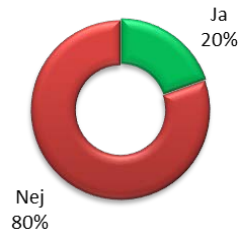
**Diagram 8: Organisationsgraden (i %) på arbetsplatsen vid utträdet.**



**Diagram 8** visar ett intressant mönster att av de påverkningbara som begärt särskilt utträde återfinns de flesta på företag där man uppskattar att alla eller ingen är med i facket. Vid intervjutillfället fick intervjuobjektet svara på frågan ”Hur många av de som arbetar på din arbetsplats uppskattar du är fackligt anslutna?”. Anledningen till varför frågan formulerades som en uppskattningsfråga är för att det är inte intressant att få reda på den faktiska organisationsgraden på arbetsplatsen utan studieobjektens subjektiva uppfattning av organisationsgraden. De som är minst benägna att begära utträde är de som uppskattar att hälften är fackligt anslutna och andra hälften inte. Detta kan tolkas som att man blir mer solidarisk med den ena eller den andra sidan på företag där man uppskattar att det finns ”två grupper”, de som är med och de som står utanför. Man kan också tänka sig att på en arbetsplats där man uppskattar att många är fackligt anslutna gör det ingen skillnad om ”jag som individ” begär utträde och ”glider med på en räkmacka”. Likaså på företag där man har känslan av att vara en av få som är med och betalar för alla andra, där är man också mer benägen att begära utträde. Diagram 8 kan bättre förstås mot bakgrund av Kjellbergs tidigare

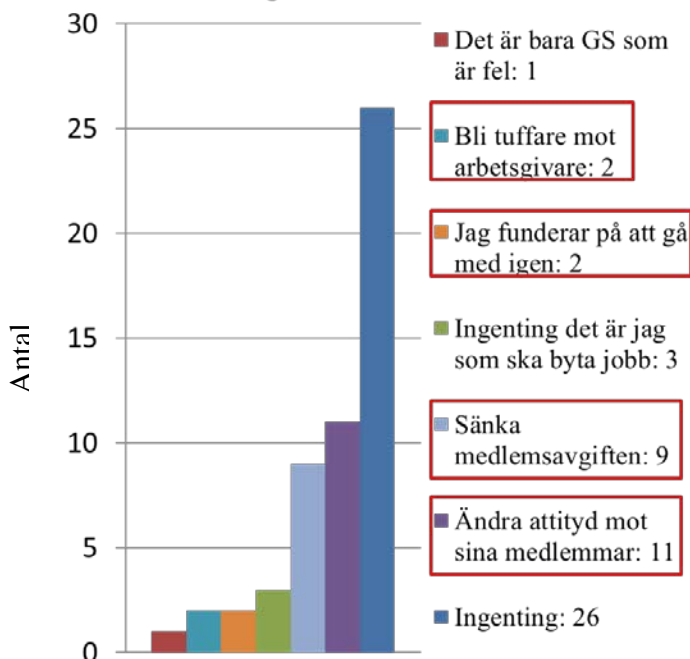
studier där sociala faktorer spelar en avgörande roll för valet att stå utanför fackligt medlemskap. Detta diskuteras vidare i analysen.

**Diagram 9: Antal i procent som kan tänka sig att gå med i ett fackförbund idag. (N 56)**

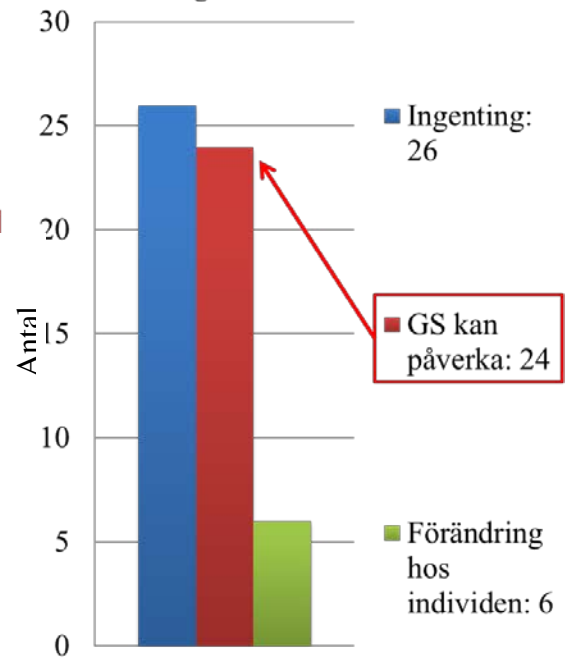


**Diagram 9** visar hur många av de påverkingsbara som kan tänka sig att gå med i ett fackförbund i dag, där svarar 20 % ja. Den här tabellen är intressant ur två aspekter. Den ena är att en betydelsefull del kan tänka sig att gå med i ett fackförbund idag. Den andra är att tabellen kan jämföras med hur många som är konsekventa i att de inte kan tänka sig gå med i ett fackförbund men som anger orsaker till vad facket kan göra för att gå med i ett fackförbund.

**Diagram 10a: Motiv för vad facket kan göra för att de intervjuade ska bli medlemmar idag.**



**Diagram 10b: Motiv för vad facket kan göra för att de intervjuade ska bli medlemmar idag.**



**Diagram 10a** visar svarsfördelningen på frågan ”Vad kan facket göra för att du ska bli medlem idag?”. Av 56 personer svarar majoriteten ingenting, sen är det flera olika alternativ

där man uppger att GS kan göra något för att de ska bli medlemmar. Dessa alternativ är att "facket ska bli tuffare mot arbetsgivaren," "sänka medlemsavgiften" samt "ändra attityd mot sina medlemmar." **Diagram 10b** visar att om dessa slås ihop är det nästan lika många som svarar att GS *inte kan* göra något, som det är intervjuobjekt där de svarat att GS *kan* göra något. Lite drygt hälften anser att GS kan göra något för att de ska bli medlemmar i ett fackförbund idag, att jämföra mot de 80 % som inte kan tänka sig att gå med idag. Det är alltså inte alla 80 % som är konsekventa när de uppger att de inte kan tänka sig gå med i facket igen. De flesta kan tänka sig att gå med om de upplever en förändring hos GS.

På frågan "Om du blev arbetslös idag, hur lång tid uppskattar du det skulle ta innan du blev återanställd/fick ett nytt jobb?" med svarsalternativen "en vecka", "en månad", "ett år" eller "längre" visade det sig 67 % av 51 personer uppskattar att de hade nytt jobb eller blivit återanställda inom en månad.

