

ARBETSMILJÖ FONDENS SAMMANFATTNINGAR

1281

Medlemmen, facket och företaget

För innehållet i sammanfattningen svarar Anders Boglind, Sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet, Brogatan 4, 413 01 Göteborg, tel 031-63 47 83.

Pnr 84-0384 Medbestämmande/inflytandefrågor (66)

Maj 1989

Projektets bakgrund

Vad sker med industritjänstemännens attityder till facket och benägenhet att engagera sig i det fackliga arbetet? Vilka är förutsättningarna för en ökad lokal facklig aktivitet? Kan en satsning på nya frågor och arbetsformer motivera medlemmarna till ett större engagemang i klubbarnas arbete? Detta är frågor som ställdes i en rad utvecklingsaktiviteter som i början av 80-talet bedrevs inom SIF:s förbundsavdelning 10 i Göteborg, och de blev också utgångspunkten för forsknings- och utvecklingsprojektet *Demokrati och effektivitet i lokalt fackligt arbete*.

Projektet har nu slutrapporterats i två rapporter. *Medlemmen, facket och företaget*, författad av Anders Boglind, behandlar projektets utgångspunkter och genomförandet av den forskningsinriktade delen. *Tro och större skor*, författad av Berit Rexmo behandlar utvecklingsarbetet. Föreliggande sammanfattning behandlar i första hand den forskningsinriktade delen.

Varför är medlemsaktiviteten ett problem?

De frågor som var projektets upprinnelse avspeglar en oro för att fackets medlemsstöd håller på att försvagas. Visserligen har de svenska industritjänstemännens fackliga anslutningsgrad och faktiska fackliga deltagande under 1980-talet stabiliserats på en nivå som är väl i höjd med andra kategorier på den svenska arbetsmarknaden och avsevärt mycket högre än i andra länder. Men rapporter från fältet och olika undersökningar visar på underliggande problem. Det reella deltagandet är skevt fördelat och bärs upp av en relativt liten grupp aktiva.

Opinionsstödet bland medlemmarna tenderar enligt flera undersökningar att minska. Samtidigt förutsätter ett framgångsrikt utnyttjande av medbestämmandelagens möjligheter en ytterligare vidgning av det fackliga bevakningsområdet till områden som är mycket arbetsintensiva, och som följaktligen kräver en ännu högre lokal aktivitet. Medan de traditionella fördelnings-

frågorna kan drivas av ett centraliserat och professionaliserat *verkställande fack* måste en del av de nya verksamhetsfrågorna finna lokala lösningar som utvecklas i ett *deltagande fack*. Det gäller, enligt den fackliga analysen, inte bara att utveckla nya arbetsätt, utan att finna *en riktig kombination av frågor och arbetsformer* om man skall kunna bredda det fackliga deltagandet.

Projektets referensram

Denna problemuppfattning, som var projektets utgångspunkt, har vidareutvecklats under projektets gång och resulterat i en bredare referensram som beskrivs i rapportens första del, "Medlemsaktivitetens problem". Medlemsaktivitetens nivå beror inte bara på interna fackliga förhållanden. Enligt vårt synsätt är det viktigt att inse att facket i vissa grundläggande avseenden är *sekundärt* i förhållande till företaget. Fackets medlemmar är i första hand företagets anställda, och fackets organisation måste anpassas till företagets för att kunna möta motparten på de nivåer där informationen finns och beslutsfattandet sker.

Sett från medlemmens ståndpunkt är medlemskap i facket i första hand *en strategi för skyddat deltagande*. På samma gång som det finns intressegemenskap finns det ofrånkomliga motsättningar mellan företagets krav och de enskilda anställdas intressen. Genom sin uppbyggnad och sitt sätt att fungera skapar företaget de viktigaste förutsättningarna för konflikt, beroende och identifikation mellan ledning och anställda och mellan de anställda inbördes. Frågan blir då: Hur påverkas den anställdes identifikation med facket respektive med företaget av de nya managementstrategierna och organisationsmodellerna? Vad kan facket göra för att hävda medlemskapets värde?

