



LUND UNIVERSITY

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal

Kjellberg, Anders

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2021). *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*. Arena Idé.

Total number of authors:
1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

arenaidé
September 2021

Den svenska modellen

2020:

pandemi och nytt huvudavtal

Anders Kjellberg

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal

© Arena Idé, Stockholm, september 2021

ISBN 978-91-985543-0-4

Författare: Anders Kjellberg

Redaktör: German Bender, Arena Idé

Foto omslag: krakenimages, Unsplash.com

<https://unsplash.com/photos/Y5bvRlcCx8k>

Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapport



**Anders Kjellberg
(författare)**

är professor i sociologi vid Lunds universitet. Han är en av Sveriges ledande forskare om fackliga organisationer och partsrelationer ur ett historiskt och internationellt perspektiv.



German Bender (redaktör)

är utredningschef på Arena Idé, med ansvar för arbetsmarknads- och utbildningspolitik.

Förord september 2021

Helt nytt i denna upplaga är kapitlet om olika motiv att vara med i facket. Där diskuteras även den fackliga arbetsplatsorganisationens betydelse.

Vidare har uppdateringar och kompletteringar gjorts angående processen fram till ett nytt huvudavtal och dess upphöjande till lag, bland annat under rubriken ”En ny typ av allmängiltigförklaring förändrar den svenska partsmodellen”.

Avsnittet om organisationsgraden hos utrikes och inrikes födda har utvidgats. Det gäller bland annat andelen utrikes födda i fackförbunden och centralorganisationerna år 2020 (tabellerna 22-23).

I avsnittet som behandlar EU-direktivet om minimilöner har lagts till löftet från EU om att de svenska konfliktreglerna inte skulle beröras av utstationeringsdirektivet, vilket de som bekant gjorde (Laval-domen), precis som det nu aktuella direktivet inte påstås få några konsekvenser för den svenska partsmodellen.

Lund den 28 september 2021

ANDERS KJELLBERG

Förord juni 2021

Som utlovats i förordet från april föreligger nu en ny upplaga av denna rapport. Titeln är som synes oförändrad. Innehållet är till stora delar identiskt med det i den föregående versionen.

Undantagen är för det första ett nytt kapitel som diskuterar vad EU-direktivet om minimilöner kan komma att betyda för den svenska partsmodellen.

För det andra har delarna som berör det nya huvudavtalet daterats upp med anledning av att regeringen och samarbetspartierna presenterat förslaget till ny lagstiftning och LO upptagit förhandlingar med Svenskt Näringsliv för att sammanjämka det nu gällande omställningsavtalet LO-SN med det nya huvudavtalet och den kommande lagstiftningen.

Lund den 10 och 14 juni 2021

ANDERS KJELLBERG
Sociologiska institutionen, Lunds universitet
Telefon 046-222 88 47
E-post anders.kjellberg@soc.lu.se
Hemsida <https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

Förord

Denna rapport planeras att under slutet av maj eller början av juni utkomma i en utvidgad upplaga som motsvarar förra årets Arena Idé-rapport *Den svenska modellen i en oviss tid*. Den planerade rapporten har titeln *Den svenska modellen i en föränderlig värld*.

Synpunkter och förbättringsförslag på föreliggande rapport är mycket välkomna med tanke på den kommande.

Jag vill särskilt tacka rapportens redaktör German Bender på Arena Idé för all den hjälp och inspiration jag fått från första stund till det färdiga resultatet. Ett tack också till Johannes Lindvall som läst en tidigare version av delen som handlar om det nya huvudavtalet, samt Lena Lindgren.

Lund den 22 april 2021

ANDERS KJELLBERG
Sociologiska institutionen, Lunds universitet
Telefon 046-222 88 47
E-post anders.kjellberg@soc.lu.se
Hemsida <https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Inledning	5
Några utmärkande drag hos partsmodellen	6
Svensk partsreglering i internationell jämförelse	7
Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering	7
Långtgående brittisk decentralisering och inskränkt konflikträtt	8
Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner	9
Nederländerna: lönermoderation i partsregi efter statlig press	10
Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv	11
Tre grundläggande avtal för partsmodellen	12
Tjänstemannafackens växande styrka	13
Staten djupare involverad 2020 än 1938	14
Lång och komplicerad väg till huvudavtal 2020	15
Havererade huvudavtalsförhandlingar 2008–2009	15
Nya försök för PTK och Svenskt Näringsliv 2012–2015	17
Otrygga anställningar ett växande problem på LO-sidan	21
LO begär förhandlingar med Svenskt Näringsliv 2017	22
Avsiktsförklaring men växande kritik inom LO	24
Nytt huvudavtal med deltagande av IF Metall och Kommunal	25
Varför gick LO-förbunden skilda vägar?	27
Ett nytt huvudavtal i en föränderlig värld	35
Flera steg mot en svensk flexicurity-modell	36
Industrins ställning består, men nya tendenser gör sig gällande	37
Statens framträdande roll i 2020 års huvudavtal	39
Vad betyder huvudavtalet för partsmodellen?	39
Ökat statligt inflytande	39
Ökat arbetsgivarinflytande	42
Ökat inflytande för tjänstemannafacken	43
En ny typ av allmängiltigförklaring förändrar partsmodellen	45
LO återupptar förhandlingarna	47
Pandemin 2020 – konsekvenser för partsmodellen	52
En mix av partsreglering och statsreglering under krisen	53
Krisens inledningsskede: medlemsökning i fack och a-kassor	56
Facklig medlemsutveckling under 2020	65
Exceptionell medlemstillväxt jämfört med året innan	71
Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950–2020	73
Medlemsutveckling i några LO-, TCO- och Saco-förbund	74
De 35 största fackförbunden i Sverige	83
Fackliga a-kassor 2020: tre gånger större ökning än i facken	85
Fem unika förändringar i facklig anslutning sedan 2006	89
Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda	99
Växande andel utrikes födda LO-, TCO- och Saco-medlemmar	103
Motiv att vara med i facket	105
Kostnaden för medlemskapet vägs mot nyttan	105
Teorier om varför anställda går med i facket	106

Skäl att vara med i facket: nytta vis-a-vis social påverkan	109
Fackklubbarnas minskande täckningsgrad	111
Det ökade distansarbetet – en facklig utmaning.....	113
Sjunkande andel fackligt förtroendevalda.....	114
Vikande medlemstal och färre arbetsplatsrepresentanter försvagar facken i Europa	115
Fack- och a-kassememberskap under Gent-system.....	116
Medlemsavgiftens storlek.....	118
Fackliga inkomstförsäkringar ger ny Gent-effekt.....	119
Hotar EU-direktivet om minimilöner den svenska modellen?... 125	
Är Sverige kvalificerat för att undantas från EU-direktivet?	127
Parallella minimilöner: kollektivavtalade och lagfästa	128
Arbetsgivare kan välja ”gula fack”	129
Allmängiltigförklaring: utväg eller återvändsgränd?.....	130
Konsekvenser för konflikträtten.....	131
Oförutsägbara förändringar	132
Teknikföretagens krav om svensk minimilönelag 2008.....	132
Oförutsägbar händelsekedja.....	133
Avslutning	133
Referenser.....	142

Sammanfattning

Det hände mycket på den svenska arbetsmarknaden år 2020. En omfattande avtalsrörelse, ett nytt huvudavtal och inte minst en av coronapandemin utlöst ekonomisk kris som slog väldigt ojämnt mot olika branscher. Regeringen införde en ny form av korttidsarbete följt av en våg av kollektivavtal om korttidsarbete för att begränsa antalet uppsägningar så mycket som möjligt. A-kassan gjordes generösare och även företagen stöddes ekonomiskt.

Som följd av den extrema osäkerhet som den ekonomiska krisen medförde, men också den mer generösa a-kassan, upplevde facken och a-kassorna under mars och april 2020 en medlemstillströmning utan tidigare motsvarighet. I denna rapport redovisas för första gången helårssiffror för 2020. Här följer ett sammanfattande urval:

- Den fackliga organisationsgraden steg för första gången sedan 1990-talets mitt. Efter en stabilisering på 68 procent 2019 ökade den 2020 till 69 procent. Uppgången omfattade både arbetare (från 60 till 61 procent) och tjänstemän (72 till 73 procent) (se tabell 19).
- För andra året i rad steg fackanslutningen hos utrikes födda arbetare, från 50 procent 2018 till 51 procent 2019 och 52 procent 2020. Det innebär en markant omsvängning jämfört med utvecklingen 2006-2018, då de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad sjönk oavbrutet och betydligt mer än bland de inrikes födda (år 2006 var den 77 procent i båda grupperna). Hos inrikes födda arbetare var organisationsgraden åren 2018-2020 oförändrat 64 procent.
- När året var slut hade facken fått 75 000 fler yrkesaktiva medlemmar än vid föregående årsskifte. Bara under loppet av två månader (mars-april) ökade fackens medlemstal med omkring 58 000 medlemmar.
- LO växte med 9 700 medlemmar under mars och 10 200 under april (tabell 4). Tjänstemannafacken ökade ännu mer, varav Unionen stod för långt mer än hälften av tillväxten eller sammanlagt 23 700 medlemmar under de två månaderna (tabell 5). Medlemstillväxten är i stort sett koncentrerad till första halvåret, med ett klart undantag. Kommunal ökade med 8 800 under första halvan av året och med 9 400 under den andra (tabell 7). Det står i skarp kontrast till Unionen, som ökade med 29 800 under första halvåret men som t.o.m. minskade något under resten av året (tabell 8).
- Under året fick de fackliga a-kassorna 234 000 fler medlemmar, en ökning på närmare sju procent, som till ca 90 procent skedde under första halvåret. Tillströmningen var betydligt större än den fackliga medlemsökningen.
- Medan antalet LO-medlemmar blev 24 200 fler under 2020 (tabell 7) steg LO-kassornas medlemstal med 104 600 eller drygt fyra gånger mer (tabell 16). TCO-kassorna ökade med 83 500 medlemmarna och TCO-förbunden exklusive Vårdförbundet med 33 100 eller 40 procent av kassornas medlemsökning.

Sveriges största a-kassa, Akademikerkassan AEA, som omfattar Saco-förbunden och Vårdförbundet inom TCO, fick 40 500 fler medlemmar under 2020, medan antalet medlemmar i Saco och Vårdförbundet ökade med sammantaget 16 000.

Men även i ett annat avseende var 2020 ett historiskt år för den svenska partsmodellen, då ett nytt huvudavtal under stark politisk press ingicks mellan PTK, Svenskt Näringsliv, Kommunal och IF Metall (senare anslöt sig också Vision). Att ett huvudavtal tecknas utan att LO är med understryker 2020 som ett exceptionellt år. LO:s djupa splittring om hur man skulle ställa sig till förhandlingsresultatet avspeglar den varierande problembild som olika förbund står inför, och som beskrivs utförligt i denna rapportens första halva.

Kortfattat avspeglar skeendena under 2020 en maktförskjutning inom fackföreningsrörelsen från arbetarsidan till tjänstemannasidan och inom den svenska partsmodellen till ett större inflytande för arbetsgivarsidan och politiken. Samtidigt gavs parterna som slöt överenskommelsen (Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal) ett inflytande över lagstiftningen utan tidigare motsvarighet. Genom att lagstiftning som bygger på en partsöverenskommelse tillämpas på hela arbetsmarknaden blir det en form av *allmängiltigförklaring* som kan sägas inleda en ny era för den svenska partsmodellen.

Inledning

År 2020 var omvälvande för den svenska partsmodellen. Den ekonomiska krisen som orsakades av coronapandemin krävde snabba kollektivavtal om korttidsarbete och ledde till en snabb medlems-tillströmning till både fackförbund och a-kassor och i viss utsträckning också arbetsgivarorganisationer. Samtidigt påbörjades en förändring av de grundläggande villkoren för fack och arbetsgivare av den socialdemokratiskt ledda regeringen, enligt januariöverenskommelsen med Centerpartiet och Liberalerna.

Under hot om politiska ingrepp i anställningsskyddet i enlighet med den statliga Toijerutredningens betänkande träffades i december 2020 ett nytt huvudavtal utan LO:s medverkan. Hur ska man förklara detta och vilka konsekvenser får det? Vad kännetecknar den svenska partsmodellen i dag och hur har den klarat sig under pandemin och i ett förändrat fackligt och politiskt landskap? Det är några av frågeställningarna i denna rapport.

Man kan också fråga sig om det nya huvudavtalet utgör ett brott mot den svenska partsmodellen eller om det är en logisk följd av de avsteg från modellen som gjordes under 1970-talets våg av arbetsrättslig lagstiftning. Blev huvudavtalet ett sätt att rädda partsmodellen och vrida frågan om anställningsskyddet ur politikernas händer?

Vad betyder 2020 års huvudavtal ur ett maktperspektiv – har staten stärkt sin ställning gentemot parterna? Med tanke på vilka som undertecknade avtalet är också maktförhållandena *inom* den fackliga världen av intresse, dels inom LO, dels mellan LO och de växande tjänstemannafacken som numera omfattar en större del av arbetsmarknaden än LO-förbunden.

Rapporten sätter också det nya huvudavtalet i ett historiskt sammanhang genom jämförelser med två epokgörande avtal på den svenska arbetsmarknaden: Saltsjöbadsavtalet LO–SAF 1938 och Industriavtalet 1997. Även de resultatlösa förhandlingarna om ett nytt huvudavtal 2007–2009 mellan LO/PTK och Svenskt Näringsliv (SN) samt om omställning 2012–2013 och 2015 mellan PTK och SN uppmärksammas.

Internationella jämförelser görs även för att tydliggöra det specifika i den svenska partsmodellen och för att belysa de stora skillnaderna i förhållande till arbetsmarknadsmodellerna i västeuropeiska länder som Frankrike, Storbritannien, Tyskland och Nederländerna. I ett nordiskt perspektiv är frågan om det nya huvudavtalet innebär ett steg i riktning mot en svensk flexicurity-modell liknande den danska.

Några utmärkande drag hos partsmodellen

Kännetecknande för den svenska arbetsmarknadsmodellen, även kallad partsmodellen, är *partsreglering* (kollektivavtal) i motsats till statsreglering (lagstiftning och andra statliga ingrepp) (Kjellberg 2017a).

Sverige har varken någon lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller lagfästa minimilöner. Den närmaste motsvarigheten till andra länders allmängiltigförklaring är fackförbundens rätt till stridsåtgärder, inklusive sympatiåtgärder, mot företag som vägrar teckna kollektivavtal. Endast ett fåtal av dessa konflikter går årligen så långt, eftersom stridsåtgärder eller hot därom endast tillgrips som ett sista påtryckningsmedel. Historiskt sett är det framför allt arbetsgivarna som slagit vakt om rätten till sympatiåtgärder. De var viktiga för att kunna trappa upp lockouter till storlockouter. Sedan lockouterna förlorat i betydelse har dock arbetsgivarna svängt om och vill numera förbjuda sympatiåtgärder, eftersom de ger deras fackliga motparter en maktfördel.

Till skillnad från många andra länder har Sverige inte lagstiftade minimilöner, utan dessa bestäms av fack och arbetsgivare i kollektivavtal. Alla kollektivavtal innehåller inte minimilöner, men många gör det och de är då anpassade till branschen i fråga. I Sverige är arbetsmarknadens parter och regering/riksdag eniga om att lönebildningen bör skötas av parterna själva. Det är därför man från svenskt – och nordiskt håll – avvisar EU:s pågående lagstiftningsprocess för att ta fram ett direktiv om statligt bestämda minimilöner. I denna fråga råder samsyn mellan staten, fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna. Arbetsmarknadens EU-råd bildades 2018 av LO, PTK och Svenskt Näringsliv för att tillvarata parternas gemensamma intressen i frågor som denna.

Partsreglering förutsätter en *hög organisationsgrad* hos både fack och arbetsgivare. I Sverige är sju av tio löntagare med i facket. Närmare nio av tio har anställning hos en arbetsgivare som tillhör en arbetsgivarorganisation. Flera omständigheter har bidragit till den höga fackliga organisationsgraden. En av dem är systemet med fackliga a-kassor (Gent-systemet) som numera är kompletterat med fackliga inkomstförsäkringar. En annan är att tjänstemännen har egna fackförbund och centralorganisationer, vilket stärkt deras sammanhållning och gjort det lättare att identifiera sig med facket.

Den svenska modellen utmärks vidare av en *kombinerad centralisering och decentralisering*. Kollektivavtalen ingås på branschnivå för att följas upp av lokala förhandlingar ute på arbetsplatserna. Det ger *arbetsplatsfacket* i form av fackklubbar och arbetsplatsombud en central roll i partsmodellen. Utan den lokala verksamheten skulle facket inte ha någon möjlighet att se till att de centrala avtalen tillämpas som tänkt och anpassas till de lokala förhållandena. Lokalavdelningarnas ombudsmän har en viktig

stöttande uppgift, men de kan knappast ersätta arbetsplatsfacket som ju bäst känner till förhållandena på arbetsplatsen i fråga. Dessutom uppfattas ombudsmännen ofta av arbetsgivaren som kommande ”utifrån”.

Likaså har arbetsplatsfacket en strategisk roll för medlemsrekryteringen genom sin närhet till medlemmarna och de potentiella medlemmarna. Med facklig närvaro på arbetsplatserna blir det också möjligt för facket att uppvisa resultat på denna nivå i en tid när många väger kostnaden av medlemskapet mot nyttan av att vara med.

Men även de centrala avtalen är viktiga. Utan dessa har den lokala fackliga organisationen inte mycket att stödja sig på i mötet med arbetsgivarna. Det är *kombinationen* av centralisering och decentralisering som ger facket styrka. Om man lägger till en hög facklig organisationsgrad får man en ”treenighet” av organisatorisk och institutionell styrka: hög organisationsgrad, aktiva arbetsplatsfack och centrala kollektivavtal.

Till partsmodellen hör också huvudavtal, som 1938 års Saltsjöbadsavtal mellan LO och Saf (Svenska Arbetsgivareföreningen, nu Svenskt Näringsliv) och förhandlingsordningsavtal¹ som 1997 års Industriavtal (omförhandlat 2011 och 2016), vilket präglade svensk lönebildning i snart 25 år. Båda avtalen – och den svenska partsmodellen i stort – bygger på en samförståndsanda som innebär att organiserade arbetsgivare inte motsätter sig facklig organisering.

Svensk partsreglering i internationell jämförelse

Förhållandet mellan arbetsgivare, fack och stat skiljer sig kraftigt åt mellan olika länder. Det gäller såväl inom EU som då andra länder tas med i jämförelsen. Som vi ska se avviker arbetsmarknadsmodellerna i Frankrike, Storbritannien, Tyskland och Nederländerna på vissa punkter kraftigt från den svenska partsmodellen.

Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering

Den franska *statsregleringsmodellen* skiljer sig markant från den svenska partsmodellen. Frankrike har både allmängiltigförklaring av kollektivavtal och en statligt bestämd minimilön. Denna spelar i Frankrike delvis samma roll för löneökningarna som centrala avtal gör i andra länder. När minimilönen ändras får det stort inflytande på löneutvecklingen i hela ekonomin.² När staten höjer minimilönen tjänar det som ett märke för de kollektivavtalade löneökningarna. Vid allmängiltigförklaring utsträcks kollektivavtalet till att omfatta samtliga företag i branschen i fråga. De omfattar tack vare det till och

¹. Avtalet slår fast ramar, regler och villkor för förhandlingar mellan de avtalstecknande parterna. Även Saltsjöbadsavtalet innehöll en förhandlingsordning.

². Vincent (2019) och intervju med Catherine Vincent (IRES, Institut de recherches économiques et sociales) 22/1 2020 i Paris.

med en högre andel av löntagarna än i Sverige trots en mycket låg facklig organisationsgrad på omkring åtta-nio procent.

De franska kollektivavtalen täcker 98 procent av alla anställda. Denna siffra inkluderar nästan alla offentliganställda, trots att det i offentlig sektor saknas egentliga kollektivavtal. Det är här arbetsgivarsidan som bestämmer anställningsvillkoren sedan facken framfört sina yrkanden. De kan sätta kraft bakom dessa genom att strejkrätten även gäller offentliganställda.

En statlig fond finansierar 60 procent av den fackliga verksamheten. Den mycket låga organisationsgraden gör att medlemsavgifterna inte räcker långt. En konsekvens är att det i stort sett saknas konfliktfonder varför strejker brukar ha kort varaktighet och ofta kombineras med demonstrationer, särskilt som de ofta är av politisk karaktär och riktas mot staten. Till skillnad från i Sverige behöver varsel inte läggas före strejk.

Långtgående brittisk decentralisering och inskränkt konflikträtt

Brittiska *industrial relations* har blivit allt mer olika de svenska. Branschvisa kollektivavtal är med få undantag avvecklade i privat sektor. Där omfattas bara 15 procent av kollektivavtal. Ofta sätter företagen ensidigt lönen, det vill säga utan förhandlingar med vare sig facket eller individen. Rätten till sympatikonflikter inskränktes 1980. Tio år senare förbjöds de. År 1990 infördes för första gången statligt reglerade minimilöner. Den fackliga organisationsgraden har gått ned kraftigt, närmare bestämt från 52 procent 1980 till 24 procent 2019 och med mycket stora skillnader mellan offentlig och privat sektor: 52 respektive 13 procent 2019.

För att minska fackens inflytande och den höga konfliktnivå som rådde vid den tiden införde den nyliberala Thatcher-regeringen under 1980-talet en rad antifackliga lagar. Enligt Trade Union Act (1984) är strejker endast tillåtna om en majoritet av de berörda fackmedlemmarna i en hemlig omröstning röstar för. Syftet är att hålla tillbaka stridbara fackförbundsledningars användande av strejkvapnet.

I Sverige motionerade Moderaterna 1996 om obligatorisk medlemsomröstning före strejker samt om förbud mot sympatikonflikter. Enligt Dagens Nyheteres före chefredaktör Svante Nycander innebar förslaget om det hade förverkligats ”inget mindre än avveckling av kollektivavtalen och därmed, underförstått, rätten till stridsåtgärder” (Nycander 2010: 67). Året innan hade riksdagsledamoten Ulf Kristersson betecknat de fackliga sympatiåtgärderna för att få till stånd ett kollektivavtal hos det amerikanska leksaksföretaget Toys ”R” Us som ”maffiametoder”.³ Han dömde ut kollektivavtal som gammalmodiga och krävde begränsningar av fackets möjlighet till stridsåtgärder. I Sverige är konflikträtten fortfarande vidsträckt även om Laval domen innebar en inskränkning vad gäller utstationerad arbetskraft.

³. Handelsnytt 18/10 2017.

En ytterligare begränsning tillkom 2019 när det inte längre blev tillåtet att strejka, som Hamnarbetarförbundet gjorde, för att få tillstånd kollektivavtal med företag som redan har ett sådant med ett annat förbund. Inte heller fackens interna angelägenheter, som medlemsomröstningar, är föremål för lagstiftning i Sverige. Till skillnad från i Storbritannien finns inte heller någon regel om att minst 50 procent av de anställda måste rösta ja till att bilda en fackförening för att en sådan ska erkännas. Detta gäller om arbetsgivaren vägrar erkänna facket och en omröstning begärs för att avgöra frågan.

Före den brittiska lagstiftningsvågen brukade industrial relationsmodellen i Storbritannien beskrivas som ”voluntaristisk”, varmed avsågs en relativ frånvaro av statsingripanden. Här finns en viss likhet med den svenska partsregleringsmodellen som dock skiljer sig från den traditionella brittiska genom avsaknaden i Storbritannien av en relativ styrkebalans mellan fack och arbetsgivare. Inte minst saknas välorganiserade parter inriktade på samarbete som ingår ”historiska kompromisser” som Saltsjöbadsavtalet LO–Saf 1938.

Andra exempel på centrala avtal av stor betydelse i Sverige är IF Metalls krisavtal 2009 och det nya huvudavtalet 2020. Sverige upplevde en våg av arbetsrättslig lagstiftning under 1970-talet, men till skillnad från de brittiska 80-talslagarna var den inte antifacklig utan profacklig. Den innebar ett avsteg från partsmodellen, men inte helt eftersom flera av lagarna (MBL och Las) utvidgade området för lokala förhandlingar.

Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner

Den tyska arbetsmarknadsmodellen har ganska stora likheter med den svenska, men har avlägsnat sig allt mer från denna. Försvagningen av den tyska fackföreningsrörelsen förklarar varför facken från att ha varit motståndare till lagfästa minimilöner svängde om och drev en framgångsrik kampanj för sådana. Sedan 2015 har Tyskland en lag om minimilöner. Till bakgrunden hör bland annat ökningen av antalet låglönejobb – många på deltid – till följd av de ”strukture reformer” med försämrade villkor för arbetslösa och minskat anställningsskydd som den socialdemokratiska Schröderregeringen införde 2003–2005. Särskilt i östra Tyskland följdes de av omfattande protester.

Ett annat tecken på de tyska fackens minskade styrka är att de tvingats acceptera öppningsklausuler i kollektivavtalen, det vill säga att parterna på lokal nivå kan göra avsteg nedåt och acceptera sämre villkor än i det centrala avtalet, något som inte är tillåtet i Sverige.

Traditionellt har fackförbund som IG Metall betraktats som de starkaste i Europa, men EU:s östutvidgning blev en svår utmaning för facken genom utflyttning av jobb och intensifierad konkurrens. Många tyska företag – inte minst i fordonsindustrin – flyttade ut produktion till bland annat Polen, Tjeckien och Slovakien. Tillsammans med återhållsamma löneavtal resulterade det i att reallönerna sjönk åren 2004–2008 och var praktiskt taget oförändrade åren 2001–2002, 2009 och 2013 (Müller et al. 2019: 672). Att reallönerna i Sverige oavbrutet stigit sedan Industriavtalet 1997 är ett tecken på de svenska fackens styrka. Likaså att IF Metall och de andra

facken inom industrin under avtalsrörelsen 2007 avvisade Teknikföretagens propåer om öppningsklausuler. Därefter har de svenska arbetsgivarna inte drivit frågan med särskilt stor kraft.

Nederländerna: lönemoderation i partsregi efter statlig press

I Sverige var det under statlig press som fack och arbetsgivare träffade ett nytt huvudavtal om bland annat anställningsskydd hösten 2020. Om parterna inte hade kommit överens hade politikerna själva ombesörjt den saken. Som vi ska se föregicks även Industriavtalet 1997 och Saltsjöbadsavtalet 1938 av hot om statliga ingripanden.

Det saknas inte internationella paralleller till att arbetsmarknadens parter efter förhandlingar ingått principiellt viktiga avtal sedan staten hotat att intervensera. Ett exempel är den nederländska Wassenaar-överenskommelsen mellan fack och arbetsgivarorganisationer på central nivå. Avtalet tillkom sedan regeringen hotat med lönestopp om parterna inte på frivillig väg lyckades få ned löneökningstakten (Lindvall 2010: 101–103, Hemerijck & Vail 2004). Genom avtalet bröts traditionen av statliga interventioner (lönestopp m.m.) i lönebildningen. Mot att arbetstiden kortades gick facken med på att lönerna inte längre skulle kopplas till prisutvecklingen. Sedan dess har ansvaret för lönebildningen legat hos parterna. De avtalade löneökningarna är fortfarande så låga att de som sker utöver avtalen i form av löneglidning är desto större.

Däremot är löneglidningen numera mycket begränsad i Sverige (Kjellberg 2019). De lokala förhandlingarna rör i stället huvudsakligen fördelningen av de centralt avtalade löneökningarna utifrån olika typer av avtalskonstruktioner (Medlingsinstitutet 2019, 2021). Wassenaar-avtalet påminner om det svenska Industriavtalet genom att syftet var att stärka den internationella konkurrenskraften. En skillnad är att de svenska facken 1997 hade återvunnit sin styrka efter 90-talsdepressionen. Redan under avtalsrörelsen 1995 visade det sig att de svenska fackförbundens konfliktkapacitet var intakt trots att lågkonjunkturen långt ifrån var över (Elvander 1996:12, Elvander 1997:38). Detta var inte fallet för de nederländska under den djupa konjunkturedgång som rådde då avtalet ingicks 1982.

Den fackliga organisationsgraden har sjunkit avsevärt i Sverige: från toppnivåer på omkring 85 procent under såväl 1980-talets mitt som 1990-talets mitt, ned till 69 procent 2020. Likväl är sju av tio löntagare fackligt anslutna. I Nederländerna är nedgången relativt sett betydligt kraftigare då andelen fackligt anslutna halverats sedan 1970-talets mitt, från 33 procent till 17 procent i dag (Been & Keune 2019: 447). Ett annat mått på facklig styrka är den fackliga arbetsplatsorganisationens omfattning och aktivitet (Kjellberg 2021b). Här är kontrasten ännu större mellan Sverige och Nederländerna. Strax efter andra världskriget träffades i Nederländerna en kompromissuppgörelse mellan fack, arbetsgivare och stat som gick ut på att facken på central nivå skulle få bli jämbördig part med arbetsgivarna och staten mot att de avstod från att spela en aktiv roll på arbetsplatsnivå (Been & Keune 2019: 447–448). På central nivå finns tvåpartsorganet Arbetsstiftelsen och det trepartssammansatta Sociala och ekonomiska

rådet som efter Wassenaar-avtalet utfärdade en rad policyrekommendationer. Ute på arbetsplatserna företrädde de anställda framför allt av företagsråd och inte i så hög grad av facken. Kollektivavtalen har en hög täckningsgrad i Nederländerna (80 procent). Det beror både på arbetsgivarnas höga organisationsgrad och på att staten i en del branscher allmängiltigförklarar kollektivavtalen.

Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv

I de andra nordiska länderna återfinns flera av de från den svenska partsmodellen avvikande inslagen som kännetecknar Frankrike, Storbritannien, Tyskland och Nederländerna. I Finland och Norge förekommer allmängiltigförklaring av kollektivavtal och i Finland dessutom öppningsklausuler. Vidare önskar de finska arbetsgivarna med skogsindustrin i spetsen slopa de centrala avtalen. Till bakgrunden hör den försämrade konkurrenskraft som förorsakats av att landet befinner sig inom eurozonen, vilket gör det särskilt svårt för pappersindustrin att konkurrera med den svenska.

Liksom i ett annat av eurozonens kärnländer, Frankrike, har fackföreningarna utsatts för hård press från EU, staten och arbetsgivarna att acceptera olika former av ”intern devalvering” (Rathgeb & Tassinari 2020). Efter långa förhandlingar undertecknades 2016 en överenskommelse mellan fack, arbetsgivare och stat, kallad ”konkurrenskraftsavtalet”. I utbyte mot skattesänkningar innebar detta lönestopp under 2017, sänkt lön för offentliganställda, förlängning av årsarbetstiden och avskaffande av förhandlingarna på centralorganisationsnivå (i Sverige avskaffades de redan 1990). Som nämnts vill man nu gå vidare och även avveckla branschavtalen. Om facken sagt nej hotade regeringen med ännu starkare åtstramningsåtgärder. Syftet var att reducera arbetsgivarnas kostnader för att återställa konkurrenskraften gentemot huvudkonkurrenterna Tyskland och Sverige.