På frågan där totalt 54 intervjupersonerna fick svara på "hur mycket känner du till om fackets arbete och syfte" svarade 13 % "inget," 50 % "lite," 22 % "mycket" och 15 % "jättemycket." Majoriteten vet inget eller lite om facket, men en stor del upplever dock att de känner till mycket eller jättemycket. Det är fler som känner till jättemycket än de som känner till inget. Detta går emot teorin att en av anledningarna till att man begär utträde är för att man inte känner till så mycket om fackets arbete och syfte.

De intervjuade fick svara på ett påstående "Jag upplever GS-facket som kompetent att försvara mina intressen gentemot arbetsgivaren" med svarsalternativen "stämmer inte alls," "stämmer till viss del," "stämmer bra och stämmer mycket bra." Det var ingen av de tillfrågade som svarade att det stämde mycket bra. Däremot är det en tydlig majoritet som svarar "inte alls" (38 % av 53 personer) eller "till viss del" (45 % av 53 personer), detta att jämföra med endast en liten del som säger "stämmer bra" (17 % av 53 personer).

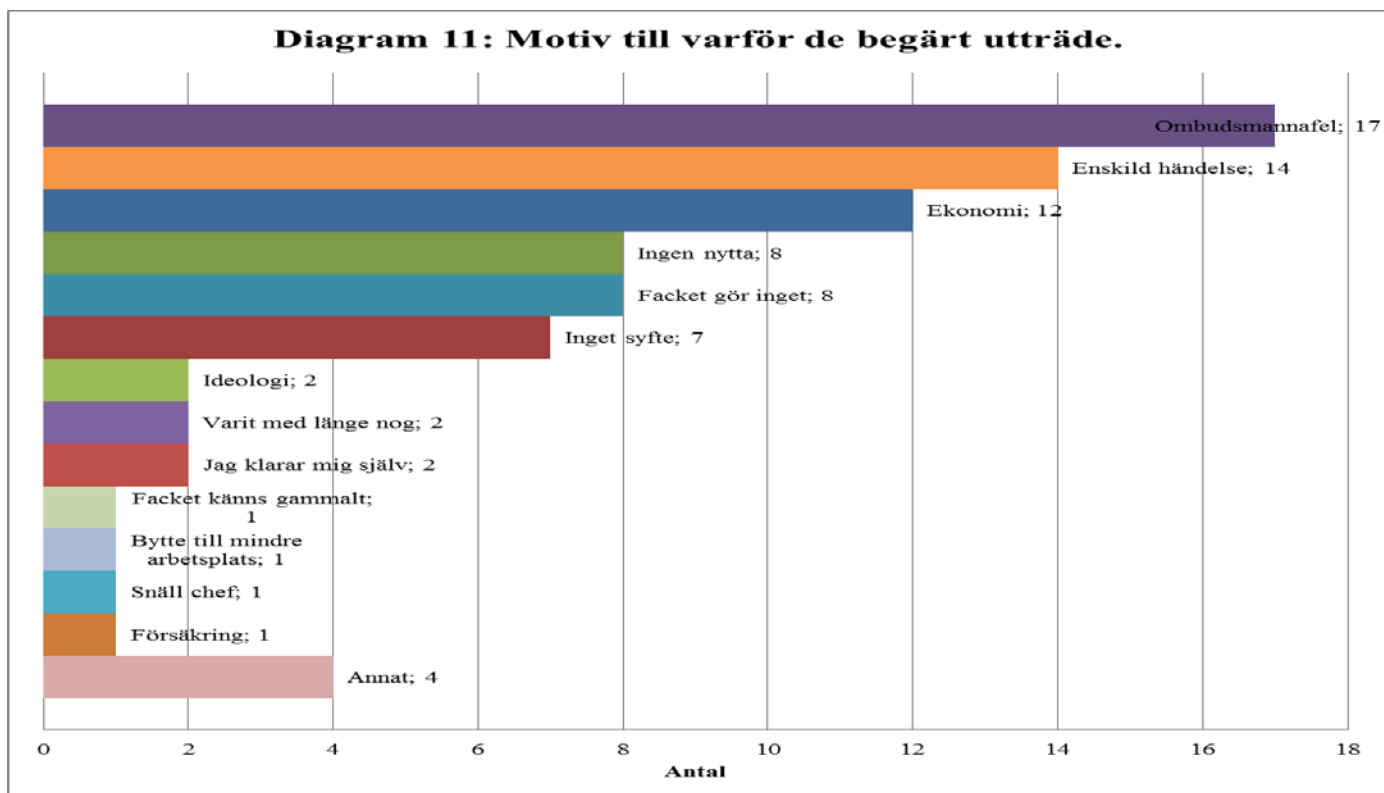


Diagram 11 visar svarsfrekvenserna på frågan ”Vad är orsaken att du begärde utträde från facket?”.