Den empiriska undersökningens uppläggning

Underlag för en fördjupad diskussion om detta har inhämtats genom en fallstudie vid två företag i Göteborgsområdet: Electrolux Storkök i Alingsås med knappt 200 anställda tjänstemän, och Mölnlycke AB i Möln-

lycke med drygt 1 000 tjänstemän. Vårt empiriska material är alltså inte hämtat från extrema "spetsföretag" utan från relativt stora företag med etablerad facklig verksamhet. Båda ingår i koncerner där aktuella tendenser inom modern företagsledning kommit till uttryck. Båda har också väl utvecklade SIF-klubbar med en positiv inställning till att pröva nya arbetsformer. Företagen uppvisar också intressanta olikheter, bla beträffande facklig organiseringsgrad.

Undersökningen bygger huvudsakligen på en kombination av register- och frågedata. Via fackets medlemsregister och företagets anställningsregister har relationen mellan fackligt deltagande och position i företagsorganisationen fastställts. Registeruppgifterna, som omfattar samtliga anställda, har sedan följts upp genom intervjuer med ett nittiototal tjänstemän med olika grad av fackligt deltagande.

Avsikten har varit att spegla deras syn på relationen mellan *medlemskapet* i facket och rollen som *anställd och medarbetare* i företaget. Vi har särskilt intresserat oss för de skäl man anger för eller emot facklig anslutning. Resultaten tjänar som underlag för en diskussion om vilka förändringar i det fackliga arbetet som kan vara påkallade om man vill bredda deltagandet. De är också utgångspunkt för en teoretisk diskussion om organisationsdeltagandets förutsättningar.

Utvecklingsarbetets uppläggning

Parallellt med den empiriska undersökningen inleddes ett praktiskt utvecklingsarbete vid de båda SIF-klubbarna. Den närmare utformningen av detta beskrivs i Berit Rexmos rapport *Tro och större skor*. Målet var att utveckla och pröva arbetsformer som kunde främja ett ökat medlemsdeltagande och bidra till att effektivisera klubarbetet, framför allt i de nya "villkor i arbetet"-frågorna. Medlet för detta var en projektorganisation med vissa gemensamma och vissa klubb- och företagsspecifika drag.

I en första fas genomfördes tre projektarbeten av utredande karaktär, inriktade på kartläggning av medlemmarnas åsikter om

klubbarbetet eller på att kartlägga rekryteringsbaser och rekryteringsvägar för fackliga uppdrag. Erfarenheterna från den första fasen ledde till att utvecklingsgrupperna efterhand fick en fastare förankring och klarare mandat i förhållande till det ordinarie klubbarbetet, men med en egen organisation, parallell med klubbens linjeorganisation. En viktig roll hade de beredningsgrupper som tog fram uppgifter och skötte bemanningen av de olika arbetsgrupperna (med mindre uppdrag) och projektgrupperna (med mer omfattande uppdrag). En annan viktig del var utbildning i projektledning och projektarbetsmetod för klubbfunktionärer.

Vid Electrolux-klubben genomfördes fyra mindre projekt som bl.a. resulterade i översyn av rekryteringen och i uppbyggnad av en kontaktombudsorganisation. I Mölnlyckeklubben genomfördes ett större projekt på temat "Översyn och förslag till ny organisation för klubben" med syfte att få en bättre överensstämmelse mellan den fackliga strukturen och företagets struktur, framför allt i förhållande till arbetsplatserna. Dessutom behandlade mindre arbetsgrupper områden som nya kontakt- och informationskanaler (lunchmöten, kontaktombudens resurser) och metoder att få kontakt med nyanställda.

Kopplingen mellan projektets forsknings- och utvecklingsdel har skett genom att en del material som projektgrupperna samlat in har bearbetats inom forskningsdelen, och genom att resultat och idéer från registerstudien och från intervjuerna presenterats och diskuterats i en del av de arbetsgrupper som ingått i utvecklingsarbetet. I princip har dock arbetet i projektets båda huvuddelar bedrivits relativt självständigt.