Inget nordiskt land har lagfästa minimilöner, men det är bara Danmark och Sverige som varken har allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller minimilönelagstiftning. Om det är staten som bestämmer minimilöner kan intresset för att gå med i facket minska. Det kan också göra det mindre angeläget för facket att genomdriva kollektivavtal i företaget utan sådana. En annan fördel med att löner bestäms genom kollektivavtal är att det medger större flexibilitet och anpassning till olika branscher än statligt satta löner.

EU-kommissionen nämner i sitt förslag till direktiv om minimilöner (2020) en nivå på 60 procent av medianlönen i varje land. Om det tillämpas för svenska löntagare innebär det i praktiken en klar sänkning av lägsta löner (Hällberg & Kjellström 2020). Av alla anställda i åldern 18–66 år (inklusive de hos arbetsgivare utan kollektivavtal) hade knappt en procent en lön som understeg 60 procent av den nationella medianlönen 2018. En annan komplikation med statligt bestämda minimilöner är att de skulle bli beroende av regeringens färg. Borgerliga politiker hävdar sedan många år att ”trösklarna” för ungdomar och invandrare att inträda på arbets-

marknaden är för höga och då avser de att ingångslönerna, i praktiken minimilönerna, är för höga.⁴ Det kan de inte göra så mycket åt så länge lönerna är kollektivavtalade, men om de blir föremål för riksdagsbeslut öppnas nya möjligheter, såvida de inte detaljregleras på EU-nivå.

I Danmark finns en annan regel som begränsar fackets manöverutrymme. I handelsbranschen krävs att minst 50 procent av de anställda på en arbetsplats är med i facket för att kollektivavtalet skall gälla, men det är ingen lag som föreskriver det utan ett centralt kollektivavtal (Due & Madsen 2012). HK, som är Danmarks näst största fackförbund och som organiserar handelsanställda och kontorister, tvingades 1948 acceptera en sådan regel för att arbetsgivarna skulle gå med på ett kollektivavtal, förbundets första.

De nordiska länderna utmärks alla av partsreglering, men mest konsekvent märks det i Sverige (Kjellberg 2021a). Till skillnad från i Norge och Danmark är statliga ingripanden i avtalsförhandlingarna mycket sällsynta här (Hansen & Seip 2018). Norge har obligatorisk skiljedom. I Danmark upphöjs medlingsförslag inte sällan till lag. Finland har en lång tradition av trepartsavtal. Å andra sidan är den arbetsrättsliga lagstiftning som tillkom i Sverige under 1970-talet mer omfattande än i övriga Norden. Dit hör medbestämmandelagen (mbl) och lagen om anställningsskydd (las). Den senare var föremål för omfattande politisk debatt och partsförhandlingar under 2020, vilket framgår i nästa avsnitt.

Tre grundläggande avtal för partsmodellen

Saltsjöbadsavtalet LO–Saf (1938), Industriavtalet (1997) och det så kallade las-avtalet (2020) är tre principiellt viktiga avtal med stor påverkan på den svenska arbetsmarknaden (låt vara att las-avtalet ännu inte är implementerat). Alla tre avtalen tillkom under hot om statsingripanden om parterna inte kom överens. I samtliga fall kom lagstiftningshotet från socialdemokratiska regeringar, även om det i realiteten var Centerpartiet och Liberalerna som i det tredje fallet hotade med lagstiftning för att förändra Las i arbetsgivarvänlig riktning. Det var dock inte första gången som Las reviderades för att öka arbetsgivarnas handlingsutrymme. År 2007 infördes anställningsformen allmän visstid, som de flesta riktigt korta och osäkra anställningar i dag baseras på (Wingborg 2019).

Från statens sida var syftet med påtryckningarna på arbetsmarknadens parter att minska den i Sverige höga konfliktfrekvensen (1938), växla ned den höga löneökningstakten (1997) respektive att vid uppsägningar möjliggöra fler undantag från turordningsreglerna och på andra sätt liberalisera reglerna vid uppsägning (2020). Saltsjöbadsavtalet följdes under 1950- och 60-talen av centrala avtalsförhandlingar LO–Saf och ”arbetsfred” inte bara under avtalsperioderna utan i praktiken också i samband med avtalsrörelserna. Med Industriavtalet

⁴. Arbetet nr 5 2021.

blev de nominella löneökningarna avsevärt lägre än tidigare, vilket inte hindrat att reallönerna stigit sedan 1997. I synnerhet inom industrin blev konfliktnivån mycket låg.

Tjänstemannafackens växande styrka

De tre avtalen illustrerar tjänstemannafackens växande styrka. Dessa stod helt utanför Saltsjöbadsavtalet och de centrala avtalsförhandlingarna under 1950- och 60-talen. För att förändra detta bildades 1973 Privattjänstemannakartellen (PTK) som blev avtalslutande part vid sidan om LO och Saf. PTK:s tillkomst föregicks av att Sif (i dag Unionen), Sveriges Arbetsledareförbund (i dag Ledarna) och Civilingenjörssförbundet (i dag Sveriges Ingenjörer) 1969 ingick ett avtal om central och lokal förhandlingssamverkan inom industrin. Samma år träffade de tre förbunden ett femårsavtal med Saf om löner och anställningsvillkor.

År 1990 avvecklades de centrala avtalsförhandlingarna på initiativ av Saf, som med Verkstadsföreningen i spetsen helt och hållet ville decentralisera och individualisera lönebildningen. För att stoppa dessa planer inleddes ett närmare samarbete mellan LO-, TCO- och Saco-facken inom verkstadsindustrin. År 1992 bildade Metall (LO), Sif (TCO) och Civilingenjörssförbundet (Saco) det så kallade Förhandlingsrådet (Lundenmark & Nilsson 2001).

Fyra år senare utvidgades alliansen mellan arbetar- och tjänstemannafacken till att även omfatta de övriga LO-facken inom industrin. Den nya samarbetskonstellationen Facken inom industrin tog 1996 initiativet till Industriavtalet. Statsvetaren Nils Elvander framhåller flera paralleller mellan Saltsjöbadsavtalet och Industriavtalet, däribland den samarbetsanda som kännetecknade förhållandet mellan arbetsgivare och fack (Elvander 2002). Den stora olikheten är att tjänstemannafacken var parter i Industriavtalet till skillnad från i Saltsjöbadsavtalet. Centralorganisationerna LO och Saf stod denna gång utanför eftersom avtalet endast omfattade industrin, men i verkligheten berörde det hela arbetsmarknaden i och med att industrins lönehöjningar skulle vara normgivande för alla andra avtal. Inte heller Saltsjöbadsavtalet omfattade hela arbetsmarknaden. Förutom att tjänstemännen och de stats- och kommunalanställda inte var med omfattade Saf vid tiden för Saltsjöbadsavtalet och ända fram till 1950-talet huvudsakligen industrin, byggbranschen och transportsektorn (Kuuse 1986: 148). Dessutom undertecknades Saltsjöbadsavtalet aldrig av byggfacken, Transportarbetareförbundet och flera andra LO-förbund. Handels Arbetsgivarorganisation (HAO, i dag Svensk Handel) anslöts inte till Saf förrän 1965. Inte heller inom industrin var Safs organisationsgrad särskilt hög. Saf täckte 1940 drygt 40 procent av industrins arbetstagare, men det skulle komma att öka till 60 procent 1960, drygt 70 procent 1970 och närmare 80 procent 1980 (Kuuse 1986: 152).

Det är internationellt unikt att en tvärfacklig konstellation som Facken inom industrin har ett så stort inflytande i avtalsrörelserna som i Sverige. De andra nordiska länderna skiljer sig här starkt från Sverige. I Norge och Danmark sätts märket endast av LO-förbund

(norska "frontfagsmodellen") eller före detta LO-förbund (LO-Danmark gick 2019 samman med TCO:s motsvarighet FTF till Fagbevægelsens Hovedorganisation).

Bakom huvudavtalet 2020 ("las-avtalet") står främst PTK och Svenskt Näringsliv (SN), medan LO står utanför. Det signalerar en markant styrkeförskjutning till tjänstemännens fördel inom den fackliga rörelsen. LO deltog visserligen länge i förhandlingarna, men var djupt splittrat och backade så småningom ur. En stor del av LO-medlemmarna är ändå representerade eftersom Kommunal och IF Metall i ett sent skede inträdde som parter i avtalet.

Staten djupare involverad 2020 än 1938

Jämfört med 1930-talet är staten betydligt djupare involverad denna gång. Den statliga Toijerutredningen innehöll ett färdigt lagförslag som utgjorde en stark press, eftersom det skulle genomföras om parterna inte enades om ett avtal. Inför Saltsjöbadsavtalet tjänade den så kallade "mammututredningen" en liknande roll, då betänkandet *Folkförsörjning och arbetsfred* (SOU 1935:65) preciserade vilka statliga ingripanden som kunde bli aktuella om parterna misslyckades med att komma överens. Staten kunde den gången hållas utanför i och med att 1938 års Saltsjöbadsavtal och LO:s efterföljande centralisering 1941 ansågs tillgodose statens önskemål om att få ned konfliktfrekvensen. En central punkt var att LO-förbunden till följd av 1941 års stadgeändring avskaffade medlemsomröstningarna vid beslut om strejker.⁵

I samband med de år 1936 inledda förhandlingarna som utmynnade i 1938 års huvudavtal avvisades på Safs initiativ socialminister Gustav Möllers förslag om att även statliga representanter skulle delta i förhandlingarna (Johansson 1989: 135–144). Det blev således tvåpartsförhandlingar och inte trepartsförhandlingar.

För att implementera 2020 års huvudavtal krävs till skillnad från under 1930-talet statens aktiva medverkan, eftersom avtalet förutsätter förändringar av Las. Dessutom behövs statliga pengar för den avtalade satsningen på kompetensutveckling och omställning. I förlängningen innehåller avtalet dessutom en förändrad a-kassa. Systemet med statligt erkända och subventionerade a-kassor, det så kallade Gent-systemet (infört 1935), gör att statens medverkan krävs även för att förändra detta. Bakgrunden till statens involvering i det nya avtalet står dock ytterst att finna i 1970-talets omfattande arbetsrättsliga lagstiftning (bland annat Las år 1974), som var ett avsteg från partsmodellen.

Industriavtalet 1997 föregicks av omfattande statliga interventioner och planer därom. För att komma till rätta med den uppåtgående löneprisspiralen och en överhettad ekonomi planerade den socialdemokratiska regeringen år 1990 ett pris- och lönestopp, men det visade sig efter fackliga protester inte möjligt att genomföra. Under början av 1990-talet svarade i stället en statlig kommission, Rehnbergkommissionen, för långtgående ingrepp i lönebildningen

⁵. Under metallkonflikten 1945 hölls dock rådgivande omröstningar.

genom att samordna alla avtal och tillse att de slöts på en nivå som innebar en radikal nedväxling av löneökningstakten (Larsson 2014). De så kallade stabiliseringsavtalen ingicks under parternas frivilliga medverkan men efter mycket övertalning och under ”strama tyglar”, som innebar ”ovanliga och hårda ingrepp i de avtalslutande organisationernas handlingsutrymme” enligt kommissionens ordförande Bertil Rehnberg (Rehnberg 1999: 273). Sif motsatte sig all samordning, men kom snart med lockad av utsikter till låga löneökningar och arbetsfred (Rehnberg 1999: 281).

När löneökningarna åter sköt i höjden, inte minst under det konfliktfyllda avtalsåret 1995, hotade regeringen med åtgärder om arbetsmarknadens parter inte kunde åstadkomma en förändring. Till bilden hörde också Sveriges planer om att gå med i EMU (Ekonomiska och monetära unionen), vilket ökade trycket på att löneökningarna skulle ligga ”i takt med Europa” och inte överskrida de viktigaste konkurrentländernas. Som en uppföljning till 1997 års Industriavtal inrättades år 2000 det statliga Medlingsinstitutet med uppgift att verka för att den konkurrensutsatta sektorn (i praktiken exportindustrin) sätter normen för löneökningar på hela arbetsmarknaden.

Lång och komplicerad väg till huvudavtal 2020

Havererade huvudavtalsförhandlingar 2008–2009

Första gången förhandlingar om ett nytt huvudavtal inleddes var sedan Svenskt Näringsliv (SN) i september 2007 efter en invit under Almedalsveckan från LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin bjudit in LO och PTK till förutsättningslösa samtal. De tre organisationerna lanserade de kommande förhandlingarna under ett uppmärksammat seminarium 12 mars 2008 på Norra Latin där SN:s förhandlingschef Jan-Peter Duker talade om Norra Latin-andan.⁶ Förhandlingarna drog igång 19 augusti och senare under året presenterade SN respektive LO/PTK sina kravlistor.⁷

SN ville förbjuda sympatikonflikter och samhällsfarliga konflikter, samt införa proportionalitetsregler vid konflikter.⁸ Till bakgrunden

⁶. Lag & Avtal 27/3 2008.

⁷. Intervju med PTK:s förhandlingschef Lars-Bonny Ramstedt och Svenskt Näringslivs vice vd Jan-Peter Duker i ST Press/ Publikt 16/12 2008, Lag & Avtal 4/7 2012, samt 7/11 och 25/11 2008.

⁸. Proportionalitet innebär att en stridsåtgärd måste stå i proportion till dess syfte och de skador som den förorsakar företaget och tredje man. SN:s fullständiga lista i rapporten ”Den svenska modellen har kantrat” såg ut så här: regel om på proportionalitet, förbud mot sympatiåtgärder, möjlighet till tvingande skiljedom, ökade befogenheter för medlare att skjuta upp eller ställa in stridsåtgärder, förbud mot samhällsfarliga konflikter, förbud för organisation som saknar kollektivavtal att gå till strid inom områden där det finns kollektivavtal, samt förbud mot stridsåtgärder vid företag där facket saknas medlemmar. DN:s före chefredaktör Svante Nycander skrev i Lag & Avtal (nr 7 juni 2007) att om SN fick igenom sina krav så skulle man inte längre kunna tala om en rätt att strejka. Den av Svenskt Näringsliv grundade och finansierade tankesmedjan Timbro höll inte oväntat med SN om behovet av en ökad reglering av arbetsmarknaden (intervju med Maria

hörde den så kallade Lavalkonflikten, där SN ansåg att LO-förbundet Byggnads felaktigt tillgripit strejk och blockad mot ett lettiskt företag för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal för de till Vaxholm utstationerade arbetarna. Arbetsgivarna stärktes av att de opinionsmässigt lyckats dra fördel av Hotell och Restaurang Fackets blockad av en salladsbar i Göteborg som hade två anställda, varav ingen var med i facket, och som drevs av en ung kvinna som vägrade teckna kollektivavtal.⁹ Salladsbarskonflikten anfördes i ett brev från SN till den moderate arbetsmarknadsminister Sven-Otto Littorin som ett skäl till att förändra konfliktreglerna så att styrkebalansen mellan parterna blev bättre ur arbetsgivarnas synvinkel.¹⁰ SN:s VD Urban Bäckström anförde i en debattartikel i Unionens tidning Kollega att:

*”Arbetsgivarna har upplevt en förödmjukande obalans i förutsättningarna mellan parterna på arbetsmarknaden, och många – inte minst nya – företag tycker inte längre att kollektivavtal är en intressant produkt.”*¹¹

Ett argument för att strama åt konfliktreglerna var enligt SN:s chefsförhandlare Jan-Peter Duker att Medlingsinstitutets strejkstatistik, som visar på ett väldigt lågt antal strejker i avtalsrörelserna, är missvisande:

*”Den pekar bara på antalet utbrutna strejkdagar, men beaktar inte att arbetsgivaren viker ned sig vid hot om strejk och känner sig tvungen att skriva på”.*¹²

Vidare önskade Svenskt Näringsliv slopa anställningstid som ett kriterium vid uppsägningar. Facken ville å sin sida fördubbla uppsägningstiden för företag som förhandlar om en så kallad avtalsurlista.¹³ Andra fackliga krav rörde större trygghet för de tidsbegränsat anställda, förstärkta omställningsinsatser och en kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Den 11 mars 2009 avbröt dock Svenskt Näringsliv förhandlingarna, eftersom man ansåg att facken inte var beredda att göra tillräckliga

Rankka i Lag & Avtal 28/2 2008 sid. 22-25). Centerpartiets stämma 2005 ställde sig bakom kravet att förbjuda sympatikonflikter (Sydsvenskan 20/6 2005). Svenskt Näringsliv hade krävt samma sak efter de svenska fackens sympatiåtgärder i samband med den finska papperskonflikten. Folkpartiet och Moderaterna ville inte kommentera förslaget, men Kristdemokraterna ställde sig bakom det.

⁹. Siftidningen nr 3 2007, sid. 18-23.

¹⁰. ”Duker kräver moderniserad arbetsrätt”, Entreprenör nr 1 2007. Se vidare Entreprenör nr 2 2007. Duker ville också se ett förbud mot varsel under pågående medling (Entreprenör nr 2 2008).

¹¹. Kollega nr 1 2008.

¹². Jan-Peter Duker i Lag & Avtal nr 10 oktober 2008, sid 18. I en debattartikel i Unionens tidning Kollega nr 1 2008 talar SN:s vd Urban Bäckström om en ”förödmjukande obalans i förutsättningarna mellan parterna på arbetsmarknaden, och många – inte minst nya – företag tycker inte längre att kollektivavtal är en intressant produkt”. Det syftade på 1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning och att man under 2007 års avtalsrörelse sett att ”varsel har lagts innan medling har kommit i gång” liksom ”serievarsel som trappar upp stridsåtgärderna vid förutbestämda tidpunkter” samt sympativarvel som minskar kollektivavtalens stabiliserande verkan” (sid. 65)

¹³. En mellan fack och arbetsgivare framförhandlad avtalsurlista innebär avsteg från turordningsreglerna i Las.

eftergifter vad gällde konflikt- och turordningsreglerna.¹⁴ Byggnads (LO) hade ställt sig bakom förhandlingarna men redan under maj 2008 varnat för att frågan om förändringar av konflikträtten kunde bli problematisk.¹⁵

Nya försök för PTK och Svenskt Näringsliv 2012–2015

Åren 2012–2013 och 2015 fördes förhandlingar om omställning och uppsägningar mellan PTK och Svenskt Näringsliv (SN) med sikte på ett nytt, mer utvecklat omställningsavtal. För arbetsgivarna var den stora frågan regeln ”sist in, först ut” i lagen om anställningsskydd (Las), medan det för PTK med Unionen i spetsen var behovet av kompetensutveckling och omställningsstöd. Arbetsgivarna ville behålla de mest kompetenta vid uppsägningar, facken betonade vikten av att de anställda får en sådan kompetens att de inte riskerar att sägas upp. PTK-ordföranden Cecilia Fahlberg framhöll inför förhandlingarna att antalet anställningsår inte längre gav trygghet, i stället var det att ha rätt kompetens.¹⁶

Facken hävdade i motsats till arbetsgivarna att Las fungerade bra. För att få en gemensam bild av hur det var med den saken tillsatte såväl LO/SN som PTK/SN i början av 2011 arbetsgrupper för att undersöka hur turordningsreglerna fungerade i praktiken.¹⁷ I företag med kollektivavtal är det vanligt att fack och arbetsgivare förhandlar fram en så kallad avtalsurlista. PTK/SN-undersökningen visade att åtta av tio företrädare för företagen och sju av tio fackliga företrädare var nöjda med resultaten av turordningsförhandlingarna.¹⁸ Men i vartannat företag där man kommit överens hade företagen tvingats göra sig av med kompetens som egentligen behövts. Lagens formulering om att ha ”tillräckliga kvalifikationer” behövde ändras, enligt SN:s vice vd och chefsförhandlare Christer Ågren. Företagen vill hellre behålla de som ”har jättebra kompetens och jättebra leverans” – men som får gå – än de som ”gör ett tillräckligt bra jobb”.¹⁹ Vidare menade han att företagen ofta får betala avgångsvederlag som ligger högre än de i omställningsavtalet för att facken ska gå med på avvikelser från turordningen.

Ett år senare (2012) presenterade Teknikföretagen en egen enkätundersökning, enligt vilken vartannat företag upplevde turordningsreglerna som besvärliga vid uppsägningar.²⁰ Arbetsrättsjuristen Catharina Callemans undersökningar talar dock ett annat språk. Hon fann att åtta av tio studerade AD-domar om uppsägningar på grund av arbetsbrist under krisåren 2008–2010 var till arbetsgivarens fördel och att de ger ”stort spelrum åt arbetsgivarens arbetsledningsrätt” och bidrar till ”vad som ofta ur ett arbetsgivarperspektiv kallas en

¹⁴. SN Pressmeddelande ”Inget nytt huvudavtal” 11/3 2009. DN 12/3 2009. Lag & Avtal nr 3 mars 2009.

¹⁵. Lag & Avtal nr 5 maj 2008.

¹⁶. Ingenjören 3/11 2011.

¹⁷. Kollega 25/1 2011.

¹⁸. Kollega 30/11 2011.

¹⁹. Kollega 15/3 2012.

²⁰. Ingenjören 11/10 2012.

flexibilisering av reglerna” (Calleman 2011: 186–187). En utveckling i arbetslivet som gynnade arbetsgivarna var att den ökade specialiseringen av arbetsuppgifterna gjorde det lättare att vid uppsägningar göra avsteg från antalet anställningsår. Callemans slutsats var att det skydd mot godtycke som turordningsreglerna var tänkta att utgöra i det närmaste hade blivit verkningslöst och att stora delar av debatten om turordningsreglerna föreföll verklighetsfrämmande (Calleman 2011: 190).

Sex år senare (2018) medgav Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe med hänvisning till en undersökning som man låtit göra när förhandlingarna med LO och PTK inleddes 2008 att turordningsreglerna inte var ”det stora problemet med Las”. Det var istället ”det strikta regelverket kring uppsägning av personliga skäl”.²¹ Weihe menade att om man tog bort sakliga skäl och personliga skäl som grund för uppsägning skulle turordningsregler inte behövas. Det hade inneburit en återgång till den ordning som gällde enligt huvudavtalet innan Las infördes 1974.

Av arbetsrättsjuristen Carin Ulander-Wänmans undersökning av rättspraxis 1974–2015 framgår att AD utifrån arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt nästan alltid accepterar de krav som ställs på anställda i olika befattningar, men kraven ska också kunna motiveras utifrån sakliga utgångspunkter (Ulander-Wänman 2016: 71–72, 74, 78). Jämfört med de första 20 årens rättspraxis har det blivit vanligare att AD anser att arbetare och tjänstemän inte uppfyller kravet på ”tillräckliga kvalifikationer” (ibid.: 77–79). Arbetsgivarens intresse av högutbildad personal och personer med färsk erfarenheter godkänns numera av AD som befogade krav. Det avspeglar utvecklingen mot ett kunskapssamhälle och att EU, som Sverige tillhör sedan 1995, betonar vikten av flexicurity. Sannolikt påverkas AD också av marknadsinfluerade normer om att företagen för att kunna uppnå effektivitet och konkurrenskraft behöver höja och förändra kvalifikationskraven (ibid.: 79).

Förhandlingarna PTK–SN skulle ha inletts under våren 2012, men sköts upp till hösten på grund av avtalsrörelsen, varefter de i december lades på is och inte återupptogs förrän hösten 2013. Mot PTK:s krav om att omställningsmöjligheterna även skulle omfatta visstidsanställda (viktigt för bl.a. Journalistförbundets medlemmar), liksom de som sägs upp till följd av sjukdom, stod SN:s krav om att kompetens och inte anställningstid skulle vara avgörande vid uppsägningar. PTK var dock inte berett att släppa anställningstiden som en viktig faktor.²² När SN i november 2013 presenterade sitt avtalsförslag framträdde starka interna motsättningar inom PTK. Saco-P (de privatanställda i Saco-förbunden) med Sveriges Ingenjörer i spetsen kunde inte tänka sig att slopa principen ”sist in, först ut”.²³ SN-förslaget innehöll ett skiljeförfarande, stora förändringar av turordningen och kretsindelningen. Anställningstiden skulle bara ha betydelse om två anställda bedömdes ha exakt samma kompetens.

²¹21. Lag & Avtal nr 5 2018, sid. 16.

²²22. Kollega 12/11, 26/11 och 19/12 2013 samt 6/2 2014.

²³23. Ingenjören 25/11, 28/11 och 2/12 2013 samt 5/2 2014. Lag & Avtal nr 6-7 2017.

Saco-P tog avstånd från detta och var inte heller särskilt intresserat av den kompetensutvecklingsstiftelse som förslaget innehöll, eftersom den skulle avräknas på löneutrymmet och medlemmarna med sin höga utbildning inte bedömdes få så stor nytta av den.²⁴

Allra mest kritiska var Sveriges Ingenjörer, vars ordförande Ulf Bengtsson menade att ”om det här avtalsförslaget blir verklighet kan vi sluta med de lokala förhandlingarna mellan fack och arbetsgivare”.²⁵ Saco-P övervägde att lämna förhandlingarna men fick sådana besked att man beslöt sig för att inte göra det. Det motförslag till SN:s som PTK sedan lämnade avvek kraftigt från SN-förslaget.²⁶ Det hela slutade med att PTK inte kunde gå med på så långtgående förändringar av turordningsreglerna som arbetsgivarna krävde. Det blev således inget nytt omställningsavtal denna gång.

Före sommaren 2015 återupptogs förhandlingarna PTK–SN, men även denna gång stupade det hela på SN:s långtgående krav om förändrade turordningsregler och akademikernas lika tydliga avståndstagande. Avtalsurlistorna, och därmed i praktiken det lokala fackets inflytande, skulle försvinna vid uppsägningar.²⁷ SN-förslaget liknade mycket det som var aktuellt hösten 2013 då förhandlingarna bröt samman, och innebar att arbetsgivaren skulle ha sista ordet när det gäller vilken kompetens ett företag behöver behålla.

I potten låg också en gemensamt finansierad kompetensutvecklingsstiftelse för såväl uppsagda som anställda tjänstemän. Det var meningen att 0,3 procent av lönesumman skulle avsättas till stiftelsen, men för akademikergrupperna med deras högre löner bedömde Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius att stiftelsen inte erbjöd tillräcklig finansiering.²⁸ Överläggningar om finansieringen hade även skett med Alliansregeringen men där var inget klart. Omställningsstödet skulle även omfatta den växande gruppen tidsbegränsat anställda och det ökande antal som sades upp på grund av ohälsa.

Återigen framhöll dock Ulf Bengtsson, ordförande för Sveriges Ingenjörer, att förslaget skulle innebära ”en katastrof för det lokala fackliga arbetet eftersom det lägger avgörandet på alla väsentliga punkter hos arbetsgivaren”.²⁹ För PTK var det lokala fackets inflytande ”en nyckelfaktor i den svenska modellen”.³⁰ SN avbröt

²⁴. Ingenjören 5/2 2014.

²⁵. Bengtsson fruktade att man höll på att ”bli överkörda av Unionen som är betydligt större och därför har långt fler röster i PTK” (Ingenjören 25/11 2013). Till skillnad från i LO har förbunden i PTK fler röster ju större de är. Det var 2013 tillräckligt att Unionen fick stöd av ett annat PTK-förbund för att få en majoritet av rösterna. Unionen körde aldrig över Sveriges Ingenjörer och de andra Saco-förbunden. En förklaring kan vara att man ansåg SN:s krav alltför långtgående, en annan att man inte ville äventyra Industriavtalet genom att skapa en spricka i Facken inom industrin.

²⁶. Ingenjören 17/12 2013.

²⁷. Ingenjören 24/8 2015.

²⁸. Författarens intervju 9/4 2021 med Camilla Frankelius.

²⁹. Arbetet 25/8 2015.

³⁰. PTK:s och Unionens förhandlingschef Niklas Hjert i Kollega 25/8 2015.

förhandlingarna den 3 september sedan Saco-P sagt nej till det avtalsförslag som arbetsgivarna presenterat under sommaren.³¹

En orsak till att förhandlingarna sprack såväl 2013 som 2015 var delade meningar inom PTK. Det hängde i sin tur samman med bl.a. de långtgående krav som SN kom med angående turordningen vid uppsägningar. Arbetsgivarnas bedömning av kompetensbehoven skulle vara avgörande och anställningstid nästan helt sakna betydelse. Avskaffande av avtalsturlistor hade berövat de lokala facken så gott som allt inflytande. Det förslag som låg på bordet när förhandlingarna bröt samman i augusti/september 2015 var i grunden arbetsgivarnas.³² Om facken inte hade varit så oeniga hade förhandlingarna möjligen kunnat fortsätta och leda till resultat.

Det var mycket som gjorde att det inte blev något avtal den gången, till skillnad från år 2020. För det första saknades det hårda politiska tryck som präglade förhandlingarna inför 2020 års huvudavtal.³³ Alliansregeringen hade inga planer på att förändra Las och då hade facken knappast något att vinna på en partslösning när det gäller den delen av förhandlingarna, särskilt inte som arbetsgivarnas förslag skulle innebära ett starkt urholkat anställningsskydd och försvaga det lokala facket. Staten hade inte heller ställt i utsikt en så omfattande finansiering av kompetensutvecklingen som inför 2020 års förhandlingar.

Vidare var akademikerfacken med sina högutbildade medlemmar inte lika övertygade som Unionen om nyttan av kompetensutveckling. Kompetensutvecklings- och omställningsfrågorna har med tiden aktualiserats allt mer även för högutbildade yrkesgrupper som civilingenjörer. Att företagen vill bereda plats för yngre och nyutbildade ingenjörer och låta andra gå illustrerades tydligt 2006 då Ericsson erbjöd alla som fyllt 35 år 18 månadslöner, startbidrag och karriärhjälp för att få 1 000 personer att sluta och ge plats åt nya under 30 år.³⁴ Dagens omställning till eldrivna fordon och andra klimatsmarta lösningar understryker behovet av att de anställda har rätt kompetens för att kunna hänga med i teknikutvecklingen.

På det hela taget var dock kompetensutveckling i arbetslivet lika viktig 2015 som 2020. Det som avgjorde 2015 var enligt Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius att ”vågskålen inte vägde jämnt”, att försämringarna av anställningsskyddet var för stora i förhållande till det som ställdes i utsikt när det gäller kompetens-

³¹. Kollega 3/9 2015, Ingenjören 28/8 2015, Arbetet 28/8 2015.

³². Unionens nyvalde ordförande Martin Linder i Ingenjören 27/10 2015.

³³. Att parterna genom januariöverenskommelsen och i ännu högre grad genom Toijerutredningen hade ett politiskt tryck på sig hade betydelse för att det 2020 blev ett huvudavtal, medger Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius. Hon menar att ”Toijerutredningen hade varit ett dråpslag mot den svenska arbetsmarknaden, för löntagarna”. Se Podden Jobbet ”Det verkliga spelet bakom LAS” 2020-12-09 där Helle Klein från Dagens Arbete och Ingvar Persson från Aftonbladet samtalar med Camilla Frankelius: <https://play.acast.com/s/e6ae2b4b-697e-4955-ba8b-fd447f520bf1/ab-322360> samt Ingvar Perssons ledare ”Så gick spelet om Las till på riktigt”, Aftonbladet 9/12 2020.