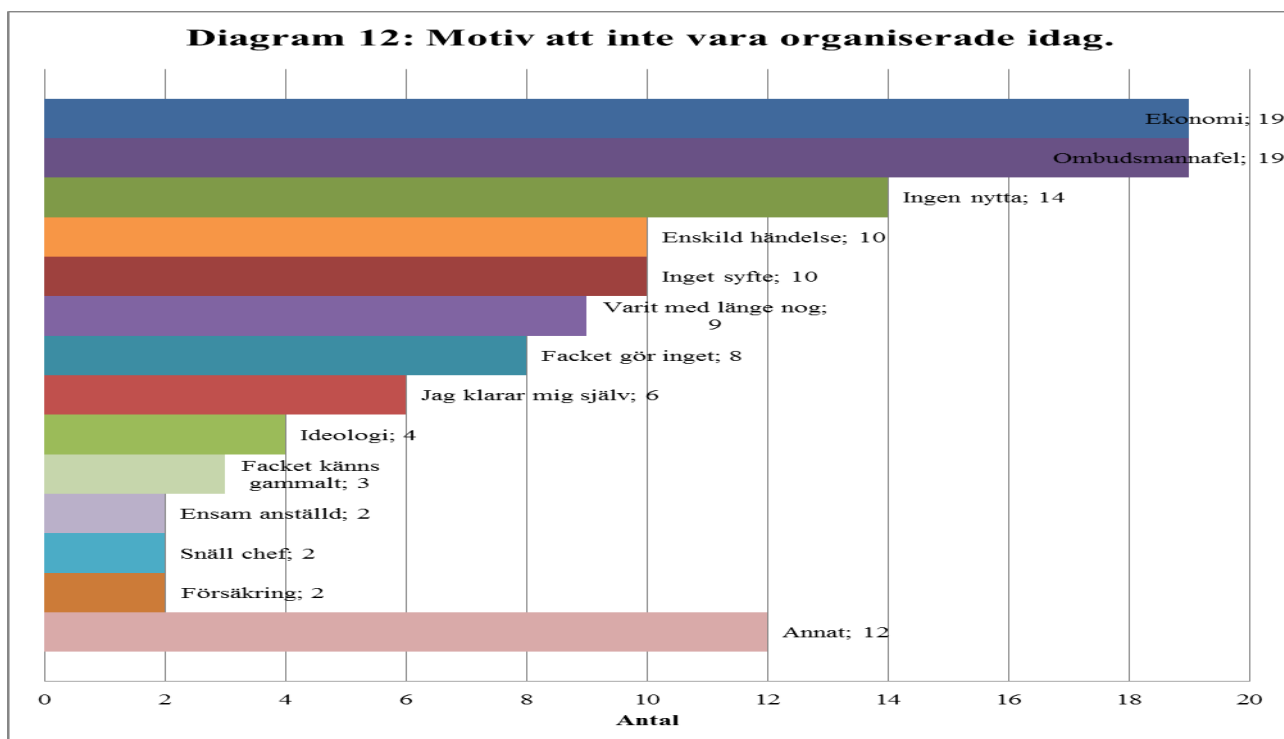


Diagram 12 visar svarsfrekvenserna på frågan ”Varför är du inte med i ett fackförbund idag?”.

Dessa två frågor delades upp på grund av att det är intressant att studera frågan om utträde ur två vinklar. Den ena som undersöker själva gnistan till utträdet, den andra som svarar på varför man inte valt att gå tillbaka och se hur dessa skiljer sig åt. I bägge tabellerna finns alternativet "enskild händelse". Detta är en kodning som gjorts när de som intervjuats har pekat på en specifik händelse som gjorde att de begärde utträde. Ett exempel är att vid en uppsägningsförhandling skötte sig ombudsmannen dåligt, då kodades detta som enskild händelse och ombudsmannafel. För att få en fingervisning om hur utträdet ser ut i form av impuls eller ett övervägt beslut under en längre tid. Tabellerna visar att det är vanligare att det är en enskild händelse som utlöste utträdet vid diagram 11 snarare än diagram 12. Detta är logiskt i och med att en enskild händelse ligger närmare en direkt orsak snarare än en anledning att inte gå med igen. Det är alltså vanligare att något specifikt ligger till grund för ett särskilt utträde snarare än något som "legat och grott" över en längre tid.

Den vanligaste orsaken i diagram 11 som tittar närmare på "gnistan" till utträdet är alternativet ombudsmannafel, ekonomi är det näst vanligaste alternativet. Kodningen ombudsmannafel avser både anställda avdelningsombudsmän och kontaktombudsmän på arbetsplatsen. De vanligaste misstagen man tycker att ombudsmännen gjort är att beteendet inte motsvarat de förväntningar man haft på ombudsmannen. Många gånger har det också varit någon form av åsiktsskiljaktighet hos ombudsmannen och medlemmen.

Ekonomi är en vanlig orsak, där är det den höga avgiften för a-kassan i kombination med en hög medlemsavgift som gjort att man valt att begära utträde. De mindre vanligare orsakerna ligger relativt nära varandra i bägge tabellerna, det som sticker ut är alternativet "annat" som är avsevärt högre i diagram 12. Anledningen till varför alternativet "annat" är högre när frågan ställs som "Varför är du inte med i dag?" är att intervjupersonerna uppger fler olika anledningar till att inte vara med i dag i relation till varför man gick ur.

De 4 som svarat "annat" i diagram 11 har sagt:

- Det var gratis att vara medlem under gymnasiet, när det började kosta pengar i arbetslivet gick jag ur.
- Jag känner inte igen mig i namnet Grafikerna och Skog och trä.
- En första maj-talare från LO som liknade regeringen vid hustrumisshandel, detta gillade jag inte.
- Jag blev av med jobbet, blev återanställd men tyckte att då var jag så pass till åren att jag valde att hålla mig utanför facket den sista tiden.

Bland de 12 som svarat annat i diagram 12 är det andra alternativ som ges till ”Varför är du inte medlem idag?”

- Tre personer svarade att ”det inte blivit av” att man har gått med i facket igen.
- En svarade att den är besviken på GS.
- En motiverade med att företaget inte har kollektivavtal.
- Två stycken svarade att ingen annan är med i facket.
- De som i diagram 11 sa att de inte kände igen sig i namnet och första maj-talaren som liknade regeringen vid hustrumisshandel svarade ”samma som varför jag begärde utträde”.

Det finns således fler olika anledningar till varför man inte är med i dag snarare än varför man begärde utträde.

Bland de alternativen som vare sig ligger högst eller lägst på listan över alternativ är:

- Inget syfte
- Varit med länge nog
- Ingen nytta
- Facket gör inget
- Jag klarar mig själv

Frekvensen på dessa varierar i diagram 11 och 12 men de har gemensamt att de är de vanligaste efter alternativen ombudsmannafel, enskild händelse och ekonomi.

Svarsfrekvenserna på intervjustvaren är av värde att studera i sig. Till exempel så är det i de senaste två diagrammen väldigt lite som tyder på att facket borde lägga mer tid på att sprida information om försäkringarna då det endast är två som sagt att de begärt utträde på grund av oförmånliga försäkringar. Istället ger diagrammen en fingervisning om vilken enorm vikt ombudsmännen, både de lokala och de på arbetsplatserna, har för att behålla medlemmarna.