Registerundersökningen: Position och aktivitet

Sambanden mellan position i företagsstrukturen, mätt som befattningsskikt och befattningsfamilj, och facklig aktivitet, indelad i kategorierna oorganiserade, egenförhandlare, passiva medlemmar och medlemmar med fackliga uppdrag gick i stort sett i förväntad riktning vid det ena av de två

företagen, medan det andra uppvisade en mer mångtydig bild.

För det första fanns här påfallande många oorganiserade tjänstemän (nära 40%). Flest var de i de högre befattningsskikten, men det fanns höga andelar oorganiserade också i kategorier vars ställning på den interna och externa arbetsmarknaden inte kan vara särskilt stark. Sambanden mellan befattningsfamilj (yrkesområde) och facklig aktivitet antyder att närheten till marknaden respektive produktionen är betydelsefull, men att detta måste ses i relation till historia och traditioner och till de olika gruppernas relativa storlek på arbetsplatsen.

Som i andra undersökningar gäller här att kvinnorna är överrepresenterade som medlemmar och på de mer blygsamma fackliga uppdragen. Fler män än kvinnor är oorganiserade, men de relativt få kvinnor som avancerat till högre befattningsskikt är oorganiserade i högre grad än män i motsvarande befattningar.

Vid det ena företaget har en tredjedel av SIF-medlemmarna valt att själva sköta sina löneförhandlingar. Här är män i högre befattningsnivåer överrepresenterade. Samtidigt finns relativt många kvinnor i låga befattningar som själva gör upp om sin lön med berörd chef.

Anslutningsgraden ökar med längre anställningstid, men det gör också benägenheten att förhandla utan klubbens hjälp. Registeruppgifterna pekar också på ett starkt samband mellan anställningstidens längd och den fackliga anslutningen. Majoriteten av de oorganiserade har anställts under de senaste åren då företaget växt kraftigt.

Registerstudien pekar mot att kombinationen av snabb personaltillväxt och en mycket decentraliserad företagsorganisation, där personalansvaret förts djupt ned har skapat betydande problem för den fackliga medlemsrekryteringen. Problemet har som framgått tagits upp och bearbetats i projektets utvecklingsdel.

Frågeundersökningen: Fripassagerarna och deras motiv

Registerundersökningen visade att vid det ena av våra företag är andelen fackligt ak-

tiva ungefär lika stor som andelen oorganiserade. Vid det andra är andelen oorganiserade mer än dubbelt så stor. De fackliga "fripassagerarna" alltså fler än aktivisterna. Vilka argument anför då de oorganiserade för att stå utanför facket? Har frågan om facklig organisering och aktivitet någon moralisk laddning eller ser man den som en materiell fråga om relationen mellan insats och utbyte?

Dessa frågor diskuterades vid frågeundersökningen. Det visade sig att de oorganiserade relativt ofta anförde värderingsgrundade argument, både partipolitiskt och allmänideologiskt färgade. De tunga argumenten för att stå utanför facket är dock materiella och handlar om vad man kan vinna på att bli medlem.

De variationer i den fackliga anslutningen som kunde konstateras mellan företagen och mellan olika kategorier inom samma företag skulle då kunna ses som uttryck för olikheter i marknadsstyrka. Vissa anställda upplever att de för egen del inte behöver facket. De unga ekonomerna och teknikererna är sällan fackligt aktiva. Relativt många av dem är oorganiserade. Men det sistnämnda gäller bara vid det ena företaget. Detta och andra avvikelser från förväntade samband mellan position i företaget och aktivitet i facket tyder på att annat än det individuella egenintresset påverkar individens handlingsval.

En annan utgångspunkt är att förklara skillnader i aktivitet med normativ påverkan och social kontroll. Vilken kontroll utövar det fackliga systemet mot "avvikare", och hur går detta till? Vilka är fackets "systembärare" och hur argumenterar de om och när de griper in mot avvikare från det fackliga normsystemet?