³⁴. SvD 24/4 2006.

utveckling.³⁵ Om arbetsgivarna hade varit beredda att ge efter på sina långtgående krav om anställningsskyddet hade en förhandlingslösning den gången kanske kunnat nås.

SN gick inledningsvis ut med minst lika radikala krav efter januariöverenskommelsen 2019 och de var ur facklig synvinkel sämre än det som Toijerutredningen senare föreslog. Men arbetsgivarna modifierade sina krav under resans gång, dock inte så mycket att LO kunde underteckna det nya huvudavtalet. Samtidigt tvingades facken göra stora eftergifter som att upp till 15 procent av de som sägs upp får undantas från turordningen om de lokala parterna inte kommer överens. Jämfört med det som låg på bordet 2015 var 2020 års huvudavtal ändå betydligt mer balanserat, inte minst genom att de förbättrade möjligheterna till kompetensutveckling inte bara gäller de som blir uppsagda utan också alla anställda.³⁶

Otrygga anställningar ett växande problem på LO-sidan

Sedan lagen om anställningsskydd (las) stiftades 1974 har den successivt förändrats med följd att en större andel av arbetstagarna har tidsbegränsade anställningar än tidigare. Framför allt har det tillkommit mer osäkra anställningsformer såsom allmän visstidsanställning (2007), som innebär att arbetsgivaren inte längre behöver ange något skäl för tidsbegränsningen. Sedan 1993 är det tillåtet med privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft i vinstsyfte. Som följd av den djupa 1990-talskrisen, då individens ställning gentemot arbetsgivaren försvagades, och att Sverige har Nordens mest liberala lagstiftning när det gäller tidsbegränsade anställningar (Rasmussen et al. 2019:20) är andelen tidsbegränsat anställda i vissa branscher och yrkesgrupper i dag mycket hög. Endast sju europeiska OECD-länder har i dag en högre andel tidsbegränsat anställda än Sverige.³⁷

Det omfattande bruket av allmän visstid och andra osäkra anställningsformer betraktas på fackligt håll som ett stort problem. Under LO-kongressen 2016 var meningarna delade om huruvida man skulle gå avtals- eller lagstiftningsvägen för att försöka avskaffa allmän visstid. Ola Palmgren från Handelsanställdas förbund inledde diskussionen och menade att avtalsvägen var testad utan att resultat uppnåtts, varför det ”nu är [...] dags att ändra lagen.”³⁸ Handels nuvarande förbundsordförande Linda Palmetzhofer, som då var vice förbundsordförande, framhöll att det i princip var omöjligt att driva frågan avtalsvägen eftersom arbetsgivarna inte hade något att vinna på det.³⁹ Bakom motionen om förändrad Las stod förutom Handels

³⁵. Författarens intervju 9/4 2021 med Camilla Frankelius.

³⁶. Camilla Frankelius i Podden Jobbet ”Det verkliga spelet bakom LAS” 2020-12-09.

³⁷. De sju länderna är i stigande ordning Nordmakedonien, Italien, Kroatien, Nederländerna, Portugal, Polen och Spanien. Lägst andel har Rumänien och de baltiska staterna. OECD 2019 eller senast tillgängliga data: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (läst 2021-04-05).

³⁸. Arbetet 18/6 2016.

³⁹. Trots att Handels på LO-kongressen 2016 avvisade avtalsvägen visade det sig så småningom bli en framkomlig väg för det egna förbundet. Det stod klart hösten 2020

även Fastighets, Hotell & Restaurang Facket, Kommunal och Seko. Det blev också LO-kongressens beslut, och därmed körde man över LO:s styrelse som hade föredragit att driva frågan avtalsvägen. IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä ansåg att avtalsvägen inte prövats tillräckligt och varnade för att reglerna kunde ändras igen om man gick den politiska vägen.

Ett par år tidigare hade IF Metall⁴⁰ och Handels förhandlat om anställningstryggheten, men många IF Metall-klubbar och medlemmar oroade sig för att samtalen skulle leda till försämrade turordningsregler vid uppsägningar.⁴¹ IF Metall gick in i förhandlingarna med att det måste bli dyrare för arbetsgivarna att säga upp äldre arbetskraft (dubbel uppsägningstid arbetsbefriad för studier), vilket skulle ge ökad trygghet. Andra problem var det ökade bruket av allmän visstid (vilket förbundet senare fick bort genom kollektivavtal) och av inhyrda.⁴² Förbundet ville också ha statssubventionerad kompetensutveckling.⁴³ Förhandlingarna lades på is när avtalsrörelsen startade. Efter kongressen 2016 utredde LO behovet av förändringar i Las. Under avtalsrörelsen samma år krävde Svensk Handel i förhandlingarna med Unionen att 30 procent skulle få undantas vid uppsägningar.⁴⁴ Tjänsteföretagen i Almega framförde krav om att undanta 20 procent.

LO begär förhandlingar med Svenskt Näringsliv 2017

Trots kongressbeslutet 2016 om lagstiftningsvägen var LO i november 2017 enigt om att begära förhandling med Svenskt Näringsliv om tryggare anställningar (begränsning av visstids-

då Handels framhöll att man hade ett avtal som var bättre än reglerna i den statliga Toijerutredningen eller i det nya huvudavtalet.

⁴⁰. IF Metall tog 2014 initiativet till branschvisa förhandlingar med Teknikföretagen och Industriarbetsgivarna om bemanningsanställda och andra otrygga anställningar samt kompetensutveckling och omställningsstöd. IF Metall-ordföranden Anders Ferbe menade att frågan för förbundet var mycket bredare än PTK-SN-förhandlingarna om Las och kompetensutvecklingsstiftelse. För IF Metall var kärnproblemet enligt Ferbe de otrygga anställningarna. Handels förde motsvarande samtal med Svensk Handel (Ingenjören 9/4 2014, Kollega 21/10 2015).

⁴¹. Dagens Arbeta 6/11 2017. Under las-förhandlingarna 2019–2020 framträdde en opinion inom IF Metall som starkt motsatte sig uppluckrade turordningsregler. Ordföranden för IF Metallklubben vid Volvo Lastvagnar i Umeå framhöll att ”turordningsreglerna är själva grunden vid förhandlingar om uppsägningar. Något att hålla sig i, ett bevis på att arbetsgivaren inte ensidigt bestämmer. Det är en del av den fackliga själen”. Klubben startade en facklig budkavle för att försvara turordningsreglerna. Arbetet nr 6 2020, sid. 23–24.

⁴². Dagens Arbeta 15/9 2015. På ABB i Ludvika var under början av 2017 var tredje arbetare bemanningsanställd. Det fanns de som varit inhyrda i nio år. Under början av 2016 då de bemanningsanställda uppgick till 360 personer gjorde de fast anställda en namnsamling med krav om att de inhyrda skulle få fast jobb efter ett halvår. De bemanningsanställda levde under stor osäkerhet då besked om förlängning kom bara några dagar innan de skulle sluta. Fast anställda kan planera sina liv och ställa krav på ett helt annat sätt än de inhyrda som också har svårt att få banklån om de vill köpa ett hus. IF Metallklubben var beredd att strejka för att få bort anställningsformen. Arbetet nr 2 20/1 2017. Se även Arbetet nr 18 19/5 2017.

⁴³. Kollega 21/10 2015.

⁴⁴. Arbetet nr 10 18/3 2016.

anställningar, inhyrning och deltid), reglering av hyvling (reducerad arbetstid med minskat inkomst som följd), samt bättre kompetensutveckling och omställning.⁴⁵ Till det bidrog säkerligen att moderaterna samma år hade svängt om i las-frågan och nu liksom de andra borgerliga partierna ville luckra upp anställningsskyddet. LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson gick så långt som att kalla det moderaterna förslaget för en krigsförklaring.⁴⁶ Avtalssekreteraren Torbjörn Johansson förklarade att:

”Uppgörelser mellan parterna är enda sättet att långsiktigt undvika politisk inblandning. Det är också enda sättet att skapa en lösning som håller oavsett vilka som bestämmer i riksdagen. Sen kan lagändringar behövas som kompletteringar.”⁴⁷

Problembilden varierade emellertid mellan de olika LO-förbunden. Kommunal ansåg att allmän visstid medfört daglönesystemets återkomst, Handels framhöll att endast tre av tio medlemmar hade en fast heltidsanställning, medan IF Metall betonade vikten av kompetensutveckling och livslångt lärande inom industrin. Särskilt för Handels var så kallad ”hyvling” (nedsättning av en anställds arbetstid från arbetsgivarens sida) ett växande problem, sedan AD hösten 2016 givit Coop rätt i ett uppmärksammat mål.⁴⁸ Under 2021 (året innan de nya reglerna skall träda i kraft) rapporterades det att en hel del deltidsanställda handelsanställda som blev utsatta för hyvling sade upp sig trots att de trivdes med jobbet eftersom de inte längre kunde leva på den lön som de fick sedan antalet timmar skurits ned.⁴⁹ Förutsättningarna för de under år 2018 inledda förhandlingarna ändrades dock i januari 2019, sedan regeringen avtalat med Centerpartiet och Liberalerna om att ”modernisera arbetsrätten” och tillsätta en statlig utredning som senast i maj 2020 skulle föreslå ”tydligt utökade undantag från turordningsreglerna” (d.v.s. undanta personer som arbetsgivaren önskar behålla). Den politiska överenskommelsen medgav dock ett alternativ till lagstiftning: att parterna själva avtalade om ”flexiblare” regler i linje med överenskommelsens skrivningar. LO-förbundet Pappers ville inte under några omständigheter vara med om försämrat anställningsskydd och hoppade därför av de LO-ledda förbundsgemensamma förhandlingarna.⁵⁰ Å andra sidan inträdde PTK under våren 2019 som part i förhandlingarna. LO-ordföranden Karl-Petter Thorwaldsson hotade i sitt förstamajtal med strejk om arbetsrätten skulle försämrats kraftigt.⁵¹ Till bakgrunden hörde den politiska januariöverenskommelsen om ett uppluckrat anställnings-

⁴⁵. Arbetet 6/11 2017, Dagens Arbetet 6/11 2017.

⁴⁶. Lag & Avtal nr 11 2017.

⁴⁷. Lag & Avtal nr 11 2017, sid. 22.

⁴⁸. Vid tiden för LO:s förhandlingsframställan hade Åhléns City i Stockholm hyvlat närmare 100 tjänster och City Gross i Norrköping meddelat att de skulle hyvla nästan halva personalstyrkan. Handelsnytt 6/11 2017. Se även Lag & Avtal nr 1 2017 och nr 3 2019.

⁴⁹. Andra skäl till uppsägningar var ökad stress vid underbemanning och ständiga schemaförändringar. Se ”Anställda lämnar handeln – har fått nog av dåliga arbetsvillkor” i Handelsnytt 25/8 2021. .

⁵⁰. Arbetet 14/5 2019.

⁵¹. Lag & Avtal 2/5 2019.

skydd och att det inom LO fanns ett missnöje med att ledningen inte tydligare markerat sitt avståndstagande från detta. Om strejkhotet förverkligats hade det blivit en av de ytterst få politiska strejkerna i Sverige.

Avsiktsförklaring men växande kritik inom LO

LO, PTK och Svenskt Näringsliv enades den 19 december 2019 om en avsiktsförklaring om att förhandlingarna skulle spänna över ett brett område som omfattade anställningsskydd, omställningssystem och arbetslöshetsförsäkring. Där ingick att det skulle bli lättare för arbetsgivarna att säga upp personal. Begreppet ”saklig grund” skulle ersättas av något annat och i företaget med upp till 15 anställda skulle facket inte längre kunna ogiltigförklara uppsägningar.⁵²

Detta fick fem LO-förbund (Kommunal, Seko, Byggnads, Målarna och Fastighets) och Lärarnas Riksförbund inom PTK att hoppa av förhandlingarna.⁵³ Meningarna var delade om huruvida avsiktsförklaringen var ett förhandlingsresultat eller endast en sammanställning av vilka frågor det skulle förhandlas om.⁵⁴ Inom LO blev missnöjet inte mindre av att två av de fem personerna i LO:s lilla förhandlingsdelegation inte fick vetskap om att avsiktsförklaringen var på gång.⁵⁵ Med tanke på den stundande avtalsrörelsen gjordes en paus i förhandlingarna. De togs upp på nytt i september 2020, men strandade natten till 1 oktober.

Efter en trevare från SN om att återuppta de strandade förhandlingarna uppstod en intensiv debatt inom LO. Sedan sju av de fjorton förbunden röstat ja, sex röstat nej och ett förbund lagt ned sin röst återvände LO, liksom PTK och SN, till förhandlingsbordet den 15 oktober. SN lade dagen därpå fram ett slutbud som PTK och SN godkände, men som LO enhälligt avvisade. Avtalet PTK-SN var en kompromiss mellan å ena sidan kravet från arbetsgivarna och regeringens stödpartier Centerpartiet och Liberalerna om ytterligare uppluckrat anställningsskydd, och å den andra främst PTK:s önskan

⁵². Det innebär att arbetsgivaren inte behöver betala lön under den tid tvisten pågår. Om uppsägningen visar sig vara ogrundad blir skadeståndet minst åtta månadslöner mot i dag sex.

⁵³. Arbetet 10/12 och 16/12 2019. De fem LO-förbunden som hoppade av förhandlingarna representerade tillsammans 688 400 eller 56 procent av LO:s 1 222 800 aktiva medlemmar 31/12 2019. I LO:s styrelse har varje förbund en röst oberoende av storlek. Angående Lärarnas Riksförbunds avhopp se även Lag & Avtal 12/12 2019.

⁵⁴. Till exempel ansåg Handels ordförande Susanna Gideonsson att avsiktsförklaringen inte angav vad LO och Svenskt Näringsliv enats om, utan i stället vilka frågor parterna lyft fram. Det hade inte pågått några förhandlingar utan endast arbete i olika arbetsgrupper. Hon beklagade att Kommunal och fyra andra förbund hoppat av förhandlingarna (Kommunalarbetaren 10/12 2019). Se även Arbetet 18/12 2019.

⁵⁵. De tre som i hemlighet hade förhandlat för LO sedan maj 2019 var LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson, Handels avtalssekreterare Per Bardh och IF Metall avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä. LO:s före avtalssekreterare Erland Olausson och chefen för LO-TCO Rättsskydd Dan Holke hade bistått med juridiska råd. De två i LO:s lilla förhandlingsdelegation som inte hölls underrättade var Sekos avtalssekreterare Mats Ekeklint och Målarnas vice ordförande och förhandlingschef Peter Sjöstrand. Kommunalarbetaren 17/12 2019.

om förbättrade kompetensutvecklings- och omställningsvillkor. Januariavtalet mellan regeringen och de liberala stödpartierna gav arbetsgivarna en mycket stark förhandlingsposition, vilket medförde att LO i flera av sina prioriterade frågor inte fick så mycket i utdelning i SN:s slutbud (som PTK godkände), medan turordningsreglerna försämrades i förhållande till gällande lagstiftning.

Nytt huvudavtal med deltagande av IF Metall och Kommunal

Både PTK och SN hade önskat att få med sig LO och avvaktade därför med att skicka in överenskommelsen till regeringen för vidare behandling.⁵⁶ Man förberedde också en justering av avtalet så att även enskilda LO-förbund skulle kunna ansluta sig. Så småningom erbjöds Kommunal och IF Metall möjlighet att förhandla vidare.⁵⁷ För IF Metall underlättades det av de täta kontakterna som man har med Unionen (vars förbundsordförande Martin Linder också är ordförande i PTK) och Sveriges Ingenjörer inom konstellationen Facken inom industrin, i synnerhet under år 2020 då en omfattande avtalsrörelse samtidigt ägde rum. En annan beröringsyta mellan förbunden är att den tekniska utvecklingen medfört att många industriarbetare blivit alltmer tjänstemannalika.⁵⁸

För att öka avtalets legitimitet fanns dessutom ett starkt intresse från Svenskt Näringslivs sida att få med även Kommunal (se nedan). Förbundet svarade med sina nästan 520 000 medlemmar vid årsskiftet 2020/2021 för 42 procent av LO:s drygt 1,2 miljoner yrkesaktiva medlemmar. Däremot har man i likhet med de andra 13 förbunden bara en röst i LO:s styrelse. Kommunals förbundsordförande Tobias Baudin upplevde att det kunde vara svårt att inom LO få gehör för de frågor som är viktiga för förbundets medlemmar, varav många har osäkra visstidsanställningar inom välfärdsyrken.⁵⁹

De fortsatta förhandlingarna resulterade den 4 december 2020 i ett nytt huvudavtal undertecknat av PTK, IF Metall, Kommunal och SN. På några punkter innehöll avtalet eftergifter från arbetsgivarnas sida, vilka inte fanns med i det slutbud som PTK och SN godkände den 16 oktober.

⁵⁶. Arbetet 25/11 2020. Arbetsvärlden 2/12 2020.

⁵⁷. LO konstaterade senare att det var ett brott mot organisationens stadgar att Kommunal och IF Metall ingick ett avtal med PTK och SN utan att meddela LO i förväg (Lag & Avtal 26/1 2021). IF Metall-ordföranden Marie Nilsson förklarade att förbundet brustit i plikten att informera LO:s styrelse och inhämta dess yttrande eftersom ledamöterna i LO-styrelsen inte hade tillräcklig tillit till varandra för att kunna tala öppet utan att riskera att det som sägs hamnar i media (Dagens Arbetet 20/1 2021). Enligt Kommunalordföranden Tobias Baudin var anledningen till att LO-styrelsen inte informerades förrän ett par timmar innan nyheten om det nya huvudavtalet presenterades att ”tyvärr vet vi ju att det läckte så fort vi hade informerat”. Och tillade: ”Det är ett problem att vi inte kan lita på varandra”. Arbetet 7/4 2021 och nr 5 2021 sid. 20–25.

⁵⁸. En studie av gruvföretaget Boliden belyser tydligt hur automatiseringen omvandlar traditionella gruvarbetare så att de i ökad grad kännetecknas av processövervakning men också inkluderar programmering av gruvutrustning, analys av data samt administration (Bender & Söderqvist 2021).

⁵⁹. Arbetsmarknadsnytt 16/12 2020.

De fyra parterna bakom huvudavtalet deltar i den nya statliga utredning som regeringen tillsatt och medverkar också med sin expertkunskap i tre arbetsgrupper.⁶⁰ Utredningen, som sker i tre delutredningar, ska föra en dialog med arbetsmarknadens parter och företrädare för små och medelstora företag, samt andra aktörer på arbetsmarknaden.⁶¹ Ny lagstiftning förväntas vara på plats 30 juni 2022.

Genom att IF Metall och Kommunal kom med i slutändan av förhandlingarna ökade avtalets legitimitet väsentligt.⁶² Utan ett enda LO-förbund med på avtalet hade det funnits ett uppenbart legitimitetsproblem.⁶³ Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl, som höll i förhandlingarna på arbetsgivarsidan, hade helst velat ha med hela LO och betecknade det som ”ett stort problem och ett misslyckande för (parts)modellen” att så inte blev fallet.⁶⁴

Vid årsskiftet 2020/2021 hade PTK 946 800 privatanställda medlemmar (inklusive inom KFO, Fastigo med flera avtalsområden), IF Metall 241 600 aktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) och Kommunal 114 200 privatanställda medlemmar (exklusive arbetslösa)⁶⁵. Tillsammans hade de fyra organisationerna 1 302 600 medlemmar i privat sektor. Om hela Kommunal med sina totalt 518 800 aktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) räknas in, stod 1 707 200 fackmedlemmar bakom det nya huvudavtalet. Vid samma tidpunkt var det totala antalet aktiva fackmedlemmar i Sverige 3 050 900, vilket betyder att PTK plus IF Metall och Kommunal svarade för 56 procent av dessa. Hela PTK stod dock inte bakom uppgörelsen. Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Teaterförbundet (Fackförbundet Scen & Film) och Symf (yrkesmusiker) med sammanlagt cirka 40 000 privatanställda medlemmar röstade nej.⁶⁶

Inte heller bakom Saltsjöbadsavtalet var dock uppslutningen total. Tjänstemännen stod utanför och även om de allra flesta LO-förbunden slöt upp undertecknades avtalet aldrig av Byggnads (som då hette Byggnadssträarbetareförbundet), Målarna, Murarna, Transport och Typograferna.⁶⁷ Inte heller Elektrikerförbundet skrev på avtalet förrän i ett senare skede.⁶⁸ Även HRF, som då hette Hotell- och Restaurang-personalens Förbund, ställde sig avvisande till

⁶⁰. I varje grupp ingår Svenskt Näringsliv och PTK medan IF Metall och Kommunal delar på en plats i respektive grupp. I gruppen som behandlar anställningsskyddet sitter Svenskt Näringslivs chefsjurist och arbetsrättschef John Wahlstedt, LO-TCO Rättsskydds tidigare chefsjurist Dan Holke (företrädare Kommunal och IF Metall) och Unionens chefsjurist Malin Wulkan (Lag & Aval 14/4 2021),

⁶¹. Arbetsvärlden 22/1 2020.

⁶². Arbetsvärlden 7/12 2020.

⁶³. Arbetsvärlden 3/12 2020.

⁶⁴. Arbetet 1/3 2021.

⁶⁵. Kjellberg 2017b. Inklusive offentliganställda var antalet medlemmar i Kommunal med anställning totalt 461 300 31/12 2020.

⁶⁶. TT enligt Lag & Avtal 19/10 2020. Därtill kommer ett antal tjänstemannafack som inte är anslutna till PTK, nämligen Finansförbundet, Forena, Försvarsförbundet, Officersförbundet, Polisförbundet, Fackförbundet ST, Svensk Pilotförening, Sveriges Tandläkarförbund, Säljarnas Riksförbund, Tull-Kust och Vision.

⁶⁷. Söderpalm 1980: 33; De Geer 1992: 102, Arbetaren 28/12 2018.

⁶⁸. Rehnström & Sjunnebo 2015: 16.

Saltsjöbadsavtalet.⁶⁹ Flera av de till Saltsjöbadsavtalet negativa förbunden befann sig bland de fem (Byggnads, Murarna, Pappers, Litograferna och Bokbindarna) som 1952 valde att stå utanför den första centrala avtalsrörelsen LO–Saf (Gråbacke 2002, fotnot 55). LO hade vid årsskiftet 1938/1939 närmare 900 000 medlemmar men Saf-företagen sysselsatte endast omkring 400 000 arbetare (inklusive fackligt oorganiserade).⁷⁰ Därigenom begränsades avtalets räckvidd, varför LO och Saf var ense om att å omse sidor öka anslutningen för att stärka avtalets legitimitet, samt minska risken för arbetskonflikter och kommunistiskt inflytande (Söderpalm 1980: 34).

Varför gick LO-förbunden skilda vägar?

Att fackförbunden har olika inställning till det nya huvudavtalet förklaras framför allt av att medlemmarna befinner sig i branscher och yrken med starkt varierande problembild. I flera kvinnodominerade LO-förbund är de mest otrygga anställningsformerna, som allmän visstid, vanliga. Arbetsgivarnas bruk av så kallad hyvling är ett relativt nytt fenomen som blivit allt frekventare inom framför allt handeln. När veckoarbetstiden plötsligt skärs ned drastiskt kan lönen minska så mycket att det blir svårt att försörja sig, i synnerhet om ob-tilläggen samtidigt försvinner. Vid hyvling gäller inga turordningsregler; sådana införs dock enligt det nya huvudavtalet.

Allmän visstid och hyvling är inte något större problem inom industrin, där fasta heltidsanställningar är det normala. Däremot finns där ganska många inhyrda och personer med andra former av otrygga anställningar. IF Metalls ordförande uppskattar att omkring 20 procent av industriarbetarna är inhyrda eller har tidsbegränsade anställningar.⁷¹ För dem gäller inga turordningsregler. IF Metalls ställningstagande får ses mot bakgrund av att inte heller de fast anställda kan känna sig särskilt trygga i en tid av snabb teknisk utveckling (elektrifiering och klimatomställning)⁷², särskilt inte som bara en mindre del av medlemmarna omfattas av kompetensutveckling. Om verksamheten läggs ned spelar det inte heller någon roll hur las-reglerna om uppsägning ser ut. Många fabriker finns dessutom på orter som domineras av en större arbetsplats och där enda utvägen vid nedläggningar eller större neddragningar är att gå vidare till andra yrkesområden.

För IF Metall⁷³, liksom för PTK (där många tjänstemannajobb inom t.ex. handel och administration till riskerar att försvinna till följd av digitalisering och automatisering)⁷⁴, är den stora fördelen med det nya

⁶⁹. Transportarbetaren nr 1 1939, sid. 14.

⁷⁰. Saf hade 397 700 anställda arbetare i medlemsföretagen december 1938 (Safs verksamhetsberättelse 1938). Antalet LO-medlemmar 31/12 1938 uppgick till 897 900 personer.

⁷¹. Dagens Arbete nr 1 och nr 5 2021.

⁷². IF Metalls ordförande Marie Nilsson i DN 28/2 2021: ”Ska vi bli världens första fossilfria välfärdsland så kommer villkoren för våra medlemmar att förändras snabbt, och då krävs det utbildning för att hänga med.”

⁷³. Unionens ordförande Martin Linder i DN 28/2 2021.

⁷⁴ Unionens förhandlingschef Niklas Hjert (tillika ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp) framhöll 2017 att det är vanligt att arbetsgivarna kompetensväxlar

huvudavtalet de ökade möjligheter till kompetensutveckling (med 80 procent av lönen under ett år även för tidsbegränsat anställda) och omställning som det erbjuder. Det anses viktigt för den svenska industrins internationella konkurrenskraft och för jobben. Långt innan LO hösten 2017 tog initiativet till förhandlingar med Svenskt Näringsliv om trygghet och omställning hade IF Metall påbörjat en diskussion om dessa frågor med Teknikföretagen och sina andra motparter.⁷⁵

För det andra var man angelägen om att kunna vara med och påverka såväl det nya huvudavtalet som den fortsatta lagstiftningsprocessen rörande Las och en ny kompetens- och omställningsordning. För att tala med IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä:

”Vi tror att det kommer att hända saker på svensk arbetsmarknad vare sig vi vill eller inte. Då tycker vi det är viktigt att vara med och hålla i pennan och se till att det blir på ett bra sätt.”⁷⁶

IF Metalls ordförande Marie Nilsson:

”Den här otryggheten (d.v.s. omkring 20 procent inhyrda och visstidsanställda samt därtill tillsvidareanställda utan uppdaterade kunskaper; Marie Nilssons ord tidigare i hennes krönika) behöver vi komma till rätta med. IF Metall sitter inte på läktaren medan andra avgör industriarbetarnas villkor. Vi är med och utformar framtidens anställningstrygghet.”⁷⁷

Även ur ett LO-perspektiv kunde det vara en fördel att IF Metall och Kommunal blev fullvärdiga parter i det fortsatta lagstiftningsarbetet. På så sätt fick LO indirekt en möjlighet att påverka. Tillsammans hade de båda förbunden 760 400 medlemmar eller 61 procent av LO:s 1 241 800 yrkesaktiva medlemmar vid årsskiftet 2020/2021. Av de privatanställda LO-medlemmarna svarade IF Metall och Kommunal med sina 355 800 yrkesaktiva medlemmar i privat sektor för cirka 43 procent.

För det tredje ville de båda LO-förbunden (liksom PTK och SN) slå vakt om partsmodellen och inte helt överlåta saken till staten, där regeringspartierna genom januariöverenskommelsen låtit Centerpartiet och Liberalerna få ett stort inflytande på hur Las skulle förändras. Det var politiker som införde allmän visstid (2007) och öppnade upp för bemanningsföretag. Ett tungt motiv att föra in anställningsskyddet i huvudavtalet var därmed för IF Metalls del att ”långsiktigt vrida frågan ur händerna på politikerna”.⁷⁸ Dessutom rörde det sig om frågor som man mycket länge försökt komma till rätta med, som det omfattande bruket av inhyrda som gick långt utöver att

genom att satsa på nya områden och nyanställa personal med annan typ av kompetens: ”Vi tror att omställningstakten kommer att öka till följd av digitalisering. Många jobb som i dag görs av en människa kommer sedan att kunna göras av en maskin. Det går väldigt fort nu. Tyvärr har inte utbildningssystemet hängt med. Det känns väldigt angeläget att hitta lösningar på detta” (Lag & Avtal nr 6-7 2017, sid 25).

⁷⁵. Arbetet 16/10 2020.

⁷⁶. Dagens Arbete 12/2 2021.

⁷⁷. Dagens Arbete nr 5 2021.

⁷⁸. Dagens Arbete 12/2 2021.

lösa tillfälliga behov, ökningen av tidsbegränsade anställningar och framför allt bristen på kompetensutveckling.⁷⁹

I praktiken omfattades många industrianställda inte av turordningsreglerna, närmare bestämt de inhyrda, de med tidsbegränsade jobb samt fast anställda som inte får kompetensutveckling.⁸⁰ Redan på ett las-seminarium i april 2018 öppnade IF Metalls förbundsjurist Darko Davidovic upp för att förändringar av Las kunde vara nödvändiga för att öka andelen fast anställda.⁸¹ IF Metall-ordföranden Marie Nilsson bedömde i oktober 2020 (i samband med att PTK–SN-avtalet träffades) att förbundet aldrig hade kunnat nå lika långt genom egna förhandlingar som med ett nytt huvudavtal uppbackat av statlig finansiering.⁸²

Vidare var lagstiftningsvägen som ett alternativ till en avtalsmässig lösning i praktiken stängd till följd av det för facken ogynnsamma parlamentariska läget. Visserligen hade Sverige liksom under Saltsjöbadsavtalet och Industriavtalet en socialdemokratisk regering, men denna gång var den beroende av två liberala partier för vilka ett uppluckrat anställningsskydd var en prioriterad fråga. Alternativet stod därför mellan PTK–SN-avtalet och Toijerutredningen, som Centerpartiet och Liberalerna var fast beslutna att genomdriva om parterna inte träffade ett avtal. Dessutom visade det sig att PTK–SN-avtalet ur ett fackligt perspektiv kunde förbättras sedan IF Metall och Kommunal kommit med i förhandlingarna.

Kommunals viktigaste skäl till att haka på PTK–SN-avtalet när det stod klart att regeringen skulle gå vidare med detta avtal och inte med Toijerutredningens förslag var att man i likhet med IF Metall önskade kunna påverka det fortsatta förloppet och uppnå förbättringar i sina prioriterade frågor. I efterhand konstaterade Kommunals ordförande

⁷⁹. IF Metalls ordförande Marie Nilsson i Dagens Arbeta 12/2 2021. Lag & Avtal nr 3 3021.