#### **4.5 Utdrag från telefonintervjuerna**

Då enkäten genomfördes i form av telefonintervjuer gavs det utrymme för breda reflektioner från intervjuobjektets sida. Uppfattningen var att intervjupersonen gärna ville motivera sina svar. Anledningen till varför det är intressant att studera intervjustvaren vid sidan om tabellerna och statistiken som presenterats ovan är att de ger en mer nyanserad bild till analysen i nästa kapitel. Varje citat är från ett unikt fall och detta är en sammanställning av svaren från 13 olika intervjupersoner som svarat på frågan ”Varför begärde du utträde från GS



facket?” Många av svaren är orienterade kring fackets brist på att motsvara de förväntningar medlemmarna haft på GS. Samtliga punkter är citat:

- ”Facket bryr sig inte om sina medlemmar.”
- ”Mycket prat och liten hjälp.”
- ”Det är ingen som har försökt värva tillbaka mig.”
- ”Facket är bara där för att springa chefens ärenden och inte för att förhandla för gubbarna på jobbet.”
- ”Jag kan inte identifiera mig med namnet på facket.”
- ”En första maj-talare från LO som liknade regeringen vid hustrumisshandel, detta gillade jag inte.”
- ”Jag var med i grafikerna i tio år och behövde aldrig hjälp.”
- ”Det ger ingenting.”
- ”Dom sköter inte det dom ska.”
- ”Otrevlig ombudsman som bara var där för att han var tvungen, inte för att han ville.”
- ”Dåligt engagemang från fackets sida.”
- ”Varför ska jag vara med när jag inte får hjälp?”
- ”Det är dyrt och jag får inte ut något av det.”

#### **4.6 Sammanfattning av resultatet**

Resultatet visar att det vanligaste är att man begärt utträde från facket på grund av missnöje snarare än av ekonomiska orsaker. Missnöjet tar sig också i uttryck på olika sätt, bland annat som ombudsmannafel men också som i att man inte ser vare sig syftet eller nyttan med medlemskapet. Vidare spelar arbetsplatsens organisationsgrad en avgörande roll för huruvida man är benägen att begära utträde, detta stämmer överens med Kjellbergs tidigare studier om sociala påverkansfaktorer på arbetsplatsen. Resultatet presenterades också utifrån olika nivåer. Den första var en kartläggning av det totala urvalet, den andra kartläggningen av det valida urvalet och det sista av de påverkningsbara.

## **5 Analys och slutsats**

I följande avsnitt kommer en analys av svarsfrekvenserna från intervjuerna att presenteras samt ett par korstabeller som ska försöka förklara de underliggande mekanismerna som styr varför man begärt särskilt utträde från GS avdelning 6. Analys kommer även ske i relation till

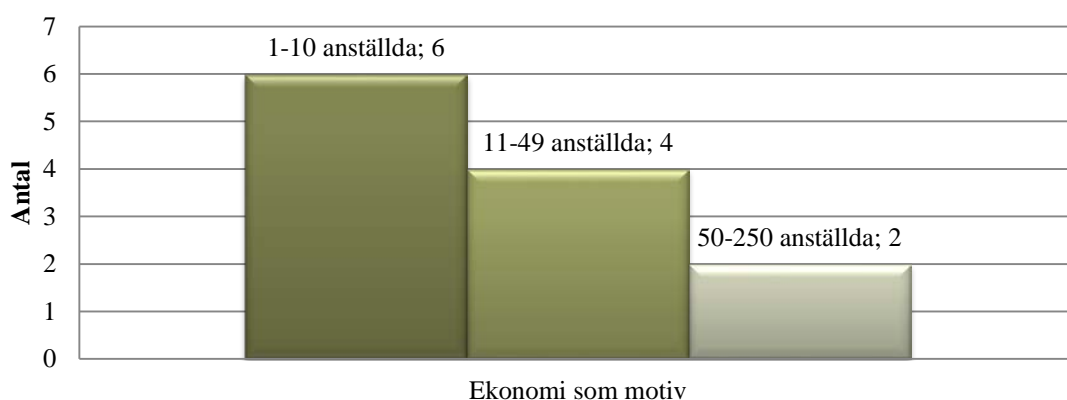
tidigare forskning för att stärka studiens vetenskapliga värde. Avslutningsvis kommer analysen att utmynna i en matris som på ett empirinärt sätt knyter ihop resultat och analys.

## 5.1 Bivariata analyser

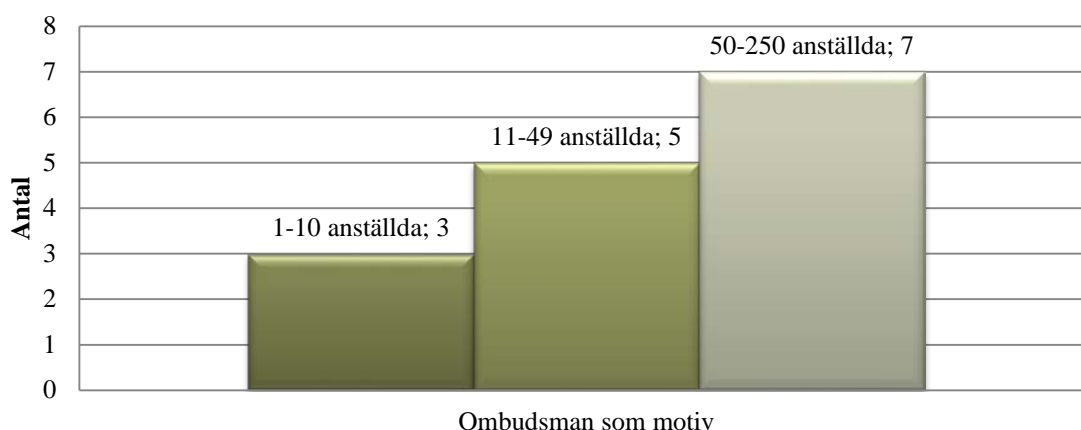
I följande avsnitt kommer olika bivariata analyser att presenteras för att undersöka samband mellan olika variabler.

### 5.1.1 Bivariat analys med de två vanligaste orsakerna och en oberoende variabel.

**Diagram 13: Antal anställda på företaget och ekonomi som motiv till utträde.**



**Diagram 14: Antal anställda på företaget och ombudsman som motiv till utträde.**



I diagram 13 och 14 är y-axeln antalet intervjupersoner och x-axeln storleken på företaget där intervjupersonerna arbetat på. **Diagram 13** visar hur den beroende variabeln ekonomi skiljer sig åt mot den beroende variabeln ombudsmannafel (**diagram 14**). Dessa båda variablerna ställs mot den oberoende variabeln antal anställda. I detta fall tycks orsakerna till att begära särskilt utträde skilja sig åt beroende på hur stort företaget är där man jobbar. Det finns en

tydlig skillnad i vilken orsak som är den vanligaste beroende på hur stort företaget är. Är det många anställda på företaget är man mer benägen att ha hamnat i en tvist med en ombudsman. Är det ett mindre företag är man mer benägen att begära utträde på grund av att du upplever kostnaden för medlemskapet som stor i förhållande till nyttan. Detta kan bero på att i större företag är det vanligare med kontaktombudsmän och fackklubbar än i mindre företag. Likaså är det vanligare att större företag får besök av lokalombudsmän från avdelningen vid större förhandlingar. Den fackliga närvaron kan tänkas vara lägre på små företag där facket har få medlemmar. Det kan då tyckas logiskt att den näst vanligaste anledningen är den som dominerar på de mindre företagen. Då det är ett litet antal som presenteras i tabellerna bör man tolka dessa med viss försiktighet då ett extra fall ändrar utfallet avsevärt.