Vi kan utifrån intervjuerna konstatera att det bland våra tjänstemän i allmänhet inte medför några sociala kostnader att vara oorganiserad. Arbetskamraternas benägenhet att använda moraliska påtryckningar är låg. Facket utgör för de flesta medlemmar ingen påtaglig moralisk eller normativ gemenskap. Påfallande är att när de tjänstemän vi intervjuar säger "vi" menar de någon nivå av företagsorganisationen och inte facket.

Man kan föreställa sig att det finns en potentiell kollektivitet som manifesteras först vid konflikt. Vad som sker vid en arbetsmarknadskonflikt kan då ses som ett prov på de olika vi-relationernas styrka och på förhållandet mellan medarbetarskap och medlemskap. Enligt vad som framkommer vid intervjuerna har det viktigaste vid sådana tillfällen varit att undvika konflikter mellan arbetskamrater som är och kommer att vara direkt beroende av varandra. Arbetsgruppen, snarare än facket eller företaget är den sociala gruppering som man slår vakt om. Följaktligen har frågan om de oorganiserade inte heller då aktualiserats.

Att vara oorganiserad: Ett beslut eller ett icke-beslut?

De argument mot medlemskap som framkommer vid intervjuerna behöver dock inte säga allt om anledningen till att man inte är med i facket. Kombinerat med uppgifterna från registerstudien pekar intervjuerna mot att utanförskapet oftare är ett resultat av ett icke-beslut än ett reflekterat ställningstagande.

Den relativt stora andelen oorganiserade vid det ena av våra företag beror troligen mindre på att företaget rekryterar en viss typ av människor än på att man rekryterar många, att rekryteringen liksom hela företagsorganisationen är starkt decentraliserad, och att den fackliga närvaron och kontrollen därför inte hinner hålla jämna steg med utvecklingen inom företaget.

De antifackliga hållningar som uttrycks av en del har troligen oftast utvecklats sekundärt. Den primära orsaken ligger i fackets problem med att anpassa sin struktur och sina arbetsformer till utvecklingen i företaget.

Detta synsätt fokuserar på organisationsstrukturer, tillfällen och avgörande situationer mer än på de ingående personerna och deras bakgrund och attityder. Frågan blir då vilka tillfällen som ges att gå med i och arbeta inom facket, och vilken kontroll som kan mobiliseras för att påverka individens handlingar i de avgörande situationerna.

I detta sammanhang talar vi om *tillfäl-*

lesstruktur respektive *kontrollstruktur*. I enlighet med synen på facket som en sekundärorganisation antar vi att båda dessa påverkas av företagets struktur och organisation, liksom av företagets normsystem eller kultur. Men kanske också behovet av skyddat deltagande minskat, som följd av moderna ledningsmodeller i företaget?

Vad står facket för i det moderna företaget?

Inom arbetssociologin har påvisats att det i företag med hierarkisk uppbyggnad uppstår motkulturer som skyddar de underordnade anställda från systemets krav och som erbjuder alternativa vägar till status och självkänsla. Sådana spontant alstrade kollektiva motnormer är en viktig informell bas för facket. De är en funktion av å ena sidan företagets krav på den enskilde, å andra sidan möjligheterna till kontakt och identifikation mellan arbetskamrater i samma situation.

Frågan är då på vilket sätt kontakt- och identifikationsmöjligheterna påverkas av utvecklingen i moderna företag, och hur man uppfattar företagets krav: som hot mot tryggheten eller som chans till utveckling och framgång? Och i vilken grad uppfattas facket som en legitim och effektiv kanal för att lösa traditionella och nya problem som kan uppstå på arbetsplatsen?

I rapporten ges exempel på hur utvecklingen vid de undersökta företagen på olika sätt har minskat förutsättningarna för en systemskapad motkultur av den typ som efterhand har kunnat kultiveras till ett fackligt medvetande och en kollektiv rationalitet. Men det framgår också av intervjuerna att det grundläggande motivet för fackligt medlemskap kvarstår. Det finns en stark ambivalens i synen på företaget och dess krav på de anställda.