⁸⁰. Marie Nilsson i Dagens Arbeta 4/2 2021: ”De som är inhyrda eller visstidsanställda, nästan 20 procent, ingår inte i turordningen även om de varit på arbetsplatsen länge.” Enligt förbundets medlemsundersökningar hade nästan sju av tio IF Metall-medlemmar inte fått någon kompetensutveckling under det senaste året.

⁸¹. IF Metalls förbundsjurist Darko Davidovic beskrev problemet med de många bemanningsanställda som att: ”När arbetsgivarna föredrar bemanningsanställda trots att de är dyrare inser vi att det är något som inte funkar. Kanske behövs en lättare väg in och en lättare väg ut för personer som är oprövade? IF Metalls kongress gav oss uppdraget att titta på sådana lösningar, där bättre omställningsstöd måste vara en del” (Arbetet 18/4 2018). Tanken var att arbetsgivarna skulle bli mindre tveksamma att anställa ”oprövade” personer om dessa genom kompetensutveckling och omställningsstöd fick möjlighet att gå vidare till andra jobb om arbetsgivaren inte ansåg att de fullgjorde sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Till IF Metalls kongress 2017 hade inlämnats ett stort antal motioner om den otrygghet som ”överutnyttjandet” av bemanningsanställda ansågs skapa. Många ombud ville förbjuda eller begränsa bemanningsföretag, men förbundsledningens förhandlingslinje vann (Helle Kleins ledare ”Förbjuda eller förhandla?” i Dagens Arbeta 20/5 2017). Även vid den föregående kongressen (2014) behandlades flera motioner som krävde förbud mot bemanningsföretag. Sedan IF Metall anslutit sig till det nya huvudavtalet uppgav Veli-Pekka Säikkälä att ett starkt skäl var de nya reglerna för inhyrd arbetskraft som förbundet fick igenom sedan man förhandlat med Svenskt Näringsliv (Lag & Avtal nr 3 2021).

⁸². Arbetet 16/10 2020.

Tobias Baudin att regeringens uppslutning bakom PTK–SN-avtalet ”ändrade spelplanen”.⁸³ Genom möjligheten till fortsatta förhandlingar lyckades förbundet uppnå förbättringar av reglerna om allmän visstid och hyvling i förhållande till såväl det ursprungliga PTK–SN-avtalet som Toijerutredningen. Frågan om allmän visstid hade högsta prioritet för Kommunal, medan hyvling är sällsynt inom förbundets avtalsområden.⁸⁴

Tryggheten hade för många Kommunalmedlemmar försämrats sedan allmän visstid infördes 2008 genom ett riksdagsbeslut. Dessutom hade de många visstidsanställda medlemmarna ingen nytta av omställningsavtalet LO-SN 2004 eftersom det bara omfattar fast anställda; däremot fick de visstidsanställda vara med och betala kostnaderna för det.⁸⁵

Andra LO-förbund ansåg däremot att eftergifterna från arbetsgivarhåll var för små, försämringarna för stora eller att de kunde uppnå bättre villkor på egen hand. Handels hade genom sina kollektivavtal redan fått igenom att allmän visstid relativt snabbt (efter tolv månader) omvandlas till fast tjänst (kollektivavtal 2012)⁸⁶, samt vid hyvling en omställningstid på sex månader i stället för de tre som stipuleras i det nya huvudavtalet (kollektivavtal 2017).⁸⁷ Enligt lager- och e-handelsavtalet som träffades 2017 har arbetsgivaren rätt att anställa på visstid endast när tydliga behov föreligger såsom vid arbetstoppar, såvida det inte finns en överenskommelse med facket om något annat.

Däremot lyckades förbundet inte i 2020 års avtalsrörelse få till stånd något liknande inom butikshandeln, vilket var ett krav då de uppskjutna avtalsförhandlingarna inleddes i början av november 2020. Avtalssekreteraren Per Bardh förklarade då att Handels ”högsta prioritering är att få bort allmän visstid”.⁸⁸ Det ansågs tillsammans med hyvling och ofrivillig deltid vara viktigare frågor för förbundets medlemmar än kompetensutveckling. Enligt Bardh, som var en av de tre⁸⁹ som representerade LO i framtagandet av LO–PTK–SN:s gemensamma avsiktsförklaring i december 2019, var allmän visstid en angelägen fråga också för andra LO-förbund som Kommunal, Hotell och Restaurang, Fastighets och Transport. Bardhs bedömning var att en stor del av LO var berett att ta strid för trygghetsfrågorna. Handels varslade hösten 2020 om konflikt, men det hjälpte inte.⁹⁰ Sommaren 2021 förklarade Bardh att förbundet avser att avtalsvägen begränsa visstidsanställningarna inom butikshandeln genom att göra ett nytt försöka att i butiksavtalet få in den skrivning som redan finns i lager- och e-handelsavtalet om att särskilda skäl krävs för visstids-

⁸³. Arbetet 7/4 2021 och nr 5 2021 sid. 22.

⁸⁴. Arbetsmarknadsnytt 16/12 2020, Arbetet 8/12 2020.

⁸⁵. Kommunals förhandlingspodcast 12/5 2021 med förbundets avtalssekreterare Johan Ingelskog och chefsjurist Malin Sjunnebo.

⁸⁶. Handelsnytt 7/6 2021.

⁸⁷. Handelsnytt 26/10 och 4/12 2020.

⁸⁸. Handelsnytt 26/10 2020.

⁸⁹. De andra var LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson och IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä.

⁹⁰. Enligt Handels avtalssekreterare Per Bardh ville arbetsgivarna inte ge efter i denna fråga. Arbetsvärlden 4/11 2020.

anställningar, vilket man misslyckades med att driva igenom i butiksavtalet 2020.⁹¹

Vidare menade flera LO-förbund att las-förhandlingarna aldrig kunde bli framgångsrika eftersom arbetsgivarna befann sig i ett överläge genom det politiska trycket på att förändra lagen i arbetsgivarvänlig riktning. De sex förbunden Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna, Transport och Pappers ansåg det oacceptabelt att Svenskt Näringsliv föreslog ökade undantag från turordningsreglerna, något som fick LO att dra sig ur förhandlingarna innan de senare återupptogs.⁹²

För Transport var turordningsreglerna avgörande med tanke på de många småföretagen i branschen.⁹³ Detsamma gällde Pappers, även om arbetsplatserna i deras fall är betydligt större. Men turordningsreglerna ansågs viktiga då den tekniska utvecklingen i massa- och pappersindustrin föranleder uppsägningar.⁹⁴ Därtill kom att Pappers inte hade några medlemmar på allmän visstid eller som drabbades av hyvling.⁹⁵ Anställningsformerna reglerades genom avtal. Både Pappers och GS-facket ansåg att de utökade möjligheterna till kompetensutveckling var bra, men att de inte kompenserade för uppluckringen av turordningsreglerna.⁹⁶ Även för Fastighets var anställningstryggheten den springande punkten, närmare bestämt reglerna för saklig grund för uppsägning och turordningsreglerna.⁹⁷ Förbundet avsåg att driva frågorna om allmän visstid och hyvling i avtalsrörelsen.⁹⁸ För Handels var det mest angeläget att komma till rätta med den ökade användningen av hyvling, allmän visstid, sms-jobb, korta deltider och inhyrd arbetskraft.⁹⁹ Som framgått har man avtalsvägen lyckats komma framåt med en del av detta, men inte i 2020 års avtalsrörelse.

⁹¹. Handelsnytt 22/6 2021. Svensk Handel anser dock att tidsbegränsade anställningar behövs inom butikshandeln. Handelsnytt 22/6 2021.

⁹². Seko-tidningen, Fastighetsfolket, Transportarbetaren och Kommunalarbetaren 14/10 2020.

⁹³. Transportarbetaren 14/10 2020. Transports ordförande sade i en TT-intervju (DN 23/2020) att "Det är tryggheten i anställningen som är det viktiga, även om det finns en del bra i omställningspaketet". Med tanke på det senare kunde han "förstå hur Metall tänker" eftersom "De har medlemmar på stora arbetsplatser som kan drabbas av strukturomvandlingar". Men för Transport var "anställningstrygghet det absolut viktigaste". Exempel på branscher inom Transports område med många små arbetsplatser är gummiverkstäder, bensinstationer, åkerier och taxibolag. Där får redan dagens regler med två undantag från turordningen (i stället för de kommande tre) stora konsekvenser enligt en talesperson för de sex Transportavdelningar som i helsidesannonser i Kommunalarbetaren och Dagens Arbete anklagade Kommunal och IF Metall för att ha sålt ut anställningstryggheten (Arbetet 28/1 2021).

⁹⁴. Arbetet 14/5 2019.

⁹⁵. Pappers ordförande Pontus Georgsson menade att "Vi kan inte gå in i en förhandling där vi tydligt ser att det kommer att bli försämringar" för medlemmarna. I stället menade han att Las-frågorna och trygghetsfrågorna bäst drivs i avtalsrörelsen och genom politisk påverkan, men det senare förutsätter att LO uppträder enligt (Lag & Avtal nr 9–10 2020, sid. 8–9).

⁹⁶. Dagens Arbete 9/12 2020.

⁹⁷. Fastighetsfolket 14/10 2020 och 4/12 2020.

⁹⁸. Dagens Arena 29/10 2020. Se även Fastighetsfolket 21/9 2021 för förbundets remissvar på regeringens promemoria.

⁹⁹. Handelsnytt 6/11 2017.

De sex kritiska LO-förbunden röstade mot att förhandlingarna skulle återupptas efter strandningen i slutet av september 2020 och gjorde ett gemensamt uttalande om att i stället driva frågorna om tidsbegränsade anställningar, hyvling och kompetensutveckling i avtalsrörelsen.¹⁰⁰ De ansåg att las-förhandlingarna aldrig kunde leda till något gott när hotet om lagstiftning innebar att man hade ”kniven mot strupen”. Risken var för stor, ansåg man, att förbättringar för vissa grupper fick betalas med försämringar för andra (underförstått de egna medlemmarna) inte minst vad gäller frågan om saklig grund. Detta var inte utan fog, för senare under hösten 2019 svarade LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson på kritiken att han var överraskad över att frågan om ändrade las-regler var så känslig i en del förbund: ”Vi har varit överens om att inleda förhandlingar med Svenskt Näringsliv. Och att vi då var beredda att samla ihop alla i mitten när det gäller anställningsskyddet genom att sänka det för dem som har det bäst för att kunna höja för dem som har det sämst”.¹⁰¹ Huruvida man skulle acceptera att en majoritet skulle få försämringar för att villkoren skulle förbättras för dem som har det sämst, var en känslig fråga som klöv LO. Det ställde förbund mot förbund. Tre av de sex kritiska förbunden hade redan 1938 ställt sig negativa till Saltsjöbadsavtalet, närmare bestämt Byggnads, Målarna och Transport. Pappers lämnade år 2011 även Industriavtalet, som man från början ingick i. Med undantag av Pappers och Transport ingår de sex förbunden i den fackliga konstellationen 6F, som uteslutande utgörs av så kallade ”hemmamarknadsförbund”.¹⁰² Sedan det började stå mer eller mindre klart att PTK–SN-avtalet, som var identiskt med SN:s slutbud av den 16 oktober, skulle komma att ligga till grund för revideringen av Las, förklarade sju LO-förbund i ett gemensamt uttalande den 23 oktober följande: ”Skulle Svenskt Näringslivs förslag bli underlag för ny lagstiftning så är det en krigsförklaring mot LO och alla medlemmar i ett LO-förbund. Det skulle skapa tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar”.¹⁰³ De sju LO-förbunden utgjordes av Transport, Pappers och de fem 6F-förbunden (Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna och Elektrikererna¹⁰⁴).¹⁰⁵ Denna starka opinion fick LO att enhälligt ta avstånd från PTK–SN-avtalet (dvs. SN:s slutbud). Det var nödvändigt för att inte ytterligare spä på de interna motsättningarna inom LO.

¹⁰⁰. Seko news.cision 14/10 2020.

¹⁰¹. Kommunalarbetaren 11/12 2019. Handels avtalssekreterare Per Bardh, som jämte LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson och IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä representerade LO under förhandlingarna fram till parternas gemensamma avsiktsförklaring i december 2019, var av samma mening: ”Om vi inte företräder dem som har det riktigt dåligt, av rädsla för att de som har det lite bättre kanske ska få det lite sämre, då hamnar vi snett” (Arbetet nr 6 2020 sid 24).

¹⁰². Till hemmamarknadsförbunden hör även Transport, som från början var med i 6F.

¹⁰³. Arbetet 23/10 2020.

¹⁰⁴. Precis som hos Transport har många arbetsplatser hos Elektrikerförbundet få anställda (Elektrikern 11/6 2021).

¹⁰⁵. TT 29/10 2020 i Lag & Avtal.

Sedan regeringen den 28 oktober 2020 officiellt meddelat att PTK–SN-avtalet och inte Toijerutredningen skulle tjäna som utgångspunkt för lagstiftningsarbetet, klargjorde de fem 6F-förbunden i ett gemensamt uttalande den 2 november att de skulle göra allt för att påverka regeringen. För att en ny lag skulle fungera på hela arbetsmarknaden ”måste stora delar av slutbudet omarbetas och inte ensidigt anpassas till en bråkdel av arbetsmarknaden”, menade de¹⁰⁶ och tog fasta på arbetsmarknadsminister Eva Nordmarks uttalande om att lagstiftningen måste fungera för hela arbetsmarknaden. Även Kommunal hoppades kunna påverka lagstiftningsarbetet och utgick från att det skulle bli en remissomgång.¹⁰⁷

LO-förbunden IF Metall och Livs visade å sin sida förståelse för regeringens agerande. IF Metall-ordföranden Marie Nilsson förklarade att förbundet ”vill delta i samtal mellan politiken och parterna, för att vara med och påverka hur kommande lagstiftning utvecklas”.¹⁰⁸ Som framgått menade även 6F-förbunden att det nu gällde att påverka regeringen. För IF Metall, liksom för Kommunal, skulle emellertid förhandlingsvägen, som framgått, komma att öppnas. 6F-förbunden hade sedan länge intagit ståndpunkten att las-förhandlingarna inte kunde leda till något gott för deras medlemmar.

För IF Metall var de utökade undantagen från turordningsreglerna ”den tuffaste eftergiften”¹⁰⁹ i PTK–SN-avtalet (och i det nya huvudavtalet som senare träffades). De innebär att arbetsgivare oavsett företagets storlek ska få undanta 15 procent av de anställda vid uppsägningar, alternativt tre arbetare och tre tjänstemän.¹¹⁰ Detta vägde dock lättare i vågskålen än att de anställda ges möjlighet att studera och kompetensutveckla sig under ett år med 80 procent av lönen. Dessutom ska inhyrd arbetskraft erbjudas fast anställning på det inhyrande företaget efter två år, alternativt få tre månadslöner. Därtill kom att man var enig om att utreda frågan om en avtalad akassa vidare. Mest betydde dock den ökade möjligheten till kompetensutveckling. Avtalssekreteraren Veli-Pekka Säikkälä poängterade: ”Våra medlemmar får inte tillräckligt med kompetensutveckling. När det sker tekniksprång på industrierna så hänger många inte med. Då hjälper inga turordningsregler i världen”.¹¹¹

I samband med att LO hösten 2017 begärde förhandlingar med Svenskt Näringsliv framhöll Säikkälä dessutom att principen om sist in, först ut sätts ur spel om de anställda inte kompetensutvecklas.¹¹²

¹⁰⁶. Dagens Arena 2/11 2020.

¹⁰⁷. Kommunalarbetaren 29/10 2020.

¹⁰⁸. Sekotidningen 29/10 2020.

¹⁰⁹. IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä i Dagens Arbete 4/12 2020. Förbundets ordförande Marie Nilsson beskrev undantagen från turordningsreglerna i avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv som att ”Det var magstarkt” (Arbetet 19/10 2020).

¹¹⁰. Gäller företag med kollektivavtal som är anslutna till Svenskt Näringsliv. Vid tidpunkten för avtalet fick arbetsgivaren undanta två personer i företag med högst tio anställda. Enligt Toijerutredningens förslag skulle fem personer oavsett företagets storlek kunna undantas.

¹¹¹. Dagens Arbete 4/12 2020.

¹¹². Dagens Arbete 6/11 2017.

Den gäller nämligen bara om man har tillräckliga kvalifikationer för jobbet. Därför blir kompetensutveckling en viktig trygghetsfråga, i synnerhet för äldre arbetstagare. IF Metall bedömde att de enskilda fackförbunden aldrig på egen hand skulle kunna uppnå det generösa studiestöd för kompetensutveckling och stöd till omställning som följer med 2020 års huvudavtal.¹¹³

För Kommunals del var det viktigt att man i förhandlingarna om det nya huvudavtalet fick igenom att det vid hyvling blir en omställningstid på en till tre månader (beroende på hur länge man varit anställd) och att kompetensutvecklings- och omställningspaketet även omfattar tidsbegränsat anställda och personliga assistenter.¹¹⁴ Och inte minst att allmän visstid (omdöpt till ”särskild visstid”) redan efter ett år övergår i fast anställning i stället för de 18 månaderna i PTK–SN-avtalet eller de två åren i dagens Las.

Frågorna om allmän visstid och hyvling var däremot oviktiga för IF Metall. Förbundets avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä uttryckte saken som att ”Allmän visstidsanställning har vi redan reglerat bort i våra kollektivavtal. Hyvling och ofrivillig deltid är inte heller något bekymmer för våra medlemmar.”¹¹⁵

Den grundläggande orsaken till att LO splittrades under förhandlingarna om det nya huvudavtalet och om hur man skulle ställa sig till det färdiga avtalet var att problembilden varierar starkt mellan de olika LO-förbunden, något som avspeglades i vilka frågor som prioriterades högst och som man därför ville att LO skulle driva centralt. Detta sammanfattas schematiskt i tabell 1 som innehåller de tio förbund som tydligast tagit ställning.

Tabell 1. Prioriterade frågor i las-förhandlingarna hos 10 av de 14 LO-förbunden

Turordningsregler Sakliga skäl	Allmän visstid Hyvling	Kompetensutveckling Omställning Inhyrning
Seko (6F) Fastighets (6F) Byggnads (6F) Målarna (6F) Elektrikerna (6F) Transport (f.d. 6F) Pappers	Handels Kommunal	IF Metall

¹¹³. IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä tillade: ”Vi kan inte strejka till oss miljardbelopp från skattebetalarna” (Arbetet 22/10 2020). När januaripartierna den 7/6 2021 presenterade de tre departementsutredningarna om hur las-avtalet ska göras om till lag beräknades den totala kostnaden bli 11 miljarder per år när reformerna blir fullt utbyggda år 2026 (Arbetsvärlden 7/6 2021). Det statliga studiestödet på 80 procent av lönen (max 20 500 kronor i månaden) omfattar 44 veckors heltidsstudier. Utöver det kan man få kompletterande studiestöd som betalas av arbetsgivarna. Högsta totalbidrag blir 44 300 kronor i månaden (DN 28/2 2021).

¹¹⁴. Kommunalarbetaren 4/12 2020.

¹¹⁵. Arbetet 22/2020.

Anmärkning. GS-facket uteslöt inte att ansluta sig till avtalet, endast att: "GS har inte för avsikt att ansluta till överenskommelsen i nuläget".¹¹⁶ Handelsanställdas förbund hade ett kollektivavtal som ansågs bättre än det nya huvudavtalet.

Om vi vidgar jämförelsen till tjänstemannafacken står det klart att problematiken med tidsbegränsade anställningar är mer utbredd bland arbetarna än bland tjänstemännen. Första kvartalet 2020 hade 21 procent av arbetarna en tidsbegränsad anställning jämfört med 11 procent av tjänstemännen (Larsson 2020a). En annan skillnad är att de mest otrygga anställningsformerna, som anställd per timme eller vid behov¹¹⁷ är relativt vanligare bland arbetarna medan projektanställning är det bland tjänstemännen.

Hos arbetarna är de tidsbegränsade jobben särskilt talrika i branscherna som organiseras av Kommunal, Handels, Hotell- och restaurangfacket (HRF) samt Fastighetsanställdas Förbund.¹¹⁸ De tidsbegränsat anställda är dock i betydligt mindre utsträckning än de fast anställda fackligt organiserade, varför "endast" 11 procent av LO-medlemmarna hade denna anställningsform första kvartalet 2020.¹¹⁹ Över LO-genomsnittet låg främst HRF (23 procent), Livs (14 procent) och Kommunal (13 procent). Av de oorganiserade arbetarna hade så många som 36 procent en tidsbegränsad anställning.

Bland tjänstemännen utgörs motpolerna av å ena sidan näringsgrenen "kultur, nöje och fritid" (30 procent tidsbegränsat anställda), där Teaterförbundet (Fackförbundet Scen & Film) och Symf är verksamma, och å andra sidan tillverkningsindustrin (endast två procent tidsbegränsat anställda), som organiseras av tunga PTK-förbund som Unionen och Sveriges Ingenjörer. Det är knappast en tillfällighet att Teaterförbundet och Symf hade en negativ inställning till las-avtalet, medan de senare tjänstemannafacken stod bakom det.

Ett nytt huvudavtal i en föränderlig värld

Det nya huvudavtalet mellan PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv kan tolkas som ett stort steg mot en svensk *flexicurity*-modell. Med flexicurity avses ett begränsat anställningsskydd som ger flexibilitet ur arbetsgivarens synvinkel i kombination med trygghets-

¹¹⁶. Uttalande från GS-fackets förbundsstyrelse 9/12 2020 (GS-fackets hemsida läst 2021-03-18).

¹¹⁷. Dessa liknar allmän visstid genom att arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för tidsbegränsningen.

¹¹⁸. Bland arbetare varierade andelen tidsbegränsade anställningar 1:a kvartalet 2020 starkt mellan olika branscher: kultur-nöje-fritid 51 procent, restaurang 45 procent, hotell 36 procent, uthyrning-fastighetsservice (lokalvård m.m.) 36 procent, detaljhandel 28 procent, vård och omsorg 27 procent, hälso- och sjukvård 21 procent, transport och lager 17 procent, partihandel 16 procent, tillverkningsindustri 11 procent och byggverksamhet 9 procent. Genomsnittet för arbetare var 21 procent. Larsson 2020a: 11.

¹¹⁹. Larsson 2020a: 29. Bland tjänstemännen är skillnaden mellan de som har tidsbegränsade jobb av de yrkesverksamma jämfört med av de fackligt organiserade mindre än på arbetarsidan. Av TCO-förbundens medlemmar var sju procent tidsbegränsat anställda 2020 och av Saco-förbundens nio procent.

skapande ordningar som kompenserar arbetstagarna för det bristande anställningsskyddet.

Flera steg mot en svensk flexicurity-modell

Om vi ser på tiden sedan Las instiftades 1974 har flera steg tagits i riktning mot svensk flexicurity. För det första genom ett successivt uppluckrat anställningsskydd och motsvarande ökad flexibilitet för arbetsgivarna. Hit hör införande av allmän visstid, det ökade bruket av bemanningsanställda, behovsanställda, sms-jobb, hyvling och i det nya huvudavtalet ett utökat antal undantag från turordningen i Las och revideringen av ”sakliga skäl” vid uppsägning.

För det andra, genom en mer generös a-kassa (från 29 juni 2020, vilket förlängts till 2022),¹²⁰ omställningsavtal (varav det för tjänstemän är äldre och förmånligare än det för arbetare), fackliga inkomstförsäkringar (även dessa är mer attraktiva för tjänstemän), samt enligt det nya huvudavtalet starkt förbättrade möjligheter till kompetensutveckling och omställning. Lindellee (2018) benämner de kollektivavtalade omställningsförsäkringarna, a-kassan och inkomstförsäkringarna tre ”pelare” i det svenska omställningssystemet. Enligt det nya huvudavtalet och den lagstiftning som följer på detta kommer även de anställda i företag *utan* kollektivavtal att omfattas av det grundläggande omställnings- och studiestödet. Dessutom omfattar det tidsbegränsat anställda – och därmed väldigt många kvinnliga arbetare – samt sjuka.

Det är också ett viktigt steg mot det livslånga lärandet och det gäller särskilt i företagen *med* kollektivavtal där stödet blir mer generöst. Anställda som arbetat minst åtta år kommer att under högst 44 veckor (ett läsår) få tillgång till studiestöd som motsvarar 80 procent av lönen med ett tak på drygt 20 000 kronor i månaden. I företag med kollektivavtal blir stödet upp till strax över 30 000 kronor.

De som får minst nytta av detta är de äldre eftersom de troligen har svårare att börja studera och byta yrke, förutom att det finns en begränsning till och med det år som den studerande fyller 60 år samtidigt, som det är de äldre som förlorar mest på att fler kan undantas från turordningen än tidigare. PTK:s förhandlingsledare Martin Wästfelt kommenterar detta med att: ”En sådan effekt blir det, det är ofrånkomligt när man ändrar system. Därför är det viktigt att omställningsorganisationerna hjälper dem med störst behov”.¹²¹ I Finland, varifrån inspirationen för reformen hämtats, är kvinnor och offentlig-anställda överrepresenterade bland de som tar chansen att studera.¹²² Drygt hälften är i åldern 30-39 år.

¹²⁰. Efter många års oförändrat tak i försäkringen och förhöjda medlemsavgifter åren 2007–2013 som medförde stora medlemsförluster.

¹²¹. Handelsnytt 9/6 2021.

¹²². Arbetet 11/6 2021.

Industrins ställning består, men nya tendenser gör sig gällande

I likhet med Saltsjöbadsavtalet (1938) och Industriavtalet (1997) ingår det nya huvudavtalet (2020) i en lång tradition av partsreglering, det vill säga av kollektivavtalade lösningar. Tidiga föregångare var Verkstadsavtalet 1905 (även Saf fanns bland undertecknarna) och Decemberkompromissen LO–Saf 1906.

Det enda fackförbund som deltagit i samtliga dessa avtal, antingen självt eller via sin huvudorganisation, är IF Metall och dess föregångare. Tjänstemannafacken Sif/Unionen och CF/Sveriges Ingenjörer är endast med i de båda senaste genom eget deltagande (1997) eller via PTK (2020). Alla dessa tre förbund domineras av industrianställda. Sveriges Ingenjörer är det enda av dem som också har medlemmar i offentlig sektor. Det är först i det nya huvudavtalet som ett förbund dominerat av offentliganställda (Kommunal) deltar.

Industrins dominans har dock minskat på flera sätt än så. En betydande del av Unionens medlemmar finns i de privata tjänstenäringarna, med Almegaförbunden som framträdande motpart. Även den stora majoriteten av Kommunals privatanställda medlemmar finns hos arbetsgivare anslutna till Almega-förbunden. Av LO-förbunden inom industrin deltar endast IF Metall i 2020 års huvudavtal. Pappers, Livs och GS-facket står utanför, även om GS inte har avfärdat en anslutning. Å andra sidan är inget LO-förbund som företräder de privata tjänstenäringarna med på avtalet, om man bortser från Kommunal som även har privatanställda medlemmar. En annan förändring på den fackliga sidan är den tydliga maktförskjutningen till tjänstemannafacken.

Även bland arbetsgivarna kan nya tendenser urskiljas. Svenskt Näringslivs chefsförhandlare bakom det nya avtalet, Mattias Dahl, var tidigare vd i Transportföretagen. Hans roll som chefsförhandlare var given eftersom han var – och är – vice vd i SN; den som innehar den posten ansvarar för arbetsgivarfrågorna inom SN. Det kan tyckas anmärkningsvärt att industrin när avtalet undertecknades inte var företräd i Svenskt Näringslivs lilla förhandlingsdelegation¹²³ – trots att Teknikföretagen sedan länge drivit frågan om förändrad Las, men det förklaras av att det rådde en viss turbulens inom Teknikföretagen sedan flera nyckelpersoner slutat kort innan avtalsrörelsen startade och att den nye förhandlingschefen Tomas Undin i det läget prioriterade att bygga upp förhandlingsavdelningen på Teknikföretagen och genomföra avtalsförhandlingarna.¹²⁴ Däremot deltog Almega med både förbundsdirektören och chefsjuristen förutom fyra representanter från Svenskt Näringsliv,¹²⁵ även om man från AlmeGas sida

¹²³. ”Så försköts makten inom Svenskt Näringsliv”, Arbetet 10/3 2021. I artikeln framförs tesen att det var nödvändigt att ge Almega-företrädare en framträdande roll i förhandlingarna för att vinna dem för en partslösning. Det är dock tveksamt om detta var huvudskälet.

¹²⁴. Mejl från Tomas Undin 26/4 2021.

¹²⁵. I förhandlingarna med PTK deltog i Svenskt Näringslivs lilla förhandlingsdelegation Stefan Koskinen (förbundsdirektör Almega), Jonas Stenmo (chefsjurist Almega), John Wahlstedt (arbetsrättschef Svenskt Näringsliv; före november 2019

först föreföll föredra Toijerutredningens förslag framför en partslösning. Å andra sidan deltog Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe i den lilla förhandlingsdelegationen då förhandlingarna inleddes och fram tills han senast i november 2019 slutade som förhandlingschef. Teknikföretagens chefsjurist John Wahlstedt var också med i den lilla förhandlingsdelegationen och fortsatte att vara det även sedan han i oktober 2019 övergått till samma befattning inom Svenskt Näringsliv. Teknikföretagens nye förhandlingschef Tomas Undin ingick visserligen inte i den lilla förhandlingsdelegationen men hade nära kontakt med förhandlarna i vägvalsfrågor under förhandlingarnas gång.¹²⁶

Såväl i Svenskt Näringsliv som inom PTK intar numera de privata tjänstenäringarna en framträdande plats. Läget har alltså förändrats avsevärt jämfört med Saltsjöbadsavtalet 1938, som nästan enbart omfattade industrins arbetsgivarförbund. Detsamma gäller naturligtvis i ännu högre grad Industriavtalet. Den ökade heterogeniteten – och därmed behovet av anpassning till olika branscher – hjälper också till att förklara varför man även på arbetsgivarsidan föredrog en partslösning (avtal) framför att frågan överlämnades till politikerna. Ett annat arbetsgivarmotiv för en partslösning var att Toijerutredningen innehåller en skyldighet att ge de anställda kompetensutveckling ”i skälig utsträckning” och att de som sägs upp vid arbetsbrist föreslås få rätt till skadestånd om de inte fått tillräcklig kompetensutveckling.¹²⁷

Precis som vid de 2009 havererade förhandlingarna med LO och PTK om ett nytt huvudavtal och de med PTK om ett nytt omställningsavtal 2012–2015 gick Svenskt Näringsliv ut hårt även denna gång. Inte långt efter januariöverenskommelsen 2019 presenterade SN sitt förslag om att anställningsavtalet skulle ha fri uppsägningsrätt. Därmed skulle turordningsregler, arbetsgivarens omplacerings-skyldighet och individens företrädesrätt till återanställning automatiskt försvinna.¹²⁸ Det skulle även ändra synen på saklig grund vid uppsägning till arbetsgivarnas favör. I utbyte skulle de anställda få bättre kompetensutveckling och ett avgångsvederlag för att underlätta omställningen till nästa jobb. SN-förslaget var mer långtgående än

arbetsrättschef på Teknikföretagen), Beata Hammarskiöld (expert arbetsgivar-samverkan SN), Pär Andersson (förhandlare och försäkringsexpert SN) och Julia Berglund (arbetsgivar-samverkan SN). Tillsammans med Mattias Dahl (vice vd SN) undertecknade de förhandlingsprotokollet mellan SN och PTK. I förhandlings-protokollet mellan Svenskt Näringsliv och IF Metall finns även Tomas Undin, förhandlingschef på Teknikföretagen, med bland undertecknarna. Dessförinnan var han förhandlingschef på Svensk Handel men med ett förflutet på Teknikföretagen.