Detta är intressant att studera närmare ur ett proaktivt perspektiv från avdelning 6 sida då det ger en fingervisning om vad som är viktigt att lägga fokus på vid besök på stora eller små företag. Vid besök på ett större företag är det viktigt att poängtera för kontaktombudsmännen och lokalombudsmännen att vara tydligare i sin kommunikation och ta hänsyn till medlemmarna samt deras känslor. En medvetenhet om att benägenheten att begära utträde på grund av ombudsmannafel är större hos stora företag ger ombudsmännen förutsättningar för att kunna arbeta mer träffsäkert.

På mindre företag är det vanligare att man anger ekonomi som orsak till utträde, det vill säga att medlemskapet är för dyrt. Det går att koppla ihop med Kjellbergs tidigare studier om att medlemmarna inte ser vad medlemskapet ger i förhållande till vad man betalar. Anledningen till varför färre nämner ekonomi som orsak till utträdet på stora företag kan vara att ombudsmännen där är mer aktiva och medlemmarna ser vad de får medlemsavgiften i form av att det finns skyddsombud, arbetsmiljöronder och fackmöten. Men på småföretag där kontakten med facket är liten missar man i större utsträckning medlemskapets värde. Därför är det viktigt för fackliga representanter att ha som mål att motivera medlemmarna att gå fackliga utbildningar i syfte att bättre sprida kunskapen om vad facket är.

Mot bakgrund av vad denna och tidigare studier visar är det således rimligt att anta att det inte är storleken på företagen i sig som är den förklarande mekanismen till vilken orsak som är den vanligaste att ange vid särskilt utträde utan de olika omständigheterna som är resultatet av företagets storlek. På större företag är det vanligare med skyddsombud, fackklubb, kontaktombud och lokalombudsmän. På mindre företag är det en avsaknad av ovanstående och då ser man inte vad medlemsavgiften ger.

### 5.1.2 Bivariat analys med antal anställda och antal i facket

**Tabell 1:** Bivariat analys uppskattat antal anslutna mot uppskattat antal anställda.

Uppskattat antal fackligt anslutna	Antal anställda			Totalt
	Antal anställda 1-10	Antal anställda 11-49	Antal anställda 49-250	
0-20 %	<b>11 (73 %)</b>	1 (6 %)	<b>0 (0 %)</b>	12 (25 %)
20-40 %	2 (13 %)	4 (28 %)	2 (11 %)	8 (17 %)
40-60 %	1 (7 %)	0 (0 %)	2 (11 %)	3 (6 %)
60-80 %	1 (7 %)	6 (40 %)	3 (17 %)	10 (21 %)
80-100 %	<b>0 (0 %)</b>	4 (27 %)	<b>11 (73 %)</b>	15 (31 %)
Totalt	15 (100 %)	15 (100 %)	18 (100 %)	48 (100 %)

I **tabell 1** hålls antal anställda som den oberoende variabeln. Hur många som är med i facket är alltså beroende av storleken på företaget. Tabell 1 visar en korstabell där intervjupersonerna fått ange hur många procent de uppskattar var med i facket vid utträdet och hur många anställda det var på företaget vid utträdet. Det som presenterades i tidigare forskning, genom Kjellberg, styrker det tabell 1 visar. I de små företagen återfinns nästan samtliga där man inte uppskattade att någon var med i facket. På de större företagen är organisationsgraden istället över 50 %. Detta visar på en strukturell förklaring till varför facket tappar medlemmar. I små företag, där fler är verksamma idag, är man mindre benägen att organisera sig och på stora företag är man mer benägen att organisera sig. Även Bengtsson (2008) visar på arbetsplatsens storlek som en viktig variabel till organisering. Bengtsson menar att ”benägenheten att vara oorganiserad är högre på arbetsplatser med färre än 50 anställda jämfört med på arbetsplatser med 500 eller fler.” (Bengtsson 2008 s. 133)

Tabell 1 visar också att det inte är någon på fem år som begärt särskilt utträde på ett litet företag där många är med i facket. En möjlig förklaring till detta är gruppträck vilket också stärks av Kjellbergs tidigare forskning där han drar slutsatsen att 2/3 anser att sociala påverkansfaktorer påverkat valet att stå utanför fackligt medlemskap. Om man arbetar på ett företag där man är en av tio anställda och alla andra är med i facket blir det extra tydligt om man begär utträde. Likaså är det ingen som begärt utträde på ett stort företag där man har uppskattat att 0-20 % är fackligt anslutna. Det kan tolkas på två sätt:

- Det första är att det inte finns något företag med så många anställda där ingen är ansluten.

- Det andra är att om det är en liten grupp människor som är fackligt aktiva på ett stort företag där mindre än 20 % är fackligt aktiva så är det en ideologiskt övertygad grupp som därför inte begär utträde.

De företag där man är minst benägen att begära utträde på är enligt tabellen företag med få anställda där alla är med i facket eller stora företag där ingen är med i facket. Dessa företag är lågriskföretag och där behöver facket inte lägga något större fokus på att arbeta proaktivt. Utifrån studiens första två frågeställningar är det liten risk att medlemmar begär utträde ur stora företag med få anslutna och utifrån studiens tredje frågeställning finns en enorm rekryteringspotential på dessa företag och det bör finnas ett intresse att identifiera de arbetsplatserna för rekrytering.

De högriskföretag där man är som mest benägen att begära utträde är istället små företag där det finns få medlemmar och stora företag där det finns många medlemmar. Dessa företag behöver identifieras och kartläggas så att fokus ligger på de företag där benägenheten att begära utträde är som störst. Det är också på dessa företag där sammanhanget spelar mest roll och inte nödvändigtvis individens uppfattning om facket. Det ger en förståelse för den tidigare korstabellen där antal anställda ger en fingervisning om orsak. Diagram 13 och 14 visar också att det finns ett samband mellan antal anställda och motiv till utträde. På små företag är benägenheten att ange ekonomi som orsak större än på stora företag och på stora företag är benägenheten att ange ombudsmannafel som orsak större.