Samtidigt som kraven i viss och kanske ökande utsträckning bejakas består insikten om att det också finns en motsättning mellan företagets logik och de egna behoven av trygghet och utveckling. I den meningen uppfattas facket av de flesta som legitimt. Utvecklingen har aktualiserat frå-

gor som inte kan hanteras individuellt. Hit hör fördelningen av utbildning och utvecklingsmöjligheter, vilket i hög grad också är en jämställdhetsfråga.

Psykosociala arbetsmiljöproblem som följd av att företagen ställer högre krav på ett allsidigt engagemang börjar också uppmärksammas. De frågor som utpekats som viktigast vid våra intervjuer är dock de traditionella ersättnings- och trygghetsfrågorna. För det som i den fackliga diskussionen kallas "villkor i arbetet-frågor", tex inflytande över arbetsorganisationens utformning, finns en viss tveksamhet angående den fackligt-representativa vägens effektivitet. Här finns ett problem för facket som består i att medlemmarna finner att tillgängligheten och snabbheten är så mycket större i de nya decentraliserade företagen än i de fackliga kanalerna.

Står facket inför ett reproduktionsdilemma?

Ett annat problem består i avvägningen mellan den materiellt sakinriktade eller "produktiva" funktionen, och den gemenskapsuppehållande eller "reproduktiva" funktionen. Många tjänstemän som är positiva till ett starkt fack vill själva inte vara delaktiga i arbetet och känner sig inte förpliktigade inför något fackligt normsystem eller någon kollektiv ideologi. Men om organisationens medlemmar tappar intresset för aktivt deltagande innebär detta på sikt en reproduktionskris. Den försvagar systemets förmåga att upprätta och bekräfta de sociala relationer som i sin tur kan bära upp ett gemensamt solidaritetsinriktat värdesystem.

Om inte det produktiva, verkställande servicefacket skall få sin maktbas undergrävd måste dess medlemmar omfattas av åtminstone ett minimum av solidaritet med ett större kollektiv. Förbundens och centralorganisationernas makt bygger i sista hand på att medlemmarna inte bara är beredda att betala för vissa försäkringstjänster utan att de är beredda att gå ut i konflikt och göra uppoffringar för kolleger vars hjälp de själva skulle klara sig utan.

Vad kan göras?

Den reproduktiva nyckelfunktionen är att rekrytera nya medlemmar bland företagets anställda och att förmå en tillräcklig andel av dem att acceptera fackliga uppdrag. Även om man kan förbättra rekryteringen i båda dessa avseenden kommer det att vara svårt att organisera det fackliga inflytandet enbart i representativa former i företag där många beslut fattas långt ute i periferin. Fler medlemmar måste kunna formulera och bära upp fackliga perspektiv på de problem de ställs inför i de nya decentraliserade företagen. För om förmågan att hävda den kollektiva rationalitetens principer bara finns på central nivå kommer den att sättas ur spel av lokala allianser.

Om en breddning skall vara möjlig beror bland annat på den meny av fackliga arbetsuppgifter med olika tillgänglighet och kvalifikationskrav som erbjuds fackets medlemmar. Idag innebär fackligt deltagande i

praktiken att man innehar ett uppdrag av något slag. Att avsevärt öka den andel som åtar sig uppdrag av traditionell typ kan visa sig vara svårt.

En annan väg som dessutom kan vara attraktiv för andra grupper än dem som traditionellt låtit sig enrolleras i fackliga uppdrag har prövats i utvecklingsdelen i vårt projekt. Projektarbetsmetoden gör det möjligt att ta del i diskussioner om angelägna problem på arbetsplatsen eller att engagera sig i konkreta arbetsuppgifter utan att för den skull binda sig för ett uppdrag som definieras över tiden. Detta har visat sig vara en arbetsmodell som gör det möjligt med en ny typ av deltagande.

Rapporten

Medlemmen, facket och företaget (122 sidor) kan beställas från Sociologiska institutionen, Brogatan 4, 41301 Göteborg, tel 031-63 47 83. Pris: 50 kr.

Arbetsmiljöfonden

Box 1122, 111 81 Stockholm
Tel 08-796 47 00 (vx)