¹²⁶. Mejl från Tomas Undin 26/4 2021.

¹²⁷. Gäller även tidsbegränsat anställda (Arbetet nr 8 och 9 2020 och 26/6 2020).

¹²⁸. Kollega 21/2 2019. Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius ansåg dock att kravet på arbetsgivarna om kompetensutveckling var uddlöst: ”Det är vällovligt men tyvärr är det bara ett slag i luften eftersom det inte är ett skarpt förslag med skyldighet att kompetensutveckla. Dessutom kan man inte få skadestånd för brist på kompetensutveckling så länge man är anställd” (Ingenjören 3/6 2020). Därtill kommer att det är oklart vad som närmare menas med kompetensutveckling ”i skälig utsträckning”, något som är öppet för tolkning (arbetsrättsjuristen Caroline Johansson i Dagens Arbeta 2/6 2020).

Tojjerutredningen när det gällde att luckra upp anställningsskyddet. För att det skulle bli ett avtal tvingades facken göra smärtsamma eftergifter som att arbetsgivaren från turordningen får rätt att undanta 15 procent av de som sägs upp.

Statens framträdande roll i 2020 års huvudavtal

Som framgått kräver det nya huvudavtalet statens medverkan på flera sätt, bl.a. i form av betydande ekonomiska insatser för studiestöd och omställning. Här skiljer det sig från de tidigare avtalen, även om Medlingsinstitutets tillkomst år 2000 kan sägas vara en sorts uppföljning till Industriavtalet. Tre statliga utredningar (ibland betecknade som *en* utredning) ska se över hur avtalet kan anpassas till hela arbetsmarknaden och vilka lagändringar som behövs angående anställningsskydd (Las) och a-kassa, en ny offentlig omställningsorganisation och förändrat studiestöd (för kompetensutveckling).

Jämfört med de förhandlingar om ett nytt huvudavtal som avbröts av Svenskt Näringsliv i februari 2009, skiljde sig de som fördes 2017–2020 genom ett mycket starkt politiskt tryck på parterna. Regeringen Reinfeldt (den så kallade Alliansregeringen 2006–2014) hade avvisat alla krav om att förändra turordningsreglerna. Däremot förändrade denna regering Las genom att anställningsformen allmän visstid infördes 2007. Dessutom upphävdes de ändringar av Las som var tänkta att träda i kraft den 1 juli 2007 och som innebar att visstidsanställda efter sex månader skulle få rätt till förtur till fast anställning.

I samband med Saltsjöbadsavtalets 80-årsjubileum den 20 december 2018, framhöll Teknikföretagens dåvarande förhandlingschef Anders Weihe att det enda som skulle kunna få parterna att enas om ett nytt huvudavtal var ”ett reellt lagstiftningshot”. Om det inte fanns ”ett hot om något sämre skulle det bli svårt att få något tryck i förhandlingen”, menade han och framhöll behovet att ”komma överens om hur man kan ersätta Las och enas om mer funktionella konfliktregler än de som finns i dag”.¹²⁹

I Alliansregeringen fick Centerpartiet och Liberalerna inte gehör för några sådana krav, men med ny moderatledare gick de borgerliga partierna 2018 till val på att förändra turordningsreglerna i Las, ett krav som Centerpartiet och Liberalerna sedan drev igenom i januari-överenskommelsen 2019.

Vad betyder huvudavtalet för partsmodellen?

Ökat statligt inflytande

Som framgått var staten en starkt pådrivande kraft bakom det nya huvudavtalet. På en viktig punkt avstod dock politikerna från att försöka förändra den svenska partsmodellen. Om de hade gått arbetsgivarna till mötes om inskränkt konflikträtt, vilket var ett starkt arbetsgivarkrav under de resultatlösa huvudavtalsförhandlingarna

¹²⁹. Svenskt Näringslivs hemsida 20/12 2018: ”80 år av samförstånd?”

2007–2009, hade det inneburit ett betydligt större ingrepp i den svenska modellen än de förändringar av anställningsskyddet som nu sker. Eftersom regeringen tillkännagivit att den ska utgå från det nya huvudavtalet och inte från Toijerutredningen regleras anställningsskyddet för de LO-förbund som inte skrivit under huvudavtalet av den nya lagstiftningen. Det betyder att antalet undantag i turordningen – precis som i huvudavtalet – utökas från två till tre oavsett företagets storlek.¹³⁰ Däremot omfattas inte förbunden som inte skriver under huvudavtalet av regeln om att 15 procent av de som sägs upp kan undantas från turordningen. Det kan bli ganska många i större företag, men knappast några i mindre företag. Om exempelvis ett företag med 50 anställda planerar säga upp så många som 20 blir det med 15-procentsregeln tre personer, det vill säga exakt samma antal som den kommande lagstiftningen anger (i den utökas antalet undantag från två till tre¹³¹ samtidigt som regeln att det bara gäller företag med upp till 10 anställda tas bort).

Vidare kommer även de tolv förbunden som inte står bakom huvudavtalet att omfattas av uppsägningsreglerna om ”sakliga skäl” (tidigare ”saklig grund”), liksom om de nya reglerna vid tvister om ogiltigförklaring samt om hyvling (”omreglering till lägre sysselsättningsgrad”), särskild visstid (istället för allmän visstid) uthyrning mm.¹³²

Självva det förhållandet att en förändrad lagstiftning står högt på agendan är en logisk följd av att anställningsskyddet blev statligt reglerat genom tillkomsten av Las 1974. Den gången var det inte aktuellt med något huvudavtal om anställningsreglerna, utan dessa blev helt och hållet en lagstiftningsfråga och därmed ett brott mot den självreglerande svenska partsmodellen.

Men till skillnad från lagstiftningsförfarandet under 1970-talet slöt parterna år 2020 ett *avtal* om anställningsskydd. För att det ska kunna implementeras krävs att Las revideras i enlighet med avtalet. Därmed lyckades parterna genom det nya huvudavtalet ”vrida anställningsskyddet ur politikernas händer”. Den politiskt initierade processen att

¹³⁰. Det är avsevärt färre än vad Centerpartiets partiledare Annie Lööf föreslog under Almedagsveckan 2017 (och som man gick till val på 2018), nämligen att företag med upp till 50 anställda inte skulle omfattas av lagens turordningsregler. Istället för antalet anställningsår skulle yrkesskicklighet och kompetens vara avgörande. Ekot 4/7 2017. <https://sverigesradio.se/artikel/6731986> Åtta år tidigare önskade Annie Lööf (som då hette Annie Johansson) ”avskaffa Las helt” med motiveringen att lagen utestänger de svaga grupperna och ger en falsk trygghet (Lag & Avtal nr 4 april 2009). Att inga andra partier vid den tidpunkten ville ändra på Las förklarade hon med en rädsla att gå emot facken.

¹³¹. Företag som har kollektivavtal kan enligt huvudavtalet undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet. Vid sammanslagning av driftsenheter finns även möjlighet att förutom de tre undantagen gör ett undantag per driftsställe som slås ihop (Ingenjören 17/11 2020). Arbetsgivare som bara har en driftsenhet kan välja att ”undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden” (Förhandlingsprotokoll om trygghet, omställning och anställningsskydd Svenskt Näringsliv och PTK 4/12 2020, paragraf 10).

¹³². ”Nu tas nästa steg mot genomförandet av Januariavtalet med flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”, Arbetsmarknadsdepartementet 7/6 2021.

förändra Las övergick således i parternas regi och blev en fråga för partsreglering, mer i överensstämmelse med den svenska modellen. Revideringen av Las ska alltså främst vara en kodifiering av parternas huvudavtal, förutom att lagen anpassas till hela arbetsmarknaden. Dessutom har parterna fortsatt frihet att genom kollektivavtal komma överens om vad som skall gälla i olika branscher. När det gäller las-reglerna är det dock bara *huvudorganisationer* som kan avtala om avsteg. För Finansförbundet blir det extra bekymmersamt eftersom man inte tillhör någon förhandlande huvudorganisation som PTK. Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO) står utanför SN.

Det räcker dock inte med det nya huvudavtalet och olika bransch- eller sektorsavtal. För de anställda som inte har kollektivavtal på arbetsplatsen krävs det även i fortsättningen att det finns grundläggande regler i Las.¹³³ Detta är även en fördel ur arbetsgivarsynpunkt (och även för löntagarna) genom att villkoren då blir konkurrensneutrala.

Precis som vid 1938 års Saltsjöbadsavtal och 1997 års Industriavtal spelade hotet om att staten på egen hand skulle förändra spelreglerna en stor roll för huvudavtalets tillkomst i december 2020. Inte i något av de tre fallen deltog dock staten i själva förhandlingarna. Regeringen hade önskat göra det under Saltsjöbadsförhandlingarna, men LO och Saf avböjde statlig medverkan. Som vi sett består statens roll i det nya huvudavtalet till stor del av att implementera och delfinansiera det som arbetsmarknadens parter överenskommit. Det beräknas kosta staten cirka 11 miljarder kronor per år.

Om praktiskt taget alla parter på arbetsmarknaden hade ställt sig bakom överenskommelsen mellan PTK och SN hade man knappast kunnat tala om ett ökat statligt inflytande. När regeringen med stöd av sina båda liberala samarbetspartier bestämde att PTK-SN-överenskommelsen (bortsett från eventuella tekniska justeringar) skulle upphöjas till lag inträdde ett nytt skede i den svenska partsmodellens historia. Två centrala parter (samt IF Metall och Kommunal) kunde därmed genom en sorts *allmängiltigförklaring* bestämma vad som skulle gälla även på resten av arbetsmarknaden. Det är främst här statens ökade roll kommer in. Samtidigt har staten avhänt sig en del av ansvaret för att det blir ett ändamålsenligt regelverk (se vidare nedan avsnittet ”En ny typ av allmängiltigförklaring förändrar den svenska partsmodellen”).

På en punkt får staten ett klart utökat omställningsansvar, nämligen för alla dem som inte omfattas av kollektivavtal. Precis som för facken som skrev på huvudavtalet omfattas även tidsbegränsat anställda och sjuka av omställningsstödet. På förslag av parterna bakom huvudavtalet kommer det grundläggande omställnings- och studiestödet att inkludera företagen *utan* kollektivavtal. Skälet är att huvudavtalsparterna inte kunde begära att staten skulle finansiera det grundläggande omställnings- och studiestödet för deras egen del om det inte också omfattar företagen utan kollektivavtal.¹³⁴ Det hade säkert

¹³³. Arbetsrättsjuristen Birgitta Nyström i Lag & Avtal nr 9–10 2020, sid. 9.

¹³⁴. Att det inte var fråga om någon påtryckning från statligt eller annat politiskt håll utan istället parternas eget initiativ bekräftas av Unionens före förbundsordförande Cecilia Fahlberg, som var ansvarig för den delen av den gemensamma rapport som

uppfattats som otillåten diskriminering från statens sida. Dessutom har fackförbunden (framför allt tjänstemannafacken) ett intresse av att även medlemmar där det inte finns kollektivavtal omfattas.

Det är främst mindre företag som saknar kollektivavtal. Sex av tio företag med färre än 50 anställda har inget kollektivavtal. Omkring 30 procent av företagen i denna storleksklass är anslutna till en arbetsgivarorganisation vartill kommer cirka 10 procent med hängavtal.¹³⁵ Det innebär att totalt cirka 40 procent av företagen med 1-49 anställda har kollektivavtal.

Däremot omfattar det *kompletterande* omställnings- och studiestödet endast parterna bakom det nya huvudavtalet. Det kan bli ett incitament för företagen som att teckna kollektivavtal med fackförbunden som står bakom huvudavtalet. Att detta avtal är förmånligare än 2004 års omställningsavtal LO – SN kan också bli ett incitament för fler LO-förbund än Kommunal och IF Metall att ansluta sig till det.

Ökat arbetsgivarinflytande

Innehållsmässigt förändras anställningsskyddet genom 2020 års huvudavtal i flera viktiga avseenden till arbetsgivarnas fördel. Det gäller främst möjligheterna till fler undantag från turordningsreglerna vid uppsägningar och att sakliga skäl ersätts av ett annat begrepp.

Å andra sidan har eftergifter gjorts till facken vad gäller tidsbegränsade anställningar och hyvling. Ur fackligt perspektiv är den stora vinsten de starkt förbättrade möjligheterna till kompetensutveckling och omställning, något som är extra viktigt i en tid av klimatomställning och snabb teknisk utveckling.

Allt som allt utgör avtalet en kompromiss mellan olika partsintressen, men främst inom LO anser flera förbund att det negativa starkt överväger det positiva. Det gäller i varje fall vid en jämförelse med det hittillsvarande regelverket, men å andra sidan hade de kritiska förbunden knappast föredragit Toijerutredningens förslag framför avtalet.

En svaghet hos det nya huvudavtalet är naturligtvis att LO inte står bakom. De uppluckrade turordningsreglerna betraktas av nästan vartannat LO-förbund som oacceptabla, vilket gjorde det omöjligt för LO att underteckna avtalet. Eftergifterna angående tidsbegränsat anställda och hyvling som Svenskt Näringsliv gjorde efter nya förhandlingar med Kommunal och IF Metall fanns inte med i arbetsgivarsidans slutbud den 15 oktober och följaktligen inte heller i las-avtalet PTK–SN som ingicks dagen därpå. LO-ordföranden Susanna Gideonsson antydde långt senare att om arbetsgivarna gjort dessa eftergifter i slutbudet så hade det kanske inte varit omöjligt att LO undertecknat avtalet.¹³⁶

LO, PTK och Svenskt Näringsliv presenterade i juni 2020. Intervju med Cecilia Fahlberg 8/6 2021.

¹³⁵. Statistiken avser år 2015. Enligt underökningen var detta år 28 procent av företagen med 1-49 anställda anslutna till en arbetsgivarorganisation. Sammanlagt hade 39 procent av företagen i denna storleksklass kollektivavtal. Kjellberg 2020: 171, 174.

¹³⁶. Arbetet 4/12 2020.

Att ett huvudavtal baseras på ett förslag som LO inte var med på hade varit otänkbart för inte så många år sedan. Att så ändå skedde förklaras i grunden av ett förändrat politiskt och fackligt landskap. För det första att den socialdemokratiska regeringen var beroende av två liberala stödpartier som i januariöverenskommelsen utlovats att den statliga utredningens förslag, som arbetsmarknadsministern betecknade som obalanserat, skulle genomföras om parterna inte kom överens. Följden blev att såväl regeringen som LO hade att välja mellan Toijerutredningen och PTK–SN-avtalet, som var identiskt med Svenskt Näringslivs slutbud i las-förhandlingarna. För regeringen var valet inte svårt, men för LO var även PTK–SN-avtalet för svårsmält. En annan förändring av det politiska landskapet är moderaternas totala omsvängning i las-frågan. Den nye partiledaren Ulf Kristersson tillkännagav den förändrade inställningen på partistämman under september 2017.¹³⁷ Under alliansregeringen motsatte sig moderaterna större förändringar av Las, i varje fall om man bortser från införandet av allmän visstid 2007.

För det andra har även det fackliga landskapet förändrats genom tjänstemannafackens tillväxt och ökade tyngd i förhandlingssystemet. För att öka las-avtalets legitimitet var SN uppenbarligen berett att i december 2020 justera sina ståndpunkter, men då var det för sent för att få med LO. Att huvudavtalet inte undertecknades av LO betecknades av SN:s chefsförhandlare Mattias Dahl som ett misslyckande för partsmodellen. Att Sveriges största fackliga centralorganisation står utanför ett huvudavtal är naturligtvis ett misslyckande, men partsmodellen står eller faller inte med det. Här spelade det stor roll att de båda största och ledande LO-förbunden kom med i slutändan och därmed blev två av de fyra parter som undertecknade huvudavtalet.

Ökat inflytande för tjänstemannafacken

Att LO inte finns med bland parterna som ingår ett huvudavtal år 2020 är dock ur ett historiskt perspektiv minst sagt anmärkningsvärt. Flera omständigheter medverkade till det. För det första att arbetsgivarna inte var beredda att gå LO till mötes i större utsträckning än de gjorde i sitt slutbud. För det andra de starkt delade meningarna inom LO om förhandlingsresultatet, vilket får ses mot bakgrund av de stora variationerna mellan vilka problem som de olika förbunden står inför i sina branscher. För flera förbund har till exempel turordningsreglerna högsta prioritet, medan det för andra är problemen med allmän visstid eller hyvling. För ytterligare andra förbund är det mest angeläget med kompetensutveckling och omställning i en tid av snabb teknisk utveckling, då det gäller att vara konkurrenskraftig på världsmarknaden. De olika förbundens hjärtefrågor splittrade fackföreningsrörelsen: på ena sidan stod sex–sju LO-förbund och några PTK-förbund och på den andra de båda tyngsta LO-förbunden och större delen av PTK. Oenigheten var allra störst inom LO.

¹³⁷. Lag & Avtal nr 11 2017.

För det tredje har det politiska landskapet förändrats. Det rödgröna blocket hade inte längre en riksdagsmajoritet bakom sig. Januariöverenskommelsen innebar istället att två liberala partier fick ett direkt inflytande över regeringspolitiken och särskilt i den av dem prioriterade las-frågan. För att undanröja den enligt arbetsmarknadsministern obalanserade Toijerutredningen var en partsöverenskommelse den enda möjligheten. Sedan PTK och SN träffat en sådan meddelade ministern att denna i enlighet med PTK:s och SN:s önskan skulle ligga till grund för den kommande lagstiftningen. Därmed ”sidsteppades” inte bara Toijerutredningen utan också LO. Samtidigt förändrades spelplanen på ett sätt som de enskilda LO-förbunden hade att förhålla sig till. Kommunal och IF Metall var de första som insåg att det nu gällde att påverka den fortsatta processen. Senare skulle även LO komma att begära nya förhandlingar, vilket framstod som desto mer nödvändigt som de tolv LO-förbunden som inte undertecknade det nya huvudavtalet förutom det nya förmånliga omställnings- och studiestödet också riskerade att gå miste om de förbättringar som Kommunal och IF Metall uppnått.

Till bilden hör också den försvagning av LO som pågått under en längre tid till följd av sjunkande organisationsgrad (tabell 15) och att arbetarna utgör en krympande del av löntagarna och av fackmedlemmarna (tabell 9). Till det kommer LO:s avtagande politiska inflytande genom att socialdemokratin blivit beroende av liberala partier med en annan agenda när det gäller anställningsskyddet. Det faktum att PTK och SN var huvudarkitekterna bakom 2020 års huvudavtal och att LO hamnade utanför avspeglar en klar maktförskjutning inom den fackliga världen.

Å andra sidan ska förändringarna av den fackliga scenen inte överdrivas. De svenska tjänstemannafackens tilltagande betydelse är inte något nytt. Såväl ur ett nordiskt som ur ett vidare internationellt perspektiv är det helt unikt att tjänstemannafacken genom Industriavtalet har ett så stort inflytande vid sättandet av ”märket” i lönebildningen. Här samarbetar LO-, TCO- och Saco-facken intimt med varandra inom konstellationen Facken inom industrin. Denna fackliga front¹³⁸ formerades under 1990-talet som ett svar på arbetsgivarnas strävan efter en fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning och kom snart att spela en central roll för att avvärja hotet från staten om att ingripa i lönebildningen.

Mycket tyder på att de goda relationerna mellan industrifacken, som skär tvärs över centralorganisationerna, banat vägen för IF Metalls (och indirekt också Kommunals) deltagande i huvudavtalsförhandlingarna. Att IF Metall och LO till sist gick skilda vägar när det gäller huvudavtalet 2020 har också en förhistoria i avtalsförhandlingarna. Där har det flera gånger visat sig att IF Metall och de andra LO-facken inom industrin har dubbla lojaliteter: dels med LO, dels med industrins tjänstemannafack (Unionen och Sveriges Ingenjörer).

I framtiden är det inte otänkbart att IF Metall och Unionen slås samman. IF Metalls ordförande Marie Nilsson reste frågan i sitt

¹³⁸. Ett första steg togs genom bildandet 1992 av förhandlingsrådet Metall– Sif– CF.

installationstal 2017 då hon antydde att det bästa sättet att stärka industrins anställda kunde vara genom principen ”en arbetsplats, ett fack”.¹³⁹ Även hennes företrädare Anders Ferbe trodde på gemensamma fack för arbetare och tjänstemän.¹⁴⁰ Som ny Sif-ordförande menade Mari-Ann Krantz att det enda rimliga på sikt var principen ”ett företag – ett fack” då arbetsuppgifterna ofta gjorde det svårt att skilja på arbetare och tjänstemän och det fanns samordningsvinster.¹⁴¹ Hon tillträdde samma år som Facken inom industrin bildades. Den sammanslagning som skedde under hennes tid som Sif-ordförande blev emellertid med HTF, varvid Unionen bildades 2008.

En framtida sammanslagning skulle underlättas av att både Unionen och IF Metall är vertikalt organiserade (enligt industriförbundsprincipen), till skillnad från Sveriges Ingenjörer som är en yrkesfackförening.¹⁴² Det finns dock en rad problem att övervinna. Ett är IF Metalls koppling till Socialdemokraterna, ett annat att Unionen förutom industrin täcker in nästan hela den privata tjänstesektorn och där motsvaras av LO-förbund som Handels, Transport, HRF med flera. Denna rapport har visat att såväl interna som externa förhållanden påverkar parternas styrka och agerande. Klart är att den svenska partsmodellen under lång tid har visat en återkommande förmåga att anpassa sig till en föränderlig värld.

En ny typ av allmängiltigförklaring förändrar partsmodellen

I och med att staten som grund för kommande lagstiftning överlätit åt arbetsmarknadens parter att träffa en överenskommelse om såväl det framtida anställningsskyddet som om hur omställning på arbetsmarknaden ska organiseras och finansieras kan den svenska partsmodellen synas ha befästs eftersom det blir parterna snarare än

¹³⁹. IF Metall kongressprotokoll 2017, sid. 451. Se även DN 2/12 2020: ”Så hamnade LO på den fackliga läktaren”. Marie Nilsson motiverar det med att allt fler arbetare får kvalificerade, tjänstemannalika arbetsuppgifter till följd av förändrad arbetsorganisation (Dagens Arbete 30/7 2017). Nilsson avser i första hand ett samgående med Unionen, vars ordförande Martin Linder inte är främmande för tanken. Vid Metall-kongressen 2001 fanns en stark opinion för att utreda ett samgående med Sif och andra tjänstemannafack. På förbundsledningens inrådan avslogs motionen med 169 röster mot 118. Metallordföranden Göran Johnsson såg samgåendet med Industrifacket till IF Metall som ett första steg mot en framtida sammanslagning med Sif (Sveriges Radio 16/11 2004 <https://sverigesradio.se/artikel/504944>).

¹⁴⁰. Ferbe bedömde att det kunde ta decennier innan en sammanslagning blev verklighet. Under tiden hade facken mycket att vinna på samarbete. Ingenjören 1/12 2015.

¹⁴¹. DN 31/1 1997. I Sifs idéprogram från kongressen 2000 anges att förbundets organisatoriska målsättning är ”en sammanhållen facklig struktur på alla nivåer. På sikt innebär det ett företag – ett fack” (Sif 2001: 3). Självt höll jag år 2003 seminariet ”Framtidsfacket” med Sifs förbundsstyrelse och ledningsgrupp, vilket bl.a. behandlade möjligheterna för Sif att gå samman med LO-förbund (Kjellberg 2003).

¹⁴². Därför är det inte oväntat att Camilla Frankelius, förhandlingschef för Sveriges Ingenjörer, menar att det inte kan förväntas att förbundet skulle delta i en sådan sammanslagning. Podden Jobbet ”Det verkliga spelet bakom LAS” 2020-12-09: <https://play.acast.com/s/e6ae2b4b-697e-4955-ba8b-fd447f520bf1/ab-322360>

politikerna som utformar regelverket, låt vara under hot om lagstiftning i linje med Toijerutredningens förslag. Det nya inslaget i den svenska partsmodellen är främst att ett begränsat antal organisationer ingår ett avtal (las-avtalet) som sedan ligger till grund för ”arbetsrättslig reglering som också styr aktörer utanför dessa organisationer” (det blir en form av *allmängiltigförklaring*) samtidigt som staten avhänder sig en del av ansvaret för utformningen av ett ändamålsenligt regelverk.¹⁴³ Vissa arbetsmarknadsparter ökar därmed sitt inflytande på andra aktörers bekostnad. LO uttrycker det så här i sitt remissvar till regeringen:

*”Den metod som använts vid beredningen av lagförslagen är ny. Ny på så sätt att några av parterna på arbetsmarknaden utformat lagförslagen och förarbeten i detalj. I praktiken har parterna i avtalet getts kompetens att stifta lag. Detta samtidigt som den stora grupp av parter på arbetsmarknaden som står utanför avtalet inte på något sätt kunnat påverka innehållet i förslagen.”*¹⁴⁴

Genom dessa förändringar ”går den svenska modellen in i en ny era” som det formuleras i ett remissyttrande från Stockholms universitet.¹⁴⁵ Den nya eran inleddes egentligen redan i samband med konflikten i Göteborgs hamn när (en del av) parterna fick ett avgörande inflytande på lagstiftningen. Den gången var det Hamnarbetarförbundet som ställdes utanför, den här gången var det bland annat LO och majoriteten av LO-förbunden.

De parter som undertecknat överenskommelsen har klargjort att paketet ”måste köpas i sin helhet”. Vissa delar omfattar dock endast de fackförbund och centralorganisationer som skriver under det nya huvudavtalet medan andra delar kommer att gälla hela arbetsmarknaden inklusive företag utan kollektivavtal (tabell 2 nedan). Bland fackförbunden som pekat på nackdelarna med att genom lag allmängiltigförklara en överenskommelse som ingåtts av andra parter märks Finansförbundet, Fackförbundet Scen & Film och Seko.¹⁴⁶ Som en fördel med den svenska modellen brukar framhållas att anpassningar till olika branscher och sektorer bäst sker genom kollektivavtal på respektive område.

En annan förändring av den svenska modellen är att det blir möjligt att ingå avtal som ger ett svagare anställningsskydd vad gäller ”sakliga skäl” för uppsägning än det som anges i lagen.¹⁴⁷ Omvänt blir det svårare att förhandla fram starkare anställningsskydd än vad lagen anger eftersom endast centralorganisationer som SN, LO och PTK –

¹⁴³. Stockholms universitet (2021). Ett exempel på att regelverket inte riskerar att bli ändamålsenligt är att de liggande lagstiftningsförslagen i onödan riskerar dra in företags- och arbetsledningsrätten i tvister om reglerna om hyvling och långtidsinhyrda. Det menar juristen Niklas Selberg i en debattartikel i *Lag & Avtal* 19/8 2021.

¹⁴⁴. LO (2021), sid. 1.

¹⁴⁵. Ibid. samt Kerstin Ahlberg ”Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna”, *Arbetsliv i Norden* 8/9 2021.

¹⁴⁶. ”Finansförbundet: Olyckligt att las-överenskommelsen drabbar alla”, *Arbetsvärlden* 10/9 2021. *Seko-tidningen* 21/9 2021.

¹⁴⁷. Kerstin Ahlberg ”Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna”, *Arbetsliv i Norden* 8/9 2021.

och inte deras medlemsförbund – ska kunna sluta sådana avtal. Därmed blir det omöjligt för förbund som är starkt kritiska mot Las-avtalet som Byggnads och Transport att sluta avtal som återställer anställningsskyddet till dagens nivå. En sådan inskränkning av förhandlingsrätten anser Stockholms universitet vara ”ett tydligt trendbrott” som kan strida mot ILO:s regelverk.¹⁴⁸ LO kallar det i sitt remissyttrande för ”en ny form av dispositivitet”.

Saltsjöbadsavtalet LO-Saf skrevs inte under av alla LO-förbund – bland annat Transport ställde sig utanför – men till skillnad från det nya huvudavtalet blev de kritiska förbunden inte bundna av 1938 års avtal. Det blir däremot i praktiken samtliga fackförbund till betydande del när det gäller 2020 års avtal. Detta utgör ett helt nytt inslag i den svenska partsmodellen. Allra mest anmärkningsvärt är att de utanförstående facken genom lagstiftning – en form av allmängiltigförklaring – blir bundna av överenskommelsen mellan SN och PTK (samt IF Metall och Kommunal), vilken LO med flera i varje fall hittills inte ställt sig bakom. Parterna bakom överenskommelsen understryker i sitt remissvar till regeringen vikten att denna oavkortat upphöjs till lag:

*”Parterna anser att promemorians förslag väl speglar och genomför den principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd som de träffat. Parterna tillstyrker därför de förslag som ges i promemorian. Parterna vill även understryka vikten av att promemorians förslag inte ändras eftersom varje sådan förändring riskerar att komma i strid med parternas principöverenskommelse. Några ändringar av förslagen bör därför inte göras.”*¹⁴⁹

LO återupptar förhandlingarna

Den 27 maj 2021 beslutade ett extra representantskap – LO:s högsta beslutande organ mellan kongresserna – att uppta förhandlingar med Svenskt Näringsliv (SN). Skälet var främst att omställningsavtalet mellan LO och SN behöver omförhandlas för att alla förbund skall få lika villkor.¹⁵⁰ När IF Metall och Kommunal skrev på 2020 års huvudavtal innebar det att endast dessa två LO-förbund omfattades av den nya omställningsordning och de regler om anställningsskydd som PTK och SN kommit överens om. Därmed fick LO-förbunden som inte anslöt sig till avtalet sämre villkor än de som gjorde det. Nytt var nämligen att det kollektivavtalade omställningsstödet för IF Metall och Kommunal även omfattar tidsbegränsat anställda och sjuka. Dessutom får anställda i företag utan kollektivavtal genom den statliga omställningsorganisationen ett bättre omställningsstöd än det

¹⁴⁸. Yttrande 2021-09-09 (Ds 2021:17) från Stockholms universitet. Dnr SU FV-2249-21. Se även Niklas Selbergs artikel ”När arbetsrätten går före demokratin” (Dagens Arena 24/8 2021) där han skriver: ”Att det inte är möjligt att i kollektivavtal på lägre nivåer skapa regler som är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av lagen blir en unik form av avtalsfrihet”.