### 5.1.3 Trivariat analys av antal i facket, antal anställda och förekomst av fackklubb.

**Tabell 2:** Trivariat analys Antal i facket – Antal anställda – Förekomst av fackklubb  
Antal Anställda

Fackklubb			1-10	11-49	50-250	Total
Ja	Antal i	0-40	2 (67 %)	1 (11 %)	2 (13 %)	5
	facket	41-60	1(33 %)	0 (0 %)	1 (6 %)	2
	(%)	61-100	0 (0 %)	8 (89 %)	<b>13 (81 %)</b>	21
	Total		3(100 %)	9(100 %)	16(100 %)	28(100 %)
Fackklubb						
Nej	Antal i	0-40	<b>11 (91 %)</b>	4 (67 %)	0 (0 %)	15
	facket	41-60	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	0
	(%)	61-100	1 (8 %)	2 (33 %)	0 (0 %)	3
	Total		12(100 %)	6(100 %)	0(0 %)	18(100 %)
Total		15(100 %)	15(100 %)	16(100 %)	46(100 %)	

**Tabell 2** visar på hur fördelningen av fackklubbar ser ut på arbetsplatserna. Inte helt förvånande är det endast två som uppgett att det finns en fackklubb på en liten arbetsplats med få anslutna. Majoriteten av fackklubbarna återfinns på de företag som är stora med en hög andel fackligt aktiva. Majoriteten av de som uppger att det är få anslutna på ett litet företag är de som saknar fackklubb vilket också stämmer överens med Kjellbergs tidigare studier (Kjellberg 2001 s. 176).

## **5.2 Analys av utdragen från intervjuerna**

De utdrag från intervjuerna som presenterats är ett försök att visa en generell bild av avdelning 6 från de påverkningssbaras perspektiv. Det är intressant att se hur de flesta intervjupersonerna tydliggör att facket inte har motsvarat de förväntningar de haft. Det går att tolka ur siffrorna i diagram 11 "Orsak att du begärde utträde från facket". Samtliga alternativ som anges kan tolkas som att facket på något sätt inte motsvarat de förväntningarna man har haft, missnöjd med en ombudsman eller facklig representant, det är för dyrt i relation till vad medlemskapet ger, jag ser inte nyttan eller jag ser inte syftet. Samtliga orsaker som anges är orienterade kring olika missnöjesfaktorer där man inte anser att medlemskapet har gett någon form av mervärde.

Utdragen från intervjuerna hjälper till att nyansera tabellerna. Intervjusvaren vittnar om att man inte talar om facket som en förening utan snarare som en produkt, ett problem som belyses av Göransson et al. (2006 s. 20). Facket är inte, i de intervjuades ögon, en förening där medlemmen har en skyldighet att bidra efter förmåga. Snarare är facket en produkt eller en försäkring som de betalar för. Upplevelsen av att man inte behöver produkten eller tjänsten gör att man helt enkelt slutar betala för den. Medlemmens föreställning om facket som produkt gör att Hirschmans teori om exit blir relevant att applicera och ökar förståelsen för varför de påverkningssbara väljer att gå ur. Det är uppfattningen av facket som en produkt och upplevelsen av att priset antingen blir för högt eller att kvaliteten försämras som gör att de begär utträde.

Många av dessa utdrag vittnar i sig självt om svaret på problemet med den negativa fackliga trenden. "Facket bryr sig inte om sina medlemmar" och "dåligt engagemang" samt "otrevlig ombudsman som bara var där för att han var tvungen inte för att han ville" är några exempel som sammanfattar de påverkningssbaras känslor om facket. Vad alla svar har gemensamt är att det visar på fackets misslyckande med att förmedla motiv till att vara organiserad.

### 5.3 Analys i förhållande till tidigare forskning och teori

Den tidigare forskningen inom området bidrar till en bättre förståelse av resultatet från studien av de påverkningsbara. Forskningen visar på hur solidaritetsgränserna har suddats ut och bidragit till ett mer individualistiskt prövande inställning till facket och fackligt medlemskap. Det är en ny typ av medlem som ska bemötas ute på arbetsplatserna med facklig tyngd och kunskap om den svenska arbetsmarknadsmodellen och vilken roll man som medlem har i facket. Den tidigare forskningen är enig i att facket inte har hunnit arbeta fram nya metoder och strategier för att fånga upp dessa nya individualistiska idéer och saknaden av solidaritetskänsla.

Precis som Kjellberg (2001) och LOs (2012) utredning om utträden, visar även denna studie på en skillnad i motiv till utträden och motiv till att i dag stå utanför. Både LO-rapporten, Kjellberg och denna rapport visar att missnöje med facket i olika former är vanligare vid utträdet men att ekonomi är vanligaste orsaken att idag inte gå med igen. Denna och Kjellbergs studie skiljer sig från LOs genom att missnöje betraktas som en tung faktor till att stå utanför facket. Detta kan problematiseras av att LO är part i målet och kan ha ett intresse av att förminska bilden av att medlemmar begär utträde på grund av missnöje.

Kjellberg visar också på samband i arbetsplatsens karaktär vilket stöder det sambandet och den slutsats som går att dra om de olika mekanismerna som styr utträden i avdelning 6. Detta kommer att diskuteras vidare i nästa avsnitt som ger utrymme för en mer diskussionsorienterad analys.

Samtliga påverkningsbara som har studerats har gemensamt att man begärt särskilt utträde, de har lämnat (exit) GS-facket. Exit och voice-teorin säger att exit oftast är ett resultat av att en produkt blivit för dyr eller att man upplever en kvalitetsförsämring. De påverkningsbara kan förstås bättre genom exit och voice-teorin, däremot är teorin inte applicerbar på de övriga i studiens totalurval. De övriga i totalurvalet bytte jobb, blev pensionärer eller blev arbetslösa och ansåg av dessa anledningar att de inte längre behövde facket för att det skedde en förändring i deras liv där facket inte är en naturlig förening att vara medlem i. De påverkningsbara å andra sidan väljer aktivt bort facket och är efter utträdet fortfarande möjliga att värva tillbaka. Det är således rimligt att de påverkningsbara har begärt utträde antingen på grund av att produkten blivit för dyr (ekonomiska motiv) eller att kvaliteten på produkten har sänkts (missnöjesmotiv).

## 5.4 Slutsats av analysen

Vad analysen visar är att det i mångt och mycket är vår omgivning som påverkar de val och beslut som tas, detta sammanhang är större än bara en individ och dess ideologiska tro och politiska åsikt. Kan GS-facket förstå det sammanhanget kan de också påverka individernas val. Problemet har flera dimensioner då fackliga utträden dels beror på en bristande kunskap om kollektivavtalet, dels på sociala relationer på arbetsplatsen samt olika kulturer på arbetsplatser. Facket bör därför lägga fram nya strategier för hur kunskapen om kollektivavtalets värde och fackföreningarnas vikt på den svenska arbetsmarknaden ska nå så många medlemmar som möjligt. De bör också beakta den sociala dimensionen på en arbetsplats, hur stor den arbetsplatsen är, hur många som är fackligt anslutna och hur kulturen ser ut. För att på ett mer överskådligt sätt visa hur sambanden ser ut mellan företagets sammansättning och de olika motiven till utträden presenteras **matris 1**.

**Matris 1: Matris som visar samband mellan företagets storlek och organisationsgrad i relation till motiv för utträde.**

		Stort företag	Litet företag
Hög organisationsgrad		<p>Hög risk att begära utträde</p> <p>Orsaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Många är medlemmar och man kan <i>glida med på ett bananskal</i> lättare på en stor arbetsplats</li> <li>- Finns ofta en fackklubb som medlemmarna tycker missköter sig</li> </ul>	<p>Låg risk att begära utträde</p> <p>Orsaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hög grad av tryck från arbetskamraterna att vara medlem</li> <li>- Om alla är medlemmar är det svårt att <i>glida med på ett bananskal</i> på en liten arbetsplats.</li> </ul>
Låg organisationsgrad		<p>Låg risk att begära utträde</p> <p>Orsaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Det finns inte många stora företag med låg organisationsgrad.</li> <li>- De få som är medlemmar på ett stort företag är så pass solidariska mot varandra.</li> </ul>	<p>Hög risk att begära utträde</p> <p>Orsaker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Svårt att motivera medlemskapet när man upplever det som att man är ensamt fackligt organiserad på en liten arbetsplats.</li> <li>- Bra relation till chefen som oftast är ägare och ser inget behov av facket</li> </ul>

Föreliggande studie visar att det inte nödvändigtvis måste vara individens subjektiva uppfattning om facket som spelar in i varför man begär utträde utan att det är sammanhanget som individen vistas i som påverkar beslutet. Matris 1 visar att en liten arbetsplats (1-10 anställda) med få anslutna (0-20%) och stora arbetsplatser (50-250 anställda) med många anslutna (80-100%) är de största riskföretagen för utträde. Motiven till utträdet skiljer sig åt beroende på företagets storlek, som diagram 13 och 14 visar. Men de vanligaste motiven till utträde bland de påverkbara är ändå i linje med Hirschmans teori om exit till följd av



att man anser produkten vara för dyr eller en kvalitetssänkning. Anledningen till varför avdelningen tappar medlemmar är alltså tudelad. På mindre företag är individualiseringstendenserna större än på stora företag vilket bland annat förklarar att motivtypen skiljer sig åt beroende på företagets sammansättning (Bengtsson 2008 s. 149). Dels en okunskap om kollektivavtalet, dels en social dimension där valet mellan att vara med eller inte är beroende på din omgivning och inte nödvändigtvis din kunskap om kollektivavtalet. Är den sociala omgivningens sammansättning i form av negativa attityder till fackligt medlemskap och låg organisationsgrad ett resultat av okunskap i kollektivavtalet och den svenska arbetsmarknadsmodellen? Eller är okunskapen om kollektivavtalet en följd av att den sociala omgivningen har en negativ attityd mot facket genom prövandet av nytta mot kostnad (en prövning som kanske oftast görs i en okunskap om fackets samhälleliga nytta)? Orsaken till utträdet förefaller bero på en okunskap om kollektivavtalets roll på den svenska arbetsmarknaden och hur kollektivavtalet upprätthålls genom en hög organisationsgrad. Enligt Kjellberg (2001) är organisationsgraden på arbetsplatsen den variabel som har störst inverkan på motiv, alltså återkommer den grundläggande frågan om att öka medvetandet om kollektivavtalets värde för att på så vis öka organisationsgraden.

### **5.5 Sammanfattning av analysen**

Analyserna i kapitel 5 visar att det finns flera dimensioner av resultatet vid en bivariat analys. Det finns kontextuella mekanismer som styr utträdena, dessa visar att hur sammansättningen på företaget ser ut i form av storlek och organisationsgrad, som påverkar motivet till utträdet. Matris 1 visar de vanligaste motiven till utträde och mekanismerna som styr de olika motiven.

## **6. Diskussion**

En av frågeställningarna var hur facket ska kunna jobba proaktivt för att minska medlemsutträdet. I inledningskapitlet beskrevs fackets dubbla medlemskapsproblem som dels består av att värva medlemmar och dels, engagera tillräckligt många. Det räcker således inte att bara identifiera högriskföretagen och vilka orsaker som ligger till grund för utträden på dessa, utan att också få de medlemmar som rekryteras att ta ett större fackligt ansvar i form av att sprida information om vad facket är och ett aktivt fackligt arbete ute på arbetsplatserna.

Facket är en organisation vars framgång är beroende av hur många aktiva medlemmar man har i relation till antalet arbetande inom ett område. Fackets främsta uppgift på arbetsmarknaden är inte att vara en serviceorganisation åt sina medlemmar utan att teckna

kollektivavtal. Det är i kollektivavtalen som lön och andra arbetsförhållanden så som arbetstid och övertidsersättning ska förhandlas. Arbetsgivarsidan har en motsvarande branschorganisation som å sin sida har ett intresse av hur kollektivavtalen ska se ut. Om det blir motsättningar om vad som ska stå i kollektivavtalen kan facket hota med strejk, men de kan bara ta ut sina medlemmar i strejk och inte de oorganiserade. Om antalet oorganiserade blir så stort att facket tappat förhandlingsmandat om kollektivavtalet måste arbetsmarknadens parter se sig om efter en ny arbetsmarknadsmodell.

Ingen av de intervjuade nämner kollektivavtalet som en anledning att begära utträde, samtidigt som kollektivavtalet är fackets kärna. Intervjupersonerna är alla överens om att facket inte motsvarat deras förväntningar vilket tyder på att bilden de har av sig själva som medlemmar i facket snarare liknar kunder till ett företag. Facket påverkar de som begär särskilt utträde även efter deras utträden då det är facket som skriver kollektivavtalen där lön och arbetstid regleras. Intervjusvaren visar att de påverkbara har en föreställning om facket som en renodlad serviceorganisation på arbetsplatsen.