¹⁴⁹. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal (2021).

¹⁵⁰. Det gäller närmare bestämt omställningsförsäkringarna, trygghetsfonden TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB). Lag & Avtal 8/6 2021.

som finns i omställningsavtalet LO-SN 2004 eftersom detta endast avser fast anställda.¹⁵¹

Förhandlingarna med Svenskt Näringsliv ajournerades över sommaren och återupptas under september 2021. De avser det grundläggande omställningsstödet och det kompletterande omställningsstödet (tabell 2). De LO-förbund som inte skriver på huvudavtalet går miste om det grundläggande omställningsstödet och när det gäller det kompletterande omställningsstödet har de endast tillgång till det som finns i 2004 års omställningsavtal LO-SN.

De tolv LO-förbund som ställt sig utanför huvudavtalet avvisar alla regler som innebär ett försvagat anställningsskydd, framför allt att arbetsgivaren kan undanta tre personer från turordningsprincipen sist in – först ut, vilket innebär att tre personer som företaget önskar behålla får fortsätta anställningen. Undantaget om tre personer kommer att gälla i alla företag oberoende av storlek. Idag medges två undantag i företag med högst tio anställda. Med tre undantag sätts i praktiken turordningen ur spel i de allra minsta företagen eftersom arbetsgivaren då kan bestämma vilka som sägs upp eller inte.¹⁵² Det riskerar att drabba främst äldre arbetskraft.¹⁵³ Även i medelstora företag får de nya reglerna betydelse genom att fackets position försvagas när det gäller att använda turordningen som ett förhandlingskort och gå med på undantag i utbyte mot något annat menar arbetsrättsjuristen Tommy Iseskog.¹⁵⁴

De förändrade turordningsreglerna kommer dock inte de tolv kritiska LO-förbunden undan vare sig de ansluter sig till avtalet eller inte eftersom regeringen tar huvudavtalet som utgångspunkt för den kommande lagstiftningen. Detsamma gäller nästan allt annat som rör anställningsskydd, hyvling, särskild visstid, inhyrning mm – se tabell 2. Den enda egentliga eftergift de tolv LO-förbunden tvingas göra för att kunna ta del av de positiva inslagen i huvudavtalet är regeln om att upp till 15 procent av de som sägs upp får undantas från turordningen om arbetsgivaren så önskar och väljer att inte förhandla med facket om en avtalsturlista. I övrigt är det fråga om några preciseringar i huvudavtalet när det gäller sakliga skäl till uppsägning, men det rör sig bara om marginella förändringar som beskriver rådande praxis.¹⁵⁵

¹⁵¹. Arbetet 18/5 2021.

¹⁵². Lag & Avtal 13/9 2021 ("Så säger experterna om nya Las").

¹⁵³. Ibid.

¹⁵⁴. Du & Jobbet 21/9 2021.

¹⁵⁵. En av dem är att "det för uppsägning ska vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då vara den enda kvarvarande rimliga åtgärden" (Förhandlingsprotokoll om huvudavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv, kapitel 3, paragraf 3. I förarbetena till Las förekommer ordet "produktionen" istället för "arbetsplatsen" (se även Du & Jobbet 10/6 2021).

Tabell 2. LO-förbund som ansluter sig till det nya huvudavtalet respektive inte gör det

	Ansluter sig	Ansluter sig inte	Företag utan kollektivavtal
Grundläggande omställningsstöd	Ja	Nej, men uppe till förhandling	Ja
Kompletterande omställningsstöd	Ja	Omställningsavtalet 2004, men uppe till förhandling	Nej
Offentligt studiestöd	80% av lönen upp till drygt 25 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 25 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 25 000 kr/mån.
Kompletterande studiestöd	80% av lönen upp till 30 600 kr/mån. ¹⁵⁶	Nej	Nej
Undantag från turordning*	Tre eller 15% av de som sägs upp ¹⁵⁷	Tre	Tre
Uppsägning sakliga skäl**	Tilläggsförsäkring 80% av lönen	Inget extra utöver lagen	Inget extra utöver lagen
Hyvlingsregler enligt huvudavtalet	Ja	Ja	Ja
Särskild visstid enligt huvudavtalet***	Ja	Ja	Ja
Inhyrning enligt huvudavtalet****	Ja. Tre månadslöner till de som inte får fast jobb	Ja, men endast två månadslöner till de som inte får fast jobb	Ja, men endast två månadslöner till de som inte får fast jobb

Grön färg markerar vad som gäller under huvudavtalet, gul färg avvikelser från det.

* Regleras vanligen via avtalsturlista som förhandlas med facket och då gäller inte dessa regler. Undantag från turordningsprincipen sist in – först ut avser personer som arbetsgivaren anser sig behöva. Fram till dess den nya lagstiftningen kommer på plats gäller att två får undantas och endast i företag med upp till tio anställda. Avtalsturlistor är mycket vanligare på tjänstemannasidan än inom LO-området.¹⁵⁸

** Anställningen upphör även om det pågår en tvist i domstol men minst en månads uppsägningstid och därefter a-kassa + eventuell facklig inkomstförsäkring förutsatt att individen är med i a-kassan och kvalificerat sig för ersättning. Kraftigt höjt skadestånd vid uppsägning utan giltig anledning. För medlemmar i fackförbund som är anslutet till huvudavtalet finns även en tilläggsförsäkring som gör att man får 80 procent av lönen om facket driver tvisten till domstol.¹⁵⁹ Skulle den uppsagda få ett arbete med en lägre lön fyller försäkringen upp lönen till 100 procent.

*** Lättare få fast anställning än tidigare (efter 12 månaders visstidsarbete istället för de 24 månader som gäller enligt nuvarande lag).

**** Kundföretaget ges möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning efter 12 månader betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. Enligt huvudavtalet är ersättningen tre månadslöner. Ds 2021:17, sid. 122.

¹⁵⁶. Därefter sjunkande procentsats till taket på 65 procent av 66 000 kronor i månadslön.

¹⁵⁷ Företag som har kollektivavtal kan enligt huvudavtalet undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet. Vid sammanslagning av driftsenheter finns även möjlighet att förutom de tre undantagen gör ett undantag per driftsställe som slås ihop (Ingenjören 17/11 2020). Arbetsgivare som bara har en driftsenhet kan välja att ”undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden” (Förhandlingsprotokoll om trygghet, omställning och anställningsskydd Svenskt Näringsliv och PTK 4/12 2020, bilaga 1, kapitel 3, paragraf 10).

¹⁵⁸. Lag & Avtal 13/9 2021.

¹⁵⁹. IF Metall: <https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/orebro-lan/resurser/bilder/nyheter/partsoverenskommelsen-i-sak-las-2020.pdf>

Transport reserverade sig mot representantskapets beslut att uppta nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv.¹⁶⁰ Efter att regeringen, samarbetspartierna och huvudavtalets parter hållit presskonferenser den 7 juni 2021 förklarade Transports ordförande Tommy Wreth:

*”Majoriteten av våra medlemmar är anställda på små och medelstora företag, för dem har inte omställningsstödet samma betydelse som för den som jobbar på en stor industri. Men med sämre anställningstrygghet ökar risken för godtyckliga uppsägningar och otrygghet.”*¹⁶¹

På ett riktigt litet företag kan två eller tre undantag göra stor skillnad. Som synes anses inte de utökade möjligheterna till omställnings- och studiestöd av Transports ledning kunna kompensera för det minskade anställningsskyddet. Häremot kan det invändas att arbetsgivarens möjlighet att undanta tre personer från turordningen kommer att bli lag vare sig Transport ansluter sig till det nya huvudavtalet eller inte. När det gäller anställningsskyddet blir, som nämnts, skillnaden mellan de som skriver på avtalet och de som inte gör det främst att arbetsgivaren enligt huvudavtalet kan undanta 15 procent av de som sägs upp från turordningen, men detta berör huvudsakligen större företag och inte medlemmarna i de mindre och medelstora företag som Transports ordförande syftar på.¹⁶²

Däremot såg det förut kritiska Elektrikerförbundet positivt på de nya förhandlingarna eftersom man anser att det behövs ett bättre omställningsavtal än det som LO och SN träffade 2004.¹⁶³ Elektrikerna vill ha ett lika bra omställningsstöd som IF Metall och Kommunal får. Byggnads resonerar på ett liknande sätt eller som dess ordförande Johan Lindholm uttrycker det: ”Det gäller för vår del att rädda det som räddas kan”.¹⁶⁴ Det kan tolkas som att man inte vill gå miste om de förmåner som en anslutning till huvudavtalet innebär när det gäller omställnings- och studiestöd mm. Lindholm var ändå mycket kritisk mot regeringens tre las-utredningar som han kallade ”ett beställningsjobb från Svenskt Näringsliv”.¹⁶⁵ De extra förbättringar som Kommunal och IF Metall uppnådde sedan PTK och SN tecknat ett första avtal kan de andra LO-förbunden genom den kommande lagstiftningen i vilket fall som helst ta del av utom i ett enda avseende och det gäller inhyrningsfrågan (se denna punkt i tabell 2).

¹⁶⁰. Transportarbetaren 28/5 2021.

¹⁶¹. Transportarbetaren 8/6 och 4/6 2021.

¹⁶². Om exempelvis ett företag med 50 anställda planerar säga upp så många som 20 blir det med 15-procentsregeln tre personer, det vill säga exakt samma antal som den kommande lagstiftningen anger (i den utökas antalet undantag från två till tre samtidigt som regeln att det bara gäller företag med upp till 10 anställda tas bort).

¹⁶³. Elektrikern 28/5 2021. För Elektrikerförbundet är omställningsstöd dock inte lika viktigt som för IF Metall. Förbundsordföranden Urban Petterson förklarade december 2020 att: ”De (dvs IF Metall; min anm.) ser att det finns risk för nedläggning av vissa fabriker och då måste deras medlemmar ta vägen någon annanstans. För vår del handlar det oftast inte om det. Utan om en tillfällig svacka, de allra flesta kan komma tillbaka när konjunkturen vänder. Så det är en skillnad där. Elektrikern 8/12 2020.

¹⁶⁴. SvD/TT 18/5 2021.

¹⁶⁵. Transportarbetaren 7/6 2021.

I skrivande stund (september 2021) förefaller LO-förbunden som ansluter sig till huvudavtalet tvingas acceptera arbetsgivarens möjlighet att undanta 15 procent av de som sägs upp från principen sist in – först ut. I övrigt gäller i allt väsentligt samma turordnings- och uppsägningsregler antingen man skriver på huvudavtalet eller inte. Den stora skillnaden är istället det avsevärt mer gynnsamma omställnings- och studiestödet i huvudavtalet jämfört med 2004 års omställningsavtal LO-SN. Därtill kommer att huvudavtalet även i övrigt erbjuder en del fördelar som de som står utanför går miste om (se tabell 2).

Den 2 juli 2021 meddelade TCO-förbundet Vision (som inte tillhör PTK) att man ansluter sig till huvudavtalet för sina omkring 12 000 anställda inom privat vård och omsorg, äldreomsorg och friskolor.¹⁶⁶ Därmed blev Vision det tredje förbundet utanför PTK som anslöt sig till huvudavtalet. För de medlemmar som inte berörs av det nya huvudavtalet tecknade Vision 2020 ett nytt omställningsavtal med SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och Sobona (organiserar kommunala bolag).

Handelsanställdas Förbund utesluter inte att förbundet kan komma att ompröva sitt nej till det nya huvudavtalet.¹⁶⁷ Skälet till nej är att huvudavtalet inte innehåller något krav på arbetsgivaren om att visstidsanställningar måste kunna motiveras.

De fortsatta förhandlingarna mellan LO och Svenskt Näringsliv för att uppdatera omställningsförsäkringarna för de LO-förbund som ställer sig utanför det nya huvudavtalet har medfört spänningar i ”Facken inom industrin”. Livs stoppade tillsvidare samarbetet med de andra förbunden inom denna konstellation som protest mot att Svenskt Näringsliv utan att meddela LO inbjudit PTK till förhandlingarna och att PTK framfört krav om förbund som står utanför huvudavtalet inte ska omfattas av omställningsavtalet.¹⁶⁸ GS-facket funderade på att göra detsamma som Livs. Pappers, som sedan 2011 inte tillhör Facken inom industrin, avbröt av samma skäl samarbetet med tjänstemannafacken inom industrin.¹⁶⁹ Irritationen mot PTK:s agerande medförde en spricka inom ”Facken inom industrin” som Unionen och Sveriges Ingenjörer tillhör samtidigt som de båda förbunden är de tyngsta och tongivande PTK-förbunden. När förhandlingarna mellan LO och SN återupptogs i september 2021 hade läget lugnat ner sig sedan PTK lär ha ”tagit ett steg tillbaka”.¹⁷⁰

I förhållande till Centerpartiets krav inför valet 2018 om att slopa turordningsreglerna i alla företag med upp till 50 anställda innebär det nya huvudavtalet naturligtvis en minst sagt betydande förändring.¹⁷¹

¹⁶⁶. Arbetsvärlden 2/7 2021.

¹⁶⁷. Lag & Avtal 8/6 2021.

¹⁶⁸. Arbetet 1/7 2021, Kommunalarbetaren 21/6 2021.

¹⁶⁹. Arbetet 18/6 2021, Lag & Avtal 6/9 2021 (”Las-förslaget långt från Centerns vallöfte”).

¹⁷⁰. Dagens Arbete 8/9 2021.

¹⁷¹. Strax innan januariavtalet ingicks 11 januari 2019 hade Centerpartiet flera konkreta förslag. Ett var att helt slopa turordningsreglerna för företag med upp till 50 anställda. Ett annat var att turordningen skulle baseras på kompetens i stället för anställningstid, d.v.s. att slopa principen först in – sist ut (Arbetsvärlden 8/1 2019). Regeln om att i företag med kollektivavtal undanta 15 procent av de som sägs upp

Även jämfört med Toijerutredningen innebär avtalet en klar minskning av antalet undantag från regeln sist in – först ut: tre undantag mot utredningens fem.¹⁷² Det är dock en ökning jämfört regeln i Las om att undanta två anställda i företag med högst tio anställda. Toijerutredningens fem undantag och huvudavtalets tre gäller alla företag oberoende av storlek. Därtill kommer möjligheten enligt huvudavtalet att undanta 15 procent av de som sägs upp från turordningen, vilket kan få fler företag att teckna kollektivavtal. Vidare tillåts arbetsgivare som endast har ett arbetsställe och tillhör ett SN-förbund samt har kollektivavtal med facken som undertecknat huvudavtalet att göra totalt fyra undantag för samtliga avtalsområden.¹⁷³ Vd:n för Företagarna, som är småföretagens intresseorganisation, anser att politikerna misslyckats och att det blev ett klen resultat för småföretagen som ofta inte har kollektivavtal.¹⁷⁴

Pandemin 2020 – konsekvenser för partsmodellen

Det hände mycket på den svenska arbetsmarknaden år 2020. En omfattande avtalsrörelse, ett nytt huvudavtal och inte minst en av coronapandemin utlöst ekonomisk kris som slog väldigt ojämnt mot olika branscher. Regeringen införde en ny form av korttidsarbete följt av en våg av kollektivavtal om korttidsarbete för att begränsa antalet

från turordningen betyder mest i större företag, inte i de småföretag som Centern och Liberalerna prioriterade ("Expert: C och L blev blåsta på las-konfekten": arbetsrättsjuristen Mats Glavå i DN 10/6 2021). Glavå menar att det kan locka fler företag att ingå kollektivavtal med facken.

¹⁷² Redan Toijerutredningens förslag om fem undantag var ett stort steg från Centerpartiets förslag om att helt slopa turordningen i företag med upp till 50 anställda. Partiets arbetsmarknadspolitiska talesperson Martin Ådahl kommenterade det med att: "Det är jätteviktigt att och ett stort steg för att småföretagen ska våga anställa och ge arbetslösa en chans. Man hade alltid kunna tänka sig större saker, men det viktiga nu är att det nu finns ett förslag om tydliga undantag från turordningsreglerna. Nu ligger bollen hos parterna." (Lag & Avtal 1/6 2020). Förutom att utöka antalet undantag och slopa kravet om högst tio anställda tillmötesgick Toijerutredningen Centerpartiet även i så måtto som att kompetens skulle betyda mer än tidigare genom att anställda som omplaceras ska klar de nya arbetsuppgifterna utan upplärning eller utbildning mot den hittillsvarande praxisen om att det får ta sex månader (Arbetet 2/6 2020). Det ansåg Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius vara orimligt: "Det här ett orimligt krav. Nästan alla anställningar, även för ingenjörer, kräver en upplärningstid. Det är självklart vid nyrekryteringar och måste givetvis gälla även vid omplaceringar" (Ingenjören 3/6 2020).

¹⁷³ Förhandlingsprotokoll SN-PTK 4/12 2020. Bilaga 1 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, kapitel 3 paragraf 10.

¹⁷⁴ Tidningen Näringslivet /TT 7/6 2021. I sitt remissyttrande 2021-09-15 till Ds 2021:17 är Företagarna mycket kritiska: "Sammanfattningsvis är de föreslagna förändringarna i LAS inte den modernisering av arbetsrätten som Sveriges mindre företag behöver. Tvärt om innehåller förslagen både åtstramningar, mer administrationsstid för företagen och högre kostnader". Kontrasten är stor till Företagarnas positiva bemötande av Toijerutredningen som lade fram "ett i huvudsak bra förslag" (Remissyttrande Företagarna 2020-10-26 – En moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30, sid 1).

uppsägningar så mycket som möjligt. A-kassan gjordes generösare och även företagen stöddes ekonomiskt.

Som följd av den extrema osäkerhet som den ekonomiska krisen medförde, men också den mer generösa a-kassan upplevde facken och a-kassorna under mars och april 2020 en medlemstillströmning utan tidigare motsvarighet. Under loppet av två månader ökade fackens medlemstal med omkring 58 000 medlemmar och de fackliga a-kassorna med mer än 170 000. LO växte med 9 700 medlemmar under mars och 10 200 under april (tabell 3). Tjänstemannafacken ökade ännu mer, varav Unionen stod för långt över hälften av tillväxten eller sammanlagt 23 700 medlemmar under de två månaderna (tabell 4).

Vid en jämförelse mellan första och andra halvåret 2020 visar det sig att medlemstillväxten är ganska koncentrerad till första halvåret, men med ett klart undantag. Kommunal ökade med 8 800 under första halvan av året och med 9 400 under den andra (tabell 6). Det står i skarp kontrast till Unionen, som ökade med 29 800 under första halvåret men som t.o.m. minskade något under resten av året (tabell 7). Fackförbundet Scen och Film (f.d. Teaterförbundet) ökade starkt under första halvåret och tappade sedan åtskilliga. Hotell och Restaurang Facket ökade kraftigt under första halvåret och minskade sedan ännu mer. Det finns även förbund som förlorade medlemmar under båda halvåren. Dit hör Lärarförbundet och GS-facket.

Den fackliga organisationsgraden steg under året bland både arbetare och tjänstemän. Efter att 2019 ha varit oförändrat 60 procent ökade bland arbetare till 61 procent 2020 (tabell 18) Tjänstemännens organisationsgrad steg från 72 till 73 procent. Hos anställda totalt ökade den från 68 till 69 procent.

För andra året i rad steg fackanslutningen hos utrikes födda arbetare, närmare bestämt från 50 procent 2018 till 51 procent 2019 och 52 procent 2020. Hos inrikes födda arbetare var organisationsgraden alla tre åren 64 procent. Uppgången hos de utrikes födda innebär en markant omsvängning jämfört med utvecklingen 2006-2018 då de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad sjönk oavbrutet och betydligt mer än bland de i Sverige födda. Bara mellan 2017 och 2018 föll de utrikesföddas organisationsgrad med tre procentenheter (från 53 till 50 procent).

En mix av partsreglering och statsreglering under krisen

Ett centralt inslag i 2020 års huvudavtal är de starkt utökade möjligheterna till kompetensutveckling och omställning. I överenskommelsen ingår också att öka parternas inflytande på a-kassan och minska statens. Allt detta hör till den trygghetsskapande delen av huvudavtalet, men precis som förändringarna av Las kommer det inte på plats förrän 30 juni 2022.

Under coronapandemin har såväl staten som arbetsmarknadens parter tagit viktiga initiativet och agerat – ofta i samverkan med varandra – för att lindra krisen.

Alltsedan systemet med statligt erkända a-kassor infördes 1935 har staten haft ett stort inflytande på kassorna. Bortsett från Alfakassan och en företagarkassa har Sverige statligt subventionerade fackliga a-

kassor, ett så kallat Gent-system. Det är riksdag och regering som bestämmer regelverket. Kassorna står under tillsyn av en statlig myndighet, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen. Själva är a-kassorna intresseorganisationer av frivilligt anslutna medlemmar som betalar medlemsavgift. A-kassorna har en gemensam organisation, Sveriges A-kassor.

Till följd av den djupa ekonomiska kris som följde på coronapandemins utbrott våren 2020 gjordes a-kassan betydligt generösare vad gäller försäkringens tak, ersättningsvillkor mm. Just en generös arbetslöshetsersättning är en grundpelare i den danska flexicurity-modellen. Den andra är att det saknas en motsvarighet till Las.

Förutom att göra a-kassan generösare har staten vidtagit flera andra trygghetsskapande åtgärder. En av de främsta är införandet under mars 2020 av en ny form av tillfälligt korttidsarbete där staten står för tre fjärdedelar av kostnaden för personalen som går ned i arbetstid.¹⁷⁵ Parterna tecknade mycket snabbt kollektivavtal om korttidsarbete för större delen av arbetsmarknaden. En lag om korttidsarbete avsett för djupa lågkonjunkturer stiftades redan 2014. Enligt denna delas kostnaden lika mellan stat, arbetsgivare och arbetstagare. I den nya formen av korttidsarbete går den anställde ned i arbetstid men behåller över 90 procent av lönen. Det räddade hundratusentals löntagare från arbetslöshet. I december 2020 hade korttidsstöd beviljats för nästan 590 000 anställda, men användningen minskade kraftigt när den ekonomiska konjunkturen vände uppåt hösten 2020.

Ett krav för att korttidsstöd ska beviljas är att företaget har ett avtal om korttidsarbete med de anställda i vilket det anges hur mycket arbetstiden och lönen minskas. Eftersom det är enklast att ordna om det finns ett kollektivavtal har många företag under coronakrisen gått med i en arbetsgivarorganisation. I företag utan kollektivavtal krävs att minst 70 procent av de anställda på den berörda enheten accepterar förslaget om korttidsarbete. Dessutom ska reduktionen av arbetstid och lön vara densamma för alla som omfattas av korttidsarbetet. Där det finns kollektivavtal kan korttidsarbetet genom lokala avtal användas mer flexibelt och anpassas till branschen och de lokala förhållandena. Så kan exempelvis graden av korttidsarbete variera mellan olika grupper av anställda.¹⁷⁶ Det visar på partsmodellens styrka. Tack vare korttidsarbetet har behovet av uppsägningar blivit avsevärt mindre under coronakrisen än vad det annars skulle ha varit. Några motsvarande statliga åtgärder förekom inte under *finanskrisen*. Istället träffade IF Metall och Unionen krisavtal med arbetsgivarna.¹⁷⁷

¹⁷⁵. Unionen 2021:5-11. Från 1/1 2021 minskade statssubventionen från tre fjärdedelar till en tredjedel. Fransson & Kjellström 2020: 22-23.

¹⁷⁶. Unionen 2021: 6.

¹⁷⁷. Det ettåriga krisavtal som IF Metall ingick med Teknikföretagen under mars 2009 har ingen likhet med de tyska öppningsklausulerna. Krisavtalet möjliggjorde lokala avtal om reducerad arbetstid och motsvarande lönesänkning som fick uppgå till högst 20 procent. Långt ifrån alla arbetsplatser träffade lokala krisavtal. Det bör också observeras att krisavtalet inte berörde det centrala treårsavtal om löner mm som den 15 mars ingicks under avtalsrörelsen 2007 och som inte reviderades under denna period. Den avtalsenliga löneökningen berördes inte heller på de arbetsplatser där lokala krisavtal träffades. Denna var 2,8 procent första avtalsåret, 2,5 procent

A-kassan blev inte generösare. A-kasseavgifterna var fram till 1 januari 2014 fortfarande kraftigt förhöjda och dessutom kopplade till arbetslösheten inom varje kassa. Kassorna med högst arbetslöshet fick därmed de högsta avgifterna. Till skillnad från under coronakrisen ökade därför inte medlemstalen i fackförbunden och a-kassorna. Därmed fick alliansregeringens tidigare förändringar av a-kassan stort inflytande på löntagarnas och de arbetslösas villkor under finanskrisen. Inte heller korttidsarbetet fick den gången någon större omfattning. Under coronakrisen förekom en dialog mellan regeringen och facken om korttidsarbete, generösare a-kassa mm. Enligt IF Metall-ordföranden Marie Nilsson ”började alla som fackliga krav.”¹⁷⁸ Hon fortsatte:

*”Skillnaden mot finanskrisen 2008-2009 är milsvid (d.v.s. jämfört med under coronakrisen; min anm.). Då försökte vi få de borgerliga att införa korttidsarbete, men de vägrade lyssna på oss. Det gjorde att väldigt många industrijobb försvann i onödan.”*¹⁷⁹

Även om a-kassan gjordes generösare 2020 kvarstår behovet av fackliga inkomstförsäkringar för stora löntagargrupper. De som tjänar mer än 33 000 kronor i månaden får inte ut 80 procent av lönen i arbetslöshetsersättning (genomsnittslönen i Sverige var 35 300 kronor 2019).¹⁸⁰ Allt som allt svarade parterna för flera ”krockkuddar” under coronakrisen:

- Fackliga a-kassor,
- Fackliga inkomstförsäkringar,
- Fackförbunden samt deras avdelningar och arbetsplatsklubbar: rådgivning, juridisk hjälp, förhandlingar vid uppsägning, krav om skyddsåtgärder mot covid-19, information om korttidsarbete,
- Kollektivavtal om korttidsarbete,
- Parternas kollektivavtalade omställningsorganisationer: TRR Trygghetsrådet (tjänstemän i privat sektor), Trygghetsstiftelsen (statsanställda), Trygghetsfonden TSL (arbetare in privat sektor), Omställningsfonden (anställda i kommuner, regioner mm), Trygghetsrådet TRS (ideell sektor och kulturområdet), med flera.

En del skyddsnet utgörs av en mix av insatser från stat och parter (a-kassor, korttidsarbete). Andra svarar var och en av parterna för

under det andra och 2,8 procent under det tredje. De avtalade löneökningarna betalades således ut även på de arbetsplatser som omfattades av lokala krisavtal. Att lönen blev lägre på arbetsplatser med krisavtal berodde uteslutande på den minskade arbetstiden och inte på några öppningsklausuler. Enligt IF Metalls chefsjurist Darko Davidovic avstod i några få fall den lokala fackklubben från den avtalade löneökningen, men endast temporärt. Efter ett år utbetalades retroaktivt den avtalade löneökningen plus ränta. Det var en minoritet av IF Metall-medlemmarna (cirka 60 000) som 2009 överhuvudtaget omfattades av lokala krisavtal. På dessa arbetsplatser minskades arbetstiden med i genomsnitt 17 procent medan lönerna minskade med i genomsnitt 12 procent. Det innebar att lönen på åtskilliga arbetsplatser reducerades mindre än arbetstiden och att timlönen följaktligen höjdes för många arbetare.

¹⁷⁸. Krönika av Marie Nilsson i Dagens Arbete 3/9 2020.

¹⁷⁹. Dagens Arbete 3/9 2020. Se även Lag & Avtal nr 3 2018 angående krisavtalen.

¹⁸⁰. Unionen 2021:13-16.

(fackliga aktiviteter, fackliga inkomstförsäkringar) eller tillsammans med varandra (omställningsorganisationer).

Krisens inledningskede: medlemsökning i fack och a-kassor

Hotell- och restaurangbranschen och delar av handeln drabbades snabbt väldigt hårt, med en uppenbar risk för omfattande utslagningar av företag och massarbetslöshet. Det spred sig snart också till transportbranschen och industrin. I en så osäker tid med stora varsel, permitteringar och konkurser söker sig många oorganiserade löntagare till facket och inte minst a-kassan.

Den 20 februari 2020 noterades all time high på Stockholmsbörsen, trots att Coronakrisen var under uppsegling. Några veckor senare blev det inte bara börskrasch¹⁸¹ utan också massrusning till Hotell och Restaurang Facket och Handelsanställdas förbund och deras a-kassor. Under mars strömmade dagligen 200-300 nya medlemmar till Handels mot normalt 60 ansökningar per dag.¹⁸² Tusentals individer ansökte under samma månad om medlemskap i Hotell och Restaurang Facket och dess a-kassa.¹⁸³

Samtidigt försvårades den fackliga rekryteringen av att smittrisen förorsakade inställda arbetsplatsbesök och att personalen på de fackliga kontoren arbetade hemifrån.¹⁸⁴ Även många arbetsplatser var mer eller mindre avfolkade, vilket begränsade samtalen arbetskamrater emellan. Till a-kassorna sökte sig folk på eget initiativ, medan facklig rekrytering ofta fordrar en aktiv insats från fackföreningarna själva.

En viktig skillnad jämfört med finanskrisen 2008-2010 är att då var avgifterna till främst LO-kassorna mycket höga, eftersom den moderatledda regeringen Reinfeldt chockhöjt avgifterna och samtidigt försämrade ersättningsvillkoren. Den sammanlagda avgiften till fack och a-kassa kunde då bli avsevärd. Dessutom var a-kasseavgiften konstruerad på så sätt att den vid ökad arbetslöshet bland medlemmarna steg ytterligare. Lågkonjunkturen under finanskrisen blev därmed den första i Sverige i modern tid då den fackliga organisationsgraden inte steg i samband med en djup konjunkturedgång (Kjellberg 2011).

A-kassornas organisationsgrad var fortfarande vid årsskiftet 2019/2020 avsevärt lägre än före 2007: ca 90 procent 2005, mot ca 75 procent 2019 avseende löntagare (Kjellberg 2021c). Därmed saknade drygt 1,2 miljoner löntagare i början av år 2020 medlemskap i en a-kassa, med allt vad det innebar för individen och samhället när den ekonomiska konjunkturen strax vände brant nedåt.

När coronakrisen bröt ut under mars 2020 valde regeringen att snabbt göra om arbetslöshetsförsäkringen och förbättra villkoren för de som inte tillhörde en a-kassa. Såväl arbetskravet som medlemskravet

¹⁸¹. Under några veckor under mars 2020 föll Stockholmsbörsen med omkring 30 procent.

¹⁸². Handelsnytt 24/3 2020.

¹⁸³ Arbetet 20/3 2020.

¹⁸⁴. Fastighetsfolket 23/3 2020.

sänktes¹⁸⁵, d.v.s. tiden man måste ha arbetat respektive ha varit medlem för att ha rätt till ersättning. Vidare förbättrades ersättningen och inkomsttaket höjdes i försäkringen. Allt detta gjorde det mer attraktivt att tillhöra en a-kassa, men redan tidigare under mars ökade medlemstillströmningen kraftigt i takt med att varslen om uppsägningar accelererade. Förändringarna angavs först som temporära men förlängdes senare fram till 1 januari 2022. De kan mycket väl bli permanenta eftersom det kan bli svårt för politikerna att rulla tillbaka en populär reform.

Som förväntat steg antalet medlemmar kraftigt i a-kassorna när konjunkturen störtök och villkoren i arbetslöshetsförsäkringen förbättrades. Bara under mars månad tillkom ca 127 500 medlemmar, varav de *fackliga* a-kassorna svarade för ca 112 000. Det var klart mer än hos facken, som under månaden växte med omkring 30 000 yrkesverksamma medlemmar. Det är knappast förvånande att a-kassorna ökade mest med tanke på att frågan om försörjningen plötsligt blev akut för åtskilliga arbetare och tjänstemän. Otryggheten blev desto större som det var svårare för företag och samhälle att hantera coronakrisen än någon tidigare ekonomisk kris eftersom den förorsakades av en pandemi som radikalt påverkade människors arbets- och levnadsvillkor och vars fortsatta förlopp var extremt svårt att förutse.

Det kontrasterar starkt mot situationen 2007 då a-kasseavgifterna chockhöjdes. Då rådde högkonjunktur och a-kassorna förlorade betydligt fler medlemmar än facken. Även under finanskrisen var läget radikalt annorlunda. För det första slog den igenom på allvar i Sverige först 2009. Under mars samma år ingick facken krisavtal med arbetsgivarna. IF Metall träffade ett centralt krisavtal. För det andra blev finanskrisen inte lika djup som coronakrisen och omfattade främst industrin. Vidare var a-kasseavgifterna fortfarande kraftigt förhöjda och steg dessutom ju mer arbetslösheten ökade bland medlemmarna i de olika kassorna. Det medverkade i hög grad till att det den gången inte blev någon nämnvärd medlemstillströmning till fack och a-kassor.

Coronakrisen drabbade inledningsvis främst hotell- och restaurangbranschen och delar av handeln och transportsektorn. Handelsanställdas a-kassa ökade under mars 2020 med ca 11 200 medlemmar. Bara under en vecka ansökte 4 000 personer om inträde.¹⁸⁶ Akademikerkassan AEA ökade under mars med ca 21 000 medlemmar. Tillström-

¹⁸⁵. Arbetskravet sänktes från 80 till 60 timmar i månaden i sex månader eller 420 timmar (tidigare 480 timmar) i sex sammanhängande månader. Medlemskravet sänktes från tolv till tre månader. Grundbeloppet i försäkringen höjdes från 365 till 510 kronor per dag. Högsta ersättning från a-kassan höjdes från 910 till 1 200 kronor om dagen under de första hundra dagarna. Kostnaderna för fackens inkomstförsäkringar reducerades därmed i motsvarande grad. Det var viktigt i en tid när fler blev arbetslösa och på så sätt belastade försäkringen. Vidare slopades de sex karensdagarna i försäkringen. Dessutom fick de som blev medlemmar sista mars tillgodoräkna sig hela månaden. Även villkoren för egenföretagare förbättrades. Slutligen tillfördes a-kassorna extra medel för de ökade handläggningskostnaderna under krisen.

¹⁸⁶. DN 25/3 2020.

ningen var stor också till Transports och Byggnads a-kassor.¹⁸⁷ Tidningen Kollega rapporterade 25 mars under rubriken ”Rekordmånga går med i Unionens a-kassa” att antalet medlemmar de senaste dagarna ökat med mer än 1 000 personer per dag.¹⁸⁸ Både fackförbundet Unionen och dess a-kassa omfattar tjänstemän inom bl. a. handel, resebyråer, hotell, restauranger, evenemangs- och transportföretag (inklusive kabinpersonal inom flyget) samt konsultföretag, som alla drabbades hårt redan från första början.

Inte bara a-kassorna utan också fackförbunden upplevde under coronakrisen en stark medlemstillströmning. En del av förklaringen är att de fackliga organisationerna förhandlar vid uppsägningar och ingår avtal om turordningslistor, samtidigt som de försöker begränsa antalet som sägs upp. Hit hör även avtal om korttidsarbete, centrala omställningsavtal och MBL-förhandlingar. De flesta fackförbunden har dessutom inkomstförsäkringar som ett betydelsefullt komplement till a-kassan. Även i andra avseenden kan facket fylla viktiga uppgifter under kärva tider, t. ex. i form av förhandlingar och rättshjälp vid tvister mellan anställda och arbetsgivare. Under högkonjunkturer är det lättare för individen att byta arbetsgivare om förhållandena hos den nuvarande uppfattas som oacceptabla.

Under Coronakrisen blev arbetsituationen inom vård och omsorg mycket ansträngd samtidigt som oron för att smittas av viruset växte bland både personal och boende inom äldreomsorgen. Kommunal framhöll det utbredda systemet med timvikarier som problematiskt och agerade på flera sätt kraftfullt för att tillvarata personalens intressen, samtidigt som man vann allmänhetens sympatier. Fackens strävan att öka andelen trygga jobb är naturligtvis något som vinner gehör hos många, särskilt som arbetsgivarna i förhandlingarna om ett nytt huvudavtal 2020 drev på för att urholka anställningsskyddet utöver de förändringar som skett sedan millennieskiftet.

Den starka medlemstillströmningen till flera LO-förbund avviker markant från utvecklingen under de femton föregående åren och även jämfört med de två första månaderna av 2020 då antalet LO-medlemmar minskade med ca 2 880 (tabell 3).

¹⁸⁷. Transportarbetaren 26/3 2020, Byggnadsarbetaren 6/4 2020.

¹⁸⁸. Kollega 19/3, 25/3 och 26/3 2020.

Tabell 3. Aktiva LO-medlemmar (antal och procent)

LO-förbund	31/12 2019	2018- 2019	29/2 2020	31/3 2020	30/4 2020	29/2 2020- 31/3 2020	31/3 2020 30/4 2020
Byggnads	80 472	+1 742	79 711	79 971	80 186	+260 (+0,3%)	+215 (+0,3%)
Elektrikerna	18 770	-204	18 653	18 768	18 714	+115 (+0,6%)	-54 (-0,3%)
Fastighets	25 634	-690	25 528	25 521	25 520	-7 (-0,03%)	-1 (0,0%)
GS-Facket	37 583	-1 265	37 553	37 637	37 665	+84 (+0,2%)	+28 (+0,1%)
Handels	122 274	-1 063	121 642	123 212	127 347	+1 570 (+1,3%)	+4 135 (+4,6%)
Hotell & Restaurang	26 562	-404	26 282	28 999	29 181	+2 717 (+10,3%)	+182 (+0,6%)
IF Metall	241 951	-4 884	240 954	241 681	243 502	+727 (+0,3%)	+1 821 (+0,8%)
Kommunal	500 560	+406	501 468	504 478	507 722	+ 3 010 (+0,6%)	+3 244 (+0,6%)
Livs	22 877	-481	22 720	22 744	22 899	+24 (+0,1%)	+155 (+0,7%)
Musikerna	2 223	-51	2 218	2 455	2 562	+237 (+10,7%)	+107 (+4,4%)
Målarna	10 918	-192	10 770	10 764	10 777	-6 (-0,1%)	+13 (+0,1%)
Pappers	13 494	-418	13 494	13 390	13 364	-104 (-0,8%)	-26 (-0,2%)
Seko	70 818	-1 338	70 666	71 164	71 244	+498 (+0,7%)	+80 (+0,1%)
Transport	48 694	-1 143	48 498	49 042	49 314	+544 (+1,1%)	+272 (+0,6%)
Hela LO	1 222 830	-9 985	1 220 157	1 229 826	1 239 997	+9 669 (+0,8%)	+10 171 (+0,8%)

Källa: Uppgifter från LO och respektive fackförbund.

Kommunal var det LO-förbund som i absoluta tal under mars 2020 uppvisade störst medlemsökning: 3 000 fler aktiva medlemmar, följt av Hotell och Restaurang Facket med 2 700 och Handelsanställdas Förbund med 1 600 (allt detta är nettosiffror). Mellan mitten av mars och mitten av april ansökte inte mindre än 8 000 personer om inträde i Handels.¹⁸⁹ Relativt sett steg medlemstalet under mars mest hos Musikerna (+10,7 procent) och Hotell & Restaurang (+10,3 procent). Att just dessa LO-förbund ökade mest är logiskt med tanke på att deras branscher drabbades allra mest av krisen. Musikerna genom att ett stort antal evenemang ställdes in, hotellen genom avbokningar och få nya hotellgäster, restaurangerna eftersom gästerna tunnades ut avsevärt under denna mycket speciella ekonomiska kris. Delar av handeln upplevde ett kraftigt försäljningsbortfall, medan det med undantag av gränshandeln var tvärtom i dagligvaruhandeln. Totalt sett ökade LO-förbunden under mars månad 2020 med närmare 9 700 medlemmar eller 0,8 procent. Räknat från årets början var det inte fullt så stor ökning (+ ca 7 000 medlemmar eller 0,55 procent) till följd av att medlemstalet minskat under januari och februari. Omsvängningen från nedgång till tillväxt blev således mycket markant.

Tjänstemannafacken växte under mars 2020 med inte mindre än 20 400 medlemmar (tabell 4). Bland de större Saco-förbunden ökade Sveriges Ingenjörer med 1 550 aktiva medlemmar, Akavia (en sammanslagning av Jusek och Civilekonomerna) med ca 810 och Akademikerförbundet SSR med ca 815.

¹⁸⁹. Svenska Dagbladet 17/4 2020.

Bland TCO-förbunden stod Unionen i en klass för sig med en ökning på 14 120 under mars (+17 085 sedan årsskiftet). Unionen ensam svarade för sju tiondelar av tjänstemannafackens samlade tillväxt under månaden och för nästan halva medlemsökningen hos arbetar- och tjänstemannafacken tillsammans. Bland övriga TCO-förbund märks Vision (+ ca 840)¹⁹⁰ och Fackförbundet ST (+ ca 320). Lärarförbunden brukar under mars ha en säsongsmässig nedgång, men Lärarförbundet (TCO) rapporterade en mindre nedgång än normalt. Även Lärarnas Riksförbund i Saco upplevde en säsongsmässig nedgång. Likaså har Vårdförbundet stora säsongvariationer. En del förbund som redan hade en mycket hög medlemsanslutning och inte drabbades sysselsättningsmässigt av krisen, såsom Polisförbundet (93 procent organisationsgrad), omfattades inte av uppgången. Sammanlagt steg antalet medlemmar i fackförbunden under mars 2020, som nämnts, med omkring 30 000 (netto). Av dem svarade LO för ca 9 700, TCO för ca 15 800 och Saco för ca 3 700. Därtill kom det fristående fackförbundet Ledarna som ökade med ca 860 medlemmar.

Tabell 4. Förändring av antalet yrkesverksamma medlemmar i tjänstemannafack under mars och april 2020 (antal och procent)

Fackförbund	Medlemsförändring netto mars 2020	Förändring %	Medlemsförändring netto april 2020	Förändring %
Unionen	+14 120	+2,5	+ 9 611	+1,6
Sveriges Ingenjörer	+1 550	+1,2	+1 400*	+1,1
Ledarna	+858	+0,9	+675	+0,7
Vision	+839	+0,6	+1 050	+0,7
SSR	+816	+1,4	+385	+0,7
Akavia	+807	+0,9	+3 709	+3,9
ST	+323	+0,5	+165	+0,2
Finansförbundet	+288	+1,1	+189	+0,7
DIK-förbundet	+209	+1,3	+122	+0,7
Naturvetarna	+136	+0,4	+157	+0,5
Forena	+128	+1,0	+111	+0,8
Teaterförbundet**	+124	+2,0	+49	+0,3
Sulf	+87	+0,4	+69	+0,4
SRAT	+49	+0,3	+39	+0,2
Sveriges Arkitekter	+45	+0,5	+78	+0,8
Fysioterapeuterna	+38	+0,3	+114	+1,0
Journalistförbundet	+36	+0,3	+14	+0,1
Sveriges Farmaceuter	+21	+0,4	+14	+0,3
Sjöbefälsföreningen	+12	+0,4	+12	+0,4
Försvarsförbundet	+6	+0,2	+21	+0,7
Veterinärförbundet	-15	-0,6	-29	-1,2
Polisförbundet	-41	-0,2	-41	-0,2
Summa	+20 436	-	+17 914	-

Källa: Uppgifter från respektive fackförbund.

* Uppskattning utifrån att medlemstalet enligt uppgift ökade med 4 procent från sista april 2019 till sista april 2020.

** Från 15/3 2021 Fackförbundet Scen & Film.

¹⁹⁰. Under mars inkom 4 500 ansökningar om medlemskap i förbundet vilket var mer än dubbelt så många som normalt. SvD 17/4 2020.

Även under april gick antalet LO-medlemmar upp mycket kraftigt, närmare bestämt med ca 10 200. Handels och IF Metall uppvisade en betydligt större medlemstillströmning under april än under mars, medan det var tvärtom hos Hotell & Restaurang. Sammanlagt ökade LO-förbunden under mars och april med mer än 19 800 aktiva medlemmar (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande). Störst medlemsökning under dessa båda månader tillsammans stod Kommunal för med närmare 6 250, varefter kom Handels med ca 5 700, Hotell & Restaurang ca 2 900 och IF Metall ca 2 550. Relativt sett var medlemstillströmningen störst till Musikerna (+15,5 procent eller 344 medlemmar), följt av Hotell & Restaurang (+11,0 procent), Handels (+4,7 procent), Transport (+1,7 procent), Kommunal (+1,2 procent) och IF Metall (+1,1 procent). Däremot uteblev medlemstillströmningen så gott som helt hos Målarna, Fastighets och Pappers. Å andra sidan hade det sistnämnda förbundet i kontrast till Handels och Hotell & Restaurang redan en mycket hög organisationsgrad. Fackförbunden som organiserar tjänstemän fick under april 2020 ett tillskott på ytterligare ca 18 000 yrkesverksamma medlemmar. I en klass för sig stod återigen Unionen, som utöver ökningen på 14 120 medlemmar under mars, nu växte med ytterligare 9 610 medlemmar. Det innebar sammanlagt 23 730 fler aktiva Unionen-medlemmar än vid slutet av februari, som var sista månaden före krisens utbrott. Det nya förbundet Akavia ökade under april betydligt mer (+3 700) än under mars (+800).

Om man lägger samman LO-förbunden och de i tabell 4 redovisade tjänstemannafacken ökade antalet aktiva medlemmar under mars med omkring 30 000 och under april med drygt 28 000. Allt som allt steg antalet aktiva fackmedlemmar under mars och april 2020 således med drygt 58 000, varav LO svarade för nästan 20 000 och tjänstemannafacken för 38 350. Det är en exceptionellt kraftig uppgång under loppet av två månader.

A-kassornas medlemstal steg, som framgått, avsevärt mer än fackens (tabell 5). Det är inte förvånande med tanke på att oron för den framtida försörjningen snabbt tilltog i stora löntagargrupper. Eftersom hela mars månad tillgodoräknades för de som anslöt sig före månadens slut blev det för många extra bråttom att ansöka om medlemskap i a-kassan. Flera kassor hann inte med att behandla alla ansökningar före månadsskiftet, men alla som beviljades räknades fullt ut bara de inkommit före 1 april.

Störst medlemsökning under mars 2020 noterade Unionens a-kassa med ca 36 200 personer (+5,5 procent), följt av Hotell- & Restaurang-kassan ca 12 500 (+16,9 procent), Handelsanställdas a-kassa med omkring 11 200 (+6,8 procent) och Byggnadsarbetarnas med 4 000 (+3,3 procent).

A-kassornas medlemstillväxt under mars månad var i flera fall var *mångdubbelt* större än fackens, även om dessa också ökade stort (tabell 5A). De flesta a-kassorna ökade minst tre gånger så mycket som motsvarande fackförbund. I tabell 5A har differensen mellan a-kassans och motsvarande fackförbunds medlemsökning i dessa fall markerats med fetstil. Byggnads a-kassa ökade exempelvis under

mars inte mindre än tretton gånger mer än förbundet, Handels sju gånger mer och Hotell & Restaurang mer än fyra gånger mer. För LO totalt var medlemstillströmningen till a-kassorna under mars mer än fyra gånger större än till förbunden. Förklaringen till massrusningen till a-kassorna var förutom det omedelbara hotet mot den egna försörjningen att, som nämnts, hela mars tillgodoräknades som kvalifikationsmånad för arbetslöshetsersättning om ansökan inkommit före 1 april. Många av dem blev till följd av det stora trycket behandlade först under april men i IAF-statistiken (Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen) bokförda i kolumnen för mars månad.

Tabell 5. Medlemsökning under mars och april 2020 i ett urval av fackförbund och motsvarande a-kassor (antal och procent)

A.	Mars 2020			April 2020		
Fackförbund	Fackförbund	A-kassa	Differens*	Fackförbund	A-kassa	Differens*
Kommunal	+3 000	+8 180 (+1,4)	5 180	+3 200	+6 700 (+1,1)	3 500
Hotell & Restaurang	+2 700	+12 500 (+16,9)	9 800	+200	+5 000 (+5,8)	4 800
Handels	+1 600	11 200 (+6,8)	9 600	+4 100	+6 900 (+3,9)	2 800
IF Metall	+700	+1 260 (+0,5)	540	+1 800	+2 000 (+0,7)	200
Transport	+500	+2 900 (+3,2)	2 400	+300	+2 400 (+0,3)	2 100
Seko	+400	+1 760 (+2,2)	1 360	+500	+900 (+1,2)	400
Byggnads	+300	+3 900 (+3,3)	3 600	+200	+3 700 (+3,0)	3 500
Elektrikerna	+100	+1 100 (+3,8)	1 000	-50	+600 (+1,9)	650
GS-Facket	+84	+570 (+1,2)	500	+28	+300 (+0,6)	500
Livs	+24	+200 (+0,7)	200	+155	+400 (+1,3)	200
Fastighets	-7	+800 (+1,7)	800	-1	+700 (+1,6)	700
Pappers	-104	-10 (0,0)	100	-26	+52 (+0,4)	100
Hela LO	+ 9 700	+44 300 (+2,9)	34 600	+11 200	+29 700 (+1,9)	18 500
Unionen	+14 100	+36 200 (+5,5)	22 100	+9 600	+21 100 (+3,0)	11 500
Ledarna	+900	+1 900 (+2,4)	1 000	+700	+1 100 (+1,4)	400
Vision	+800	+2 200 (+1,6)	1 400	+1 050	+1 500 (+1,0)	450
ST	+300	+1 100 (+1,5)	800	+165	+700 (+0,9)	500

/Forts./

B.	Mars + april 2020		
Fackförbund	Fackförbund	A-kassa	Differens*
Kommunal	+6 250 (+1,2)	+14 900 (+2,6)	8 650
Handels	+5 700 (+4,7)	+18 100 (+10,9)	12 400
Musikerna	+ 344 (+15,5)	Handels a-kassa	
Hotell & Restaurang	+2 900 (+11,0)	+17 500 (+23,6)	14 600
IF Metall	+2 550 (+1, 1)	+3 300 (+1,2)	570
Transport	+800 (+1,7)	+5 400 (+6,0)	4 600
Seko	+600 (+0,8)	+2 700 (+3,4)	2 100
Byggnads	+500 (+0,6)	+7 600 (+6,4)	7 100
Livs	+200 (+0,8)	+700 (+2,4)	500
GS-Facket	+100 (+0,3)	+800 (+1,7)	700
Elektrikerna	+60 (+0,3)	+1 700 (+6,0)	1 640
Målarna	+7 (0,0)	Byggnads a-kassa	
Fastighets	-8 (0,0)	+1 500 (+3,4)	1 500
Pappers	-130 (-1,0)	+42 (0,0)	200
Hela LO	+19 800 (+1,6)	+74 000 (+4,8)	54 200
Unionen	+23 700 (+4,2)	+ 57 400 (+8,8)	33 700
Teaterförbundet**	+170 (+2,7)	Unionens a-kassa	
Ledarna	+ 1 500 (+1,6)	+3 000 (+3,8)	1 500
Vision	+1 900 (+1,3)	+3 700 (+2,6)	1 800
ST	+500 (+0,7)	+1 800 (+2,4)	1 300
Försvarsförbundet	+27 (+0,9)	ST:s a-kassa	
Forena	+240 (+1,8)	+ 1 600 (+3,2)	860
Finansförbundet	+500 (+1,9)	Samma a-kassa	

Källor: LO, fackförbunden och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

* Differensen avser medlemsantalet i a-kassan minus antalet aktiva medlemmar i motsvarande fackförbund.

** Från 15/3 2021 Fackförbundet Scen & Film.

Anmärkning 1. Fetmarkering anger att medlemsökningen i en a-kassa är minst tre gånger större än i motsvarande fackförbund.

Anmärkning 2. ST:s a-kassa omfattar följande fackförbund: ST, Försvarsförbundet och Tull-Kust. Unionens a-kassa omfattar förutom Unionen även Teaterförbundet. Den 1 januari 2019 uppgick Svensk Handels a-kassa i Unionens a-kassa. Finans- och Försäkringsbranschens a-kassa är gemensam för Forena och Finansförbundet. Handelsanställdas a-kassa omfattar Handelsanställdas Förbund och Musikerförbundet. Byggnadsarbetarnas a-kassa omfattar Byggnadsarbetareförbundet och Målareförbundet. Akademikerkassan AEA täcker Saco-förbunden samt

Vårdförbundet inom TCO. AEA ökade under mars och april 2020 med ca 28 750 medlemmar (+4,0 procent).

Fackligt medlemskap upplevdes inte omedelbart som lika angeläget. Tvärtom sparade nya medlemmar in fackavgiften för mars om ansökan inkom först under april eller till följd av den stora anhopningen av ansökningar beviljades först då (i förbund med erbjudande om avgiftsbefrielse under första månaden ”förbrukades” inte mars om medlemskapet räknades först från april). Det förklarar också att en del förbund såsom Handels noterade en betydligt större medlemsökning under april (+4 100) jämfört med under mars (+1 600). Det gör det extra intressant att granska a-kassornas medlemstillväxt jämfört med fackens under mars och april sammantaget (tabell 5B).

Även vid en sådan jämförelse står det klart att Handelsanställdas a-kassa växte betydligt mer än förbundet såväl i absoluta tal (+18 100 respektive +5 700) som relativt sett (+10,9 respektive +4,7 procent). Samma sak hos bland annat Hotell & Restaurang (+23,6 procent i a-kassan, +11,0 procent i förbundet), Kommunal (+2,6 respektive +1,2 procent), Transport (+6,0 respektive +1,7 procent) och inte minst Byggnads (+6,4 respektive +0,6 procent). Däremot var skillnaden mellan a-kassans och förbundets medlemstillväxt avsevärt mindre hos IF Metall (i absoluta tal +3 300 a-kassan, +2 550 förbundet, och i relativa +1,1 procent i båda fallen). Totalt sett uppgick LO-kassornas medlemstillväxt under mars och april 2020 till 74 000 medlemmar, vilket var 3,7 gånger mer än LO-förbundets medlemsökning på 19 800 aktiva medlemmar. I procent räknat ökade LO-kassorna nästan tre gånger mer än förbunden (+4,8 respektive +1,6 procent).

Som framgår av tabell 5 ökade även tjänstemännens a-kassor sina medlemstal betydligt mer än tjänstemannaförbunden. Under mars och april sammantaget växte Unionens a-kassa med 57 400 medlemmar medan Unionen (tillsammans med Teaterförbundet som har samma a-kassa) ökade med omkring 24 000 medlemmar. Även Ledarnas, Visions och Finans- och Försäkringsbranschens a-kassor kunde notera en ungefär dubbelt så stor medlemstillströmning som förbunden. I ST:s a-kassa var den mer än tre gånger större.

Åtskilliga medlemmar i de fackliga a-kassorna var redan *direktanslutna*, d.v.s. medlemmar i en a-kassa utan att tillhöra motsvarande fackförbund. Det gällde vid årsskiftet 2019/2020 två av tre medlemmar i Hotell- och restauranganställdas a-kassa, varannan i Fastighets och Transports a-kassor, omkring var tredje i Handelsanställdas och Byggnads a-kassor, 30 procent i akademikerkassan AEA och ungefär var fjärde medlem i Kommunals; Sekos och Livsmedelsarbetarnas a-kassor (Kjellberg 2010a). Under coronakrisen växte dessa andelar ytterligare (i Hotell- och restauranganställdas a-kassa till 68 procent april 2020), även om många valde att gå med i både facket och a-kassan. Men det var, som framgått, fler som valde att enbart ansluta sig till a-kassan. Bland dem fanns sannolikt många som blivit arbetslösa eller redan var det, som lockades av de generösare villkoren i a-kassan. För arbetslösa som tidigare inte varit fackmedlemmar kan motivationen att även organisera sig fackligt

antas vara högst begränsad med tanke på att arbetslösa inte omfattas av den normala fackliga verksamheten (löneförhandlingar, arbetsplatsrelaterade frågor, uppsägningar etc.).

Sammanlagt växte de fackliga a-kassorna med 177 600 medlemmar under mars och april 2020.¹⁹¹ Om a-kassor som inte har någon koppling till de i tabellerna 3 och 4 upptagna fackförbunden exkluderas (Lärarnas, Säljarnas, Hamnarbetarnas och SAC:s) blev medlemsökningen inte fullt 172 000, vilket var nästan tre gånger så mycket som de fackliga organisationernas medlemstillväxt.

När det gäller den fackliga organisationsgradens utveckling får medlemstillströmningen naturligtvis en positiv effekt även om den så småningom avtar. Flera av de grupper som åtminstone initialt drabbades värst av krisen tillhör dem med lägst facklig anslutning. Dit hör tidsbegränsat anställda, ungdomar, utrikes födda och anställda i privata tjänstenäringsgrupper som hotell och restaurang, vilka i betydande utsträckning överlappar varandra. Rent matematiskt tenderar en kraftigt minskad sysselsättning hos dessa grupper att höja organisationsgraden bland de som får behålla jobben.

Å andra sidan försvagas såväl fackens som individens förhandlingsposition under tider av hög arbetslöshet, med följd att andelen tidsbegränsat anställda – inte minst i de mest osäkra anställningsformerna – återigen kan komma att öka. Och detta samtidigt som de fackliga organisationerna får svårare att hävda sig gentemot arbetsgivarna. Inget av dessa scenarion främjar på sikt en hög facklig anslutning.

Facklig medlemsutveckling under 2020

Under *helåret 2020* ökade antalet yrkesaktiva LO-medlemmar med 24 200 trots att antalet sysselsatta arbetare minskade med omkring 100 000 mellan 2019 och 2020 (LO (2) i tabell 6).¹⁹² Antalet aktiva LO-medlemmar steg nästan enbart under första halvåret 2020 då tillväxten var 20 700 medlemmar. I verkligheten var uppgången under den halvan av året mer eller mindre koncentrerad till mars och april månader (se tabell 3).

Om vi ser på de enskilda LO-förbunden finns ett iögonfallande undantag. Kommunal ökade medlemstalet kraftigt under både första och andra halvåret och dessutom mer under andra halvåret (+9 400) än under första (+8 800). Inom LO står förbundet i en klass för sig med en medlemsökning på 18 200 personer under helåret 2020. LO:s totala medlemsökning exklusive Kommunal var 6 000 personer.¹⁹³

¹⁹¹. Inklusive Småföretagarnas a-kassa och Alfakassan blev medlemsökningen i a-kassorna under mars och april 2020 sammanlagt 201 000 medlemmar. Källa: IAF.

¹⁹². Yrkesaktiva = sysselsatta + arbetslösa medlemmar. Antalet sysselsatta arbetare 16-64 år AKU årsmedeltal exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna minskade mellan 2019 och 2020 från 1 544 200 till 1 446 200.

¹⁹³. Medlemsökningen hos LO (2) minus Kommunals medlemstillväxt.

Tabell 6. Yrkesaktiva LO-medlemmar

LO-förbund	31/12 2019	30/6 2020	Första halvåret	31/12 2020	Andra halvåret	Hela 2020	2020 %
Kommunal	500 560	509 390	+8 830	518 769	+9 379	+18 209	+3,6
IF Metall	241 951	242 884	+933	241 649	-1 235	-302	-0,1
Handels	122 274	128 725	+6 451	129 271	+546	+6 997	+5,7
Byggnads (1)	(80 472)	(80 110)	(-362)	(75 994)	(-4 116)	(-4 478)	(-5,6)
Byggnads (2)	74 847	76 649	+1 802	75 614	-1 035	+767	+1,0
Seko	70 818	71 123	+305	70 859	-264	+41	+0,1
Transport	48 694	49 279	+585	48 794	-485	+100	+0,2
GS-Facket	37 583	37 424	-159	36 954	-470	-629	-1,7
HRF	26 562	28 249	+1 687	26 468	-1 781	-94	-0,4
Fastighets	25 634	25 473	-161	25 116	-357	-518	-2,0
Livs	22 877	22 995	+118	22 786	-209	-91	-0,4
Elektrikerna	18 770	18 720	-50	18 695	-25	-75	-0,4
Pappers	13 494	13 702	+208	13 294	-408	-200	-1,5
Målarna	10 918	10 691	-227	10 721	+30	-197	-1,8
Musikerna	2 223	2 613	+390	2 429	-184	+206	+9,3
Hela LO (1)	1 222 830	1 241 378	+18 548	1 241 799	+421	+18 989	+1,6
Hela LO (2)	1 217 205	1 237 917	+20 712	1 241 419	+3 502	+24 214	+2,0

Källa: LO och Byggnads.

Anmärkning. Under 2020 lades Byggnads rapportering till LO om genom att förtidspensionärer och långtidssjuka under 65 år som betalar grundavgift inte längre redovisas till LO. I förbundet egen statistik räknas de sedan tidigare inte som yrkesaktiva. Byggnads (1) innehåller olika redovisningsprinciper till LO och är därför missvisande. Byggnads (2) innehåller korrekta tal över antalet yrkesaktiva (inklusive arbetslösa) enligt Byggnads egen statistik.

Av LO:s fjorton förbund ökade endast sex sitt medlemstal under 2020: Kommunal (+18 200), Handels (+7 000), Byggnads (+800), Musikerna (+200), Transport (+100) och Seko (+41). Enligt LO-statistiken *minskade* Byggnads med 4 500 medlemmar – se Byggnads (1) – men det är en skenbar nedgång som helt och hållet beror på en omläggning av förbundets statistik. I verkligheten ökade förbundet sitt medlemstal med ca 800 – se Byggnads (2) i tabell 6.

Relativt sett växte två förbund mer än Kommunal: Musikerna med 9,3 procent och Handels med 5,7 procent medan Kommunals ökning stannade på 3,6 procent, vilket även det är imponerande.

Åtta LO-förbund ökade under första halvåret för att sedan gå tillbaka under andra halvåret, nämligen IF Metall, Byggnads, Seko, Transport, Hotell och Restaurang Facket (HRF), Livs, Pappers och Musikerna. Hos HRF skedde först om en kraftig uppgång (+1 700) som under andra halvåret följdes av en ännu större nedgång (-1 800). För helåret 2020 innebar det en nettominskning med ca 100 medlemmar. Räknat i procent ökade förbundet först med 6,4 procent för att sedan gå tillbaka med 6,2 procent. Relativt sett var det bara Musikerna som

ökade mer än HRF under första halvåret 2020 (+17,5 procent). Även Handels ökade kraftigt i procent under första halvåret (+5,3 procent). Förutom Kommunal uppvisade endast Handels och Musikerna tillväxt under såväl första som andra halvåret. Tre förbund – GS-Facket, Fastighets och Elektrikerna – tappade däremot medlemmar under båda halvåren.

Som framgått varierar medlemsutvecklingen under 2020 starkt mellan de olika LO-förbunden. En del ökar, andra minskar. Även mellan första och andra halvåret förekommer i flera fall betydande avvikelser. När man ska försöka förklara de stora skillnaderna är ett flertal omständigheter av betydelse, men man bör också vara observant på att organisationsgraden och medlemsutvecklingen är två skilda saker som kan förändras i olika riktning. Hur ett fackförbunds medlemstal utvecklas beror på fler förhållanden än organisationsgradens upp- eller nedgång. Hit hör hur sysselsättningen i branschen eller yrket utvecklas under en ekonomisk kris som den som inträffade under coronapandemin 2020 och under vilken del av året förändringar sker i den ena eller andra riktningen. Även vad som händer med arbetskraftens sammansättning påverkar den fackliga anslutningen och då inte minst hur hårt krisen slår mot fast respektive tidsbegränsat anställda.

Under ekonomiska kriser blir olika trygghetsskapande åtgärder av extra stor betydelse för individens ställningstagande till fackligt medlemskap. Under 2020 gjordes a-kassan betydligt generösare än tidigare, en ny form av korttidsarbete introducerades och regeringen stödde företagen även på andra sätt. Samtidigt infördes med anledning av pandemin restriktioner som företagen hade att rätta sig efter och riktades bestämda rekommendationer till medborgarna. Detta påverkade sysselsättningsutvecklingen betydligt mer i vissa branscher än i andra.

Vidare påverkas organisationsgraden och medlemsutvecklingen av de fackliga organisationernas aktiviteter som att förhandla vid uppsägningar, teckna kollektivavtal om korttidsarbete, tillhandahålla inkomstförsäkringar (gäller inte alla LO-förbund), ge medlemmarna råd och information samt ställa krav på politiker, myndigheter och arbetsgivare angående medlemmarnas arbetssituation och utsatthet under pandemin.

För att förklara den kraftiga och ihållande medlemstillströmningen till Kommunal under hela år 2020 spelade säkerligen förbundets ihärdiga arbete både på central och nivå för att skydda medlemmarna från risker och tillsammans med dem kämpa för drägliga arbetsförhållanden en stor roll. Det fick stort genomslag i media och ute på arbetsplatserna. Arena Idés rapport ”Att stå längst fram” skildrar villkoren under coronakrisen våren 2020 för undersköterskor, vårdbiträden och andra yrkesgrupper inom Kommunal som hemtjänstpersonal, personliga assistenter, bussförare m.fl.:

”Kommunals förtroendevalda stod på många sätt på coronakrisens frontlinje: en del av sin arbetstid i ett yrke där de dagligen kunde utsättas för smitta, en del av sin arbetstid som förtroendevalda för medlemmar som var rädda, desperata, förbannade – och detta med färre kollegor än vanligt både på arbetsplatsen och som facklig eftersom så många var

sjuka (särskilt i mars och april). Mer behövda än någonsin, och mer utsatta än någonsin. Det är svårt att tänka sig att någon annan organisation i Sverige kan ha haft bättre koll än Kommunal på vad som hände på coronakrisens frontlinje våren 2020” (Pelling 2020: 32).

Förbundet agerade kraftfullt gentemot bland annat regioner, kommuner, Arbetsmiljöverket, Folkhälsomyndigheten och regeringen. Framför allt undersköterskor, vårdbiträden och hemtjänstpersonal hade ett akut behov av skyddsutrustning som de länge nekades till (Pelling 2020). Man hade långt före pandemin förgäves verkat för att minska andelen tidsbegränsat anställda och särskilt de som har de mest otrygga formerna som allmän visstid och timvikarier. Coronakommissionen presenterade december 2020 en mycket hård kritik av att arbetsgivare och myndigheter i god tid före pandemin inte åtgärdade bristerna inom äldreomsorgen. Även under förhandlingarna om ett nytt huvudavtal 2020 uppmärksammade Kommunal det fortsatta stora inslaget av de mest otrygga anställningsformerna.

Flera omständigheter medverkade till Kommunals kraftiga medlems-tillväxt. Förutom förbundets kamp för att förbättra medlemmarnas arbetsmiljö under pandemin kan man räkna med att en hel del ansökte om medlemskap i fack och a-kassor under den osäkerhet som kännetecknade 2020. Den ekonomiska osäkerheten var dock betydligt mindre för Kommunals medlemsgrupper än för andra genom att behovet av vård och omsorg snarare ökade än minskade under pandemin, särskilt som de många sjukdomsfallen bland personalen ytterligare ökade arbetsbördan och därmed personalbehovet.

Här föreligger en slående olikhet vid en jämförelse med hotell- och restaurangbranschen. Av de 36 800 personer som varslade om uppsägning under mars 2020 arbetade var tredje inom denna bransch.¹⁹⁴ Att hotell- och restaurangbranschen drabbades extra hårt av pandemin medförde att antalet anställda mellan 2019 och 2020 minskade med 16 300 personer eller drygt 15 procent.¹⁹⁵ Många gick i denna genomgångsbransch vidare till delar av handeln, sjukvården, studier mm.¹⁹⁶ Samtidigt ökade organisationsgraden för hotell- och restauranganställda med omkring sju-åtta procentenheter. Med färre anställda i branschen är stigande organisationsgrad förenligt med minskat eller i stort sett oförändrat antal fackmedlemmar. En del av att förklaringen till att andelen fackanslutna hotell- och restauranganställda steg under 2020 är sannolikt att tidsbegränsat anställda först får gå vid personalneddragningar. Eftersom dessa jämfört med fast anställda mer sällan är med i facket får detta, allt annat lika, en positiv inverkan på organisationsgraden. Under 2020 kan även reglerna för korttidsarbete ha spelat in. En förutsättning för att få tillgång till stöd vid korttidsarbete är nämligen att tillfälliga anställningar har avslutats.

¹⁹⁴. Det var nästan 20 gånger fler än de varslade inom vård, omsorg och sociala tjänster eller sex gånger mer än inom tillverkningsindustrin. Arbetet nr 5 2020, s. 6.

¹⁹⁵. Årsmedeltal AKU 16-64 år, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

¹⁹⁶. HRF:s förbundsordförande Malin Ackholt i Studio Ett 12/4 2021.

Med tanke på att hotell- och restaurangbranschen ekonomiskt drabbades allra hårdast av pandemin får man räkna med att många initialt sökte sig till facket och a-kassan, men att det senare under året vändes till ett medlemstapp för förbundet till följd av den stora sysselsättningsnedgången i branschen.

Tjänstemannafackens medlemstillväxt år 2020 var större än LO:s såväl i absoluta tal som räknat i procent. De 25 tjänstemannaförbunden med minst 6 000 medlemmar redovisade i tabell 7 ökade med sammanlagt 51 900 medlemmar eller tre procent medan de 14 LO-förbundens ökning stannade på 24 200 medlemmar eller två procent.

Unionen står i en klass för sig bland tjänstemannafacken precis som Kommunal gör bland LO-förbunden. Under första halvåret 2020 växte Unionen med nästan 29 800 medlemmar men till skillnad från hos Kommunal steg medlemstalet inte alls under resten av året.

De övriga tjänstemannafacken i tabell 7 som ökade sitt medlemstal under första halvåret gjorde det med sammanlagt 16 000 medlemmar. Tillsammans med Unionens ökning blev det ett tillskott på 45 800 medlemmar under denna del av året. Näst mest ökade Sveriges Ingenjörer (+3 700) följt av Vision (+2 500) och Ledarna (+2 200). Lärarförbundet förlorade däremot 2 700 medlemmar. Nettotillväxten hos de i tabell 7 redovisade tjänstemannafacken blev under första halvåret 43 100 medlemmar.

Under andra halvåret 2020 var tjänstemannafackens tillväxt avsevärt mindre och stannade vid 7 300 nya medlemmar. Unionens expansion hade nu helt upphört. Mest växte istället Akavia (+1 800), Vision (+1 000), Sveriges Ingenjörer (+900) och Ledarna (+800).

Att den fackliga tillväxten med några få undantag var betydligt kraftigare under första än under andra halvåret förklaras av att det var under månaderna mars och april som pandemin slog igenom med full kraft och många näringar snabbt drabbades av svåra ekonomiska problem med följd av att åtskilliga anställda uppfattade sin situation som mycket osäker. Särskilt a-kassorna men även facken upplevde ett uppsving av sällan skådat slag. Av betydelse var också att a-kassan i flera avseenden gjordes generösare än tidigare och att a-kasseavgifterna inte var kraftigt förhöjda, vilket de var under finanskrisen och hela perioden 2007-2013.

Tabell 7. Medlemmar i tjänstemannafack 31/12 2019, 30/6 2020 och 31/12 2020

Fackförbund	31/12 2019	30/6 2020	Första halvåret	31/12 2020	Andra halvåret	Hela 2020	2020 %
Unionen	566 331	596 141	+29 810	596 077	-64	+29 746	+5,3
Läraryrket	166 498	163 780	-2 718	163 290	-490	-3 208	-1,9
Vision	139 603	142 100	+2 497	143 087	+987	+3 484	+2,5
Sveriges Ingenjörer	127 429	131 116	+3 687	132 037	+921	+4 608	+3,6
Akavia	97 173	98 646	+1 473	100 415	+1 769	+3 242	+3,3
Ledarna	92 874	95 041	+2 167	95 829	+788	+2 955	+3,2
Vårdförbundet	91 180	-	-	92 405	-	+1 225	+1,3
Fackförbundet ST	65 616	66 307	+691	67 050	+743	+1 434	+2,2
LR	63 793	63 935	+142	64 574	+639	+781	+1,2
Akademikerförbundet SSR	56 799	57 902	+1 103	59 375	+527	+ 2 576	+4,5
Sveriges Läkarförbund	37 203	38 339	+1 136	38 399	+60	+1 196	+3,2
Naturvetarna	30 827	31 333	+506	31 458	+125	+631	+2,0
Finansförbundet	25 212	25 820	+608	26 007	+187	+795	+3,2
Polisförbundet	19 371	-	-	19 680	-	+309	+1,6
Sulf	19 073	19 137	+64	19 329	+192	+256	+1,3
DIK-förbundet	18 028	18 422	+394	18 332	-90	+304	+1,7
SRAT	17 995	18 125	+130	18 345	+220	+350	+1,9
Officersförbundet	14 144	14 238	+94	14 295	+57	+151	+1,1
Forena	13 026	13 291	+265	13 274	-17	+248	+1,9
Fysioterapeuterna	10 952	11 064	+112	11 064	0	+112	+1,0
Journalistförbundet	10 491	-	-	10 417	-	-74	-0,7
Sveriges Arkitekter	9 893	10 046	+153	10 138	+92	+245	+2,4
Sv Psykologförbund	9 236	9 311	+75	9 532	+221	+296	+3,2
Sv Arbetsterapeuter	8 417	8 390	-27	8 442	+52	+25	+0,3
Scen och Film*	6 314	7 018	+704	6 494	-524	+180	+2,9
Summa	1 717 478			1 769 345		+51 867	+3,0
Summa exkl. tre förbund**	1 596 436	1 639 502	+43 066	1 646 843	+7 341	+50 407	+3,2

Källa: TCO, Saco och respektive fackförbund.

Anmärkning. Yrkesaktiva medlemmar i förbund med minst 6 000 medlemmar.

Medlemsökningar på minst 3 procent fetmarkerade.

* Från 15/3 2021 Fackförbundet Scen & Film.

** För tre förbund (Vårdförbundet, Polisförbundet och Journalistförbundet) föreligger för 30/6 inte medlemsstatistik som är jämförbar med årets början och slut.

Ganska omgående satte regeringen in omfattande krisstöd till företagen, bland annat en ny form av korttidsarbete. Det gjorde att arbetslösheten inte kom att stiga så mycket som den hade gjort utan dessa insatser. Under sommarmånaderna avtog pandemin temporärt och snart vände den ekonomiska konjunkturen uppåt, men med viktiga undantag som hotell-, restaurang- och evenemangsbranscherna samt kultur (teatrar, biografer, konserter mm) och idrott. De flesta kontorsanställda kunde fortsätta arbeta hemifrån. Allt detta gjorde att den ekonomiska osäkerheten för de flesta arbetarna och tjänstemännen avtog väsentligt jämfört med under våren. Medan det under mars och april månader förekom något som kan liknas vid en massrusning till a-kassor och fack upphörde denna redan under maj-juni. Om facken inte aktivt behövde rekrytera medlemmar under mars och april och inte heller hade tid med det – resurserna räckte knappt till att registrera alla som strömmade till – så var man fullt upptagen med annat under resten av året. Flera branscher minskade dessutom antalet anställda med följd att rekryteringsunderlaget krympte. Ett exempel är att Teaterförbundet (från 15/3 2021 Fackförbundet Scen & Film) fick många nya medlemmar under våren. Under hösten lämnade många branschen eller ansåg sig inte ha råd med att betala medlemsavgiften.

Under 2020 som helhet ökade Unionen med 29 700 medlemmar, följt av Sveriges Ingenjörer (+4 600), Vision (+3 500), Akavia (+3 200), Ledarna (+3 000) och Akademikerförbundet SSR (+2 600). Relativt sett ökade Unionen mest (+5,3 procent) följt av Akademikerförbundet SSR (+4,5 procent), Sveriges Ingenjörer (+3,6 procent) och Akavia (+3,3 procent). Därefter kom Ledarna, Läkarförbundet, Finansförbundet och Psykologförbundet som alla ökade med 3,2 procent och sedan Fackförbundet Scen och Film (+2,9 procent).

Läraryrket förlorade däremot nästan två procent av sina medlemmar under år 2020. En bidragande orsak var att förbundet från den 1 januari 2020 endast tillåter behöriga lärare, d.v.s. med lärarexamen, att bli medlemmar. Högst andel obehöriga lärare finns i grundskolan (30 procent obehöriga) och denna andel ökar (Enfeldt 2021: 9).

Exceptionell medlemstillväxt jämfört med året innan

Om vi vänder blicken mot samtliga fackförbund och därmed inte bara mot hela LO utan också hela TCO och Saco samt de fristående förbunden kan vi, som framgår av tabell 8 nedan, konstatera att under helåret 2020 steg antalet yrkesaktiva medlemmar med 75 100 eller 2,5 procent. Det var betydligt fler än under 2019 då ökningen stannade vid 8 700 eller 0,3 procent eller 2018 då tillväxten endast var 1 300 medlemmar (+0 procent). Under åren 2016, 2017, 2018 och 2019 sammantaget ökade facken med totalt 38 600 yrkesaktiva medlemmar, vilket inte var mycket mer än halva uppgången under enbart år 2020 då facken, som nämnts, fick 75 100 fler medlemmar.

Tabell 8. Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco 2015-2020

År	LO	TCO	Saco	Övriga	Alla
2015	1 271 129	1 060 977	508 226	102 086	2 942 418
2016	1 251 826	1 083 201	518 737	101 269	2 955 033
2016	-19 303 -1,52%	+22 224 +2,1%	+10 511 +2,1%	-817 -0,8%	+12 615 +0,4%
2016	1 251 826	1 083 201	518 737	101 269	2 955 033
2017	1 248 390	1 085 136	533 500	102 300	2 971 051
2017	-3 436 -0,3%	+1 935 +0,2%	+14 763 +2,8%	+1 031 +1,0%	+16 018 +0,54%
2017	1 248 390	1 085 136	533 500	102 300	2 971 051
2018	1 232 815	1 097 415	538 947	103 177	2 972 354
2018	-15 575 -1,2%	+12 279 +1,1%	+5 447 +1,0%	+877 +0,9%	+1 303 +0,0%
2018	1 232 815	1 097 415	538 947	103 177	2 972 354
2019:1	1 222 830	1 109 766	546 515	101 927	2 981 038
2019	-9 985 -0,8%	+12 351 +1,1%	+7 568 +1,4%	-1 250 -1,2%	+8 684 +0,3%
2019:1	1 222 830	1 109 766	546 515	101 927	2 981 038
2020:1	1 241 799	1 144 080	561 274	103 762	3 050 915
2020	+18 969 +1,6%	+34 314 +3,1%	+14 759 +2,7%	+1 835 +1,8%	+69 877 +2,3%
2019:2	1 217 205	1 109 766	546 515	101 927	2 975 413
2020:2	1 240 998	1 144 080	561 274	103 762	3 050 114
2020	+24 214 +2,0%	+34 314 +3,1%	+14 759 +2,7%	+1 835 +1,8%	+75 122 +2,5%
”Swing”* 2019-2020	+34 199	+21 963	+7 191	+3 085	+66 438

Anmärkning. Yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa).

* Med "swing" i positiv riktning mellan 2019 och 2020 avses för LO den sammanlagda effekten av att negativ medlemsutveckling under 2019 vändes i en positiv under år 2020: 24 124 (uppgång) + 9 985 (utebliven nedgång av 2019 års storlek) = 34 199. För TCO, Saco och övriga uppgår "swinget" till mellanskillnaden mellan medlemsökningen 2020 och 2019.

Inom LO minskade medlemstalen under alla dessa år utom under 2020. Om man korrigerar för Byggnads förändrade redovisningssätt ökade antalet yrkesaktiva LO-medlemmar under 2020 med 24 200 eller 2 procent. Med tanke på att LO minskade med 10 000 under 2019 innebär det ett "swing" i positiv riktning på 34 200 medlemmar.¹⁹⁷ Det anger den positiva nettoeffekten på medlemsutvecklingen till följd av "coronaåret 2020". För LO var swinget extra stort genom att en negativ medlemsutveckling vändes till en positiv. Ja, det var så stort att det svarade för något mer än halva det samlade swinget på 66 400 yrkesaktiva räknat på samtliga fackförbund inom och utom LO. Vid en uppdelning på *arbetare och tjänstemän* visar det sig att antalet fackanslutna arbetare under 2020 ökade med 23 700 (LO:s ökning minus medlemsminskningen hos Hamnarbetarförbundet och SAC) medan tjänstemannafacken ökade med 51 500 (TCO, Saco samt Ledarna minus medlemsminskningen i Svensk Pilotförening och Säljarnas Riksförbund) – för de enskilda fackförbundens medlemsutveckling sedan slutet av 1800-talet, se Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2020

Den ökande andelen tjänstemän i arbetskraften och den sedan 2008 högre fackliga organisationsgraden bland tjänstemän än bland arbetare avspeglas i den numerära styrkeförskjutning som skett mellan centralorganisationerna LO, TCO och Saco. Som framgår av tabell 9 nedan omfattande LO 1950 åtta av tio fackmedlemmar i Sverige. Denna andel hade 2020 krympt till fyra av tio. Omvänt mer än fördubblade TCO sin andel från 17 till 37 procent och närmar sig nu LO:s andel på 41 procent. Saco växte under samma tid från 1 till 18 procent.

Tillsammans blev TCO och Saco år 2008 större än LO. Den omedelbara orsaken var att LO påverkades mest av de 2007 höjda och från 2008 efter arbetslösheten storlek inom varje a-kassa differentierade avgifterna. LO förlorade 57 300 medlemmar under 2008, TCO 17 000 medan Saco ökade med 7 300. Året dessförinnan minskade även Saco (minus 4 500 medlemmar), men inte alls lika mycket som TCO (minus 51 000) eller LO (minus 122 200).

Sedan 2008 har TCO-förbunden vuxit med 186 100 medlemmar och Saco-förbunden med 133 900. Unionen har ensamt svarat för hela TCO:s medlemstillväxt 2008-2020. Om Unionen inte hade växt med 192 500 medlemmar hade TCO-förbunden totalt sett tappat mer än 5 000 medlemmar.

¹⁹⁷. En nedgång på 10 000 som vänds till en uppgång på 23 800 blir ett "swing" på 33 800 yrkesaktiva.

Tabell 9. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmar (procent)

31/12	LO	TCO	Saco	SR*	Övriga	Alla
1950	78	17	1	1	3	100
1955	76	19	2	1	2	100
1960	74	21	2	1	2	100
1965	71	24	3	1	2	100
1970	66	28	3	1	1	100
1975	63	32	4	-	1	100
1980	61	31	5	-	3	100
1985	60	33	7	-	1	100
1990	58	34	8	-	1	100
1995	57	33	9	-	1	100
2000	54	32	11	-	2	100
2005	51	33	13	-	3	100
2010	47	34	16	-	3	100
2015	43	36	17	-	3	100
2020	41	37	18	-	3	100

Anm 1. Antalet aktiva medlemmar per 31/12 exklusive pensionärer i LO, TCO, Saco och övriga, exklusive studerandemedlemmar i TCO och Saco. Saco exklusive Reservofficersförbundet.

Anm 2. Symf (Sveriges Yrkesmusikerförbund) anslöts till TCO 1985. SALF lämnade TCO 31/12 1979 och återinträdde 1/10 1985. Försäkringsanställdas Förbund gick ur LO och anslöt sig till TCO 1/1 2002 (till TCO-förbundet ST 2004).

* Statstjänstemännens Riksförbund (SR) bildades 1943 och slogs 1975 samman med Saco till Saco-SR som 1989 återtog namnet Saco.

Medlemsutveckling i några LO-, TCO- och Saco-förbund

För den fackliga organisationsgradens kraftiga nedgång bland offentliganställda arbetare (varav nästan alla är anställda i kommuner och landsting) mellan 2015 och 2017 spelade säkerligen den så kallade Kommunalskandalen en viss roll. De avslöjanden som gjordes i media under januari 2016 minskade förtroendet för den dåvarande förbundsledningen så mycket att det skedde massavhopp av medlemmar. Kommunal tappade 11 000 medlemmar under 2016 (tabell 10). Dessförinnan hade medlemstalet ökat under flera år och särskilt 2015 då förbundet växte med 7 800 medlemmar. År 2017 steg medlemstalet med blygsamma 1 000 personer och under 2018 förlorade Kommunal 7 300 medlemmar netto. Året därpå var medlemstalet praktiskt taget oförändrat för att år 2020 öka med drygt 18 000 medlemmar. Jämfört med 2006 (året innan a-kasseavgifterna höjdes kraftigt och ersättningsvillkoren försämrades) hade Kommunal vid 2020 års slut 8 procent färre medlemmar.

Tabell 10. Medlemsutveckling i ett urval LO-förbund 2006-2020 (antal och procent)

År	Kommunal	IF Metall	Handels	Byggnads	Seko	Transport	GS-Facket	HRF	Fastighets
2006	563 700	337 700	146 200	93 900	102 600	65 800	89 300*	54 500	37 300
2007	529 100	316 000	129 000	86 200	94 600	58 400	78 100*	44 100	33 600
2008	511 700	304 500	124 100	83 700	91 700	55 900	56 400*	36 300	32 600
2009	506 300	286 500	123 300	82 300	88 700	56 600	52 800	33 500	31 700
2010	503 400	275 100	120 500	80 700	86 200	57 400	49 400	31 600	30 800
2011	500 400	273 600	117 300	79 200	83 200	56 600	47 500	30 500	29 200
2012	502 500	266 300	122 200	78 000	81 300	56 800	45 600	28 700	28 500
2013	506 100	254 000	127 500	76 500	80 200	56 300	43 200	27 400	27 100
2014	509 700	248 400	125 700	76 300	78 600	56 000	42 200	28 000	27 400
2015	517 500	248 400	127 800	75 600	76 800	54 400	41 400	27 400	27 300
2016	506 500	246 100	125 400	75 700	75 200	54 200	40 600	28 100	27 200
2017	507 500	247 100	124 300	75 200	73 100	51 700	39 900	27 900	27 000
2018	500 200	246 800	123 300	75 700	72 200	49 800	38 800	27 000	26 300
2019	500 600	242 000	122 300	74 800	70 800	48 700	37 600	26 600	25 600
2020	518 800	241 600	129 300	75 600	70 900	48 800	37 000	26 500	25 100
2006-2019	-63 100 (-11%)	-95 700 (-28%)	-23 900 (-16%)	-19 100 (-20%)	-31 800 (-31%)	-17 100 (-26%)	-51 700 (-58%)	-27 900 (-51%)	-11 700 (-31%)
2006-2020	-44 900 (-8%)	-96 100 (-28%)	-16 900 (-12%)	-18 300 (-19%)	-31 700 (-31%)	-17 000 (-26%)	-52 300 (-58%)	-28 000 (-51%)	-12 200 (-33%)

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2021).

* Grafiska Fackförbundet + Skogs- och Träfacket.

Anmärkning 1. Yrkesaktiva medlemmar 31/12 respektive år.

Anmärkning 2. För Byggnads är medlemstalen 2015-2020 reviderade. Tidigare användes för dessa år de som rapporterades till LO (och som för dessa år inkluderade en del icke yrkesaktiva medlemmar). Nu kommer de från förbundets egna årsberättelser.

Av de två industriarbetarefack som redovisas i tabell 10 tappade IF Metall mellan 2006 och 2020 drygt 96 000 aktiva medlemmar eller mer än var fjärde yrkesverksam medlem och GS-facket drygt 52 000 aktiva medlemmar eller nästan sex tiondelar av vad Grafiska Fackförbundet och Skogs- och Träfacket tillsammans hade vid slutet av 2006, det vill säga de två förbund som 2009 gick samman till GS-facket (Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch). Under samma period sjönk andelen fackligt anslutna industriarbetare från 84 till 73 procent, dvs med elva procentenheter eller 13 procent (tabell 11 nedan). Andelen fackligt anslutna industriarbetare gick således ned ganska mycket, men avsevärt mindre än vad IF Metalls och GS-fackets medlemsförluster låter ana. Det hänger samman med att mellan 2006 och 2020 minskade antalet industriarbetare (inklusive skogsarbetare) från 397 000 till 266 000 eller med en tredjedel.¹⁹⁸

¹⁹⁸ Årsmedeltal AKU 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

Tabell 11. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter)

År	Kommunal Sektor	Industri mm	Bygg-branschen	Handel	Övriga privata tjänster*	Därav Transport	Hotell & Restaurang	Privata Tjänster Totalt
2006	86%	84%	81%	64%	67%	71%	52%	66%
2019	72%	72%	62%	52%	48%	57%	27%	49%
2020	72%	73%	58%	52%	50%	52%	34%	51%
2006-2020	-14 pe (-16%)	-11 pe (-13%)	-23 pe (-28%)	-12 pe (-19%)	-17 pe (-25%)	-19 pe (-27%)	-18 pe (-35%)	-15 pe (-23%)

Specialkörningar AKU årsmedeltal 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Pe = procentenhet.

* Privata tjänster exklusive handel.

Även om organisationsgraden hade varit oförändrad skulle alltså IF Metall och GS-facket ha förlorat ett stort antal medlemmar till följd av effektiviseringar, teknisk utveckling (inom t ex grafisk industri) och flytt av produktion till andra länder samt under coronaåret 2020 dessutom de som förlorade jobbet på grund av den ekonomiska krisen. I dag har exempelvis Ericsson eller Electrolux inte någon nämnvärd produktion kvar i Sverige.

Livsmedelsarbetareförbundet tappade mellan 2006 och 2020 hela 37 procent av sina medlemmar (minus 13 700) och har idag en organisationsgrad på cirka 65 procent.¹⁹⁹ Eftersom antalet sysselsatta livsmedelsarbetare inte förändrats nämnvärt kan hela medlemsminskningen tillskrivas sjunkande organisationsgrad. Enligt förbundet rekryteras väldigt många nya medlemmar, men utflödet uppges vara ännu större till följd av att många lämnar branschen.²⁰⁰ Livs är det LO-förbund som efter HRF har den högsta andelen tidsbegränsat anställda bland medlemmarna.²⁰¹

Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) organisationsgrad är avsevärt högre än Livs (cirka 89 procent).²⁰² Det beror på branschens koncentration till ett begränsat antal stora eller medelstora anläggningar, ofta i brukssamhällen, med stark facklig arbetsplatsorganisation. Förbundets organisationsgrad har hållit sig på samma nivå sedan 2008. Förbundets fallande medlemstal (minus 41 procent 2006-2020) förorsakas i stället av färre anställda i massa- och pappersindustrin. Före 2007 var anslutningsgraden så hög som omkring 95 procent.

Däremot sysselsätter bygg- och anläggningsbranschen i dag betydligt fler arbetare än tidigare (172 000 2020 mot 144 000 2006), men trots detta hade Byggnads vid årsskiftet 2020/2021 nästan 18 000 färre

¹⁹⁹. Livs hade 23 400 aktiva medlemmar 31/12 2017. Av dem uppskattas 1 000 vara arbetslösa (1 300 arbetslösa i Livs a-kassa december 2017, varav 1 000 antas vara med i förbundet). Med 34 600 arbetare i livsmedelsindustrin 2017 enligt SCB:s lönestrukturstatistik privat sektor (SLP) fås en organisationsgrad på 65 procent.

²⁰⁰. Mål och Medel nr 3 2019:5.

²⁰¹. Andelen tidsbegränsat anställda var 1:a kvartalet 2020 14 procent inom Livs, 23 procent inom HRF och 13 procent inom Kommunal (Larsson 2020a: 16, 29).

²⁰². Med cirka 14 100 medlemmar (exklusive arbetslösa) och 15 900 sysselsatta samma år (2017) enligt SLP blir organisationsgraden 89 procent.

medlemmar än vid utgången av 2006.²⁰³ Förutom den 2007 chockhöjda a-kasseavgiften (från 116 till 366 kronor i månaden) tvingades förbundet i maj 2007 höja själva fackavgiften med 155 kronor, sedan gransknings- och mätningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.²⁰⁴ Den totala fack- och a-kasseavgiften kom därmed upp i 750-800 kronor. Med tanke på att skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent) togs bort 1 januari 2007 blev det avsevärt dyrare att vara med i Byggnads och dess a-kassa än tidigare. Negativt för medlemsutvecklingen var också att den inkomstförsäkring som förbundet införde 1 juli 2008 inte blev särskild långlivad. Den avskaffades 30 september 2010 sedan den kostat förbundet flera hundra miljoner kronor till följd av byggkonjunktorens kraftiga svängningar i kombination med att byggnadsarbetarnas relativt höga lönenivå