Analysen av intervjusvaren ger tydliga indikationer på att de som begär utträde inte har förstått varför de ska vara medlemmar i facket. Varför är det så? Under studiens slutskede presenterades den univariata analysen för de berörda i avdelning 6. Under mötet framkom att avdelningen uppfattar det som att många medlemmar rekryteras på fel sätt. Medlemmarna rekryteras idag med argument utifrån kollektiva medlemsförsäkringar och fördelen med att vara fackligt ansluten vid uppsägningsförhandlingar och problem med arbetsgivaren. Dessa saker ”säljs” in till den potentiella medlemmen som tjänster som tillhandahålls av facket. Därtill hör att när medlemmarna väl är rekryterade tar informationen om facket slut. De skickas sällan till utbildning och får inte till sig fackets grundidé och den fundamentala fakta som är nödvändig för att veta vad facket är.

Ett förslag på åtgärd är att bygga upp en infrastruktur kring utbildningarna där nyrekryterade medlemmar inte själva behöver söka kurserna utan där de får olika kurstillfällen presenterade för sig och där det förväntas att de ska infinna sig. På dessa kurser bör en välutbildad och pedagogisk lärare tala om för medlemmarna deras roll i facket samt vad det är som styr deras arbetsvillkor och hur kollektivavtalet utformas. Som diagram 3 visade är detta något som bör ske under det första året för att minska risken för ett utträde.

Det är värt att diskutera olika anledningar som kan ligga till grund för att medlemmarna har dålig kunskap om facket. En av anledningarna är att facket är dåliga på att informera och

utbilda sina medlemmar vilket kan bero på att de själva inte ser sig som en medlemsorganisation där det är medlemmarna som ska bära upp facket, utan en självpåtagen experttunga organisation där endast de invigda har en roll att spela, ett fenomen som även Nyström (2012 s. 107) lyfter. Detta är något som har sin grund i en allt mer dynamisk arbetsmarknad och ett förändrat förhållande till arbete och kunskap. Det är svårare att få medlemmar att engagera sig när så mycket annat i livet får fokus. I en tillvaro där man ska hinna med att ta hand om både villa, familj, vänner, hobby och karriär lämnas lite utrymme till fackligt arbete. Den största förändringen som en äldre lokalombudsman på kontoret i Göteborg hade sett under åren var att för 20 år sedan var korridorerna i Folkets Hus i fyllda med nyfikna medlemmar som kunde stanna till på avdelningen för en kopp kaffe innan de åkte till jobbet. Idag prioriteras det bort i all vardagsstress. Detta tåls att sättas i relation till den förändrade arbetsmarknaden och globaliseringen som fått till följd ett mer krävande arbete och flexiblare arbetsplatser. Följden har blivit att gränserna för ”vi” och ”dem” allt mer suddats ut, vilket återspeglas i en av intervjupersonernas svar på påståendet ”du ska vara solidarisk” - ”ja, men mot vem?”

### **6.1 Förslag till vidare forskning**

Det vore intressant att fortsätta utveckla den matris som presenteras i denna studie och testa teorierna om företagets storlek och organisationsgrad, samt kopplingen mellan detta och motiv till utträdet. Utifrån begreppet påverkningsbar hade det varit intressant att studera övriga fackförbund i Sverige.

### **6.2 Sammanfattning för att svara på frågeställningarna**

1. De vanligaste uttalade motiven för att begära utträde hos de påverkningsbara är olika former av missnöje, oftast riktat mot fackliga representanter. Det näst vanligaste är att man upplever medlemskapet som för dyrt.
2. Det finns främst två olika mekanismer som styr dessa motiv.
  - Den första är en brist i kunskap om vad facket och kollektivavtalet är.
  - Den andra är en social dimension där arbetsplatsens sammansättning i form av storlek och organisationsgrad är avgörande.
3. GS avdelning 6 bör identifiera de företag där sannolikheten är som högst för att medlemmar ska begära utträde och punktmarkera insatser mot dessa företag för en effektivare medlemsrekrytering. Dessutom bör GS avdelning 6 ha som mål att utbilda så många av de befintliga medlemmarna som möjligt.

## 7 Källförteckning

- Allvin, M. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Bengtsson, Mattias (2008). *Individen stämplar in: arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, 2008
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2010). *Varför vetenskap?* Uppl. Lund: Studentlitteratur
- Bruhn, A. (1999). *Individualiseringen och det fackliga kollektivet : en studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro: Univ.
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda* Uppl. Lund: Studentlitteratur
- Europeiska Kommissionen (2005)  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/enterprise/business\\_environment/n26026\\_sv.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_sv.htm)  
Hämtad 2014-04-10
- Göransson, I., Holmgren, A. & Lundkvist, U. (2006). *Kollektivavtalet : det skrivna löftet*. Stockholm: LO.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and states*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kjellberg, A. (2001). *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. 2., utvidgade och rev. uppl. Lund: Arkiv.
- Kjellberg, A. (2009). Fackliga organisationer och industrial relation. Red Berglund, T. & Schedin, S. *Arbetslivet*. 2., [rev. och uppdaterade] uppl., s. 241-283 Lund: Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2013a). Kan fackets försvagning hejdas - facklig styrka och organisering i en globaliserad värld. Red. Lindberg, I. & Neergaard, A. *Bortom horisonten. Fackets vägval i globaliseringens tid*, s. 39-89. Stockholm: Premiss
- Kjellberg, A. (2013b). *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. 2 uppl., ISBN 91-7267-310-9
- LO (2012). *Röster om facket om jobbet, sammanfattning av rapport 1-5* ISBN 978-91-566-2813-9 Stockholm: LO, 2012
- Lundh, C. (2010). *Spelets regler: institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. 2. uppl. Stockholm: SNS förlag.
- Nelander, S., Goding, I. (2003) *Röster om facket och jobbet: 5*. Stockholm EO Print AB

- Nyström, Ö. (2012). Djup och bredd – Solidaritetens mått i svensk fackföreningsrörelse. Red. Schiller, B. *Solidaritetens många ansikten: tretton texter om arbetsliv och omvärld*. S. 79 – 11 Stockholm: Premiss.
- Offe, C. (1985). *Disorganized capitalism*. Glasgow Bell & Bain Ltd
- Phelan, C., Martin, A., Hancké, B., Baccaro, L., & Erne, R., (2009) Erne, R “Labour History symposium:, European unions “*Labor History*, 50:2, 187-216
- Western, B (1995) “A Comparative Study of Working-Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries” *American Sociological Review*, 60: 2 s. 179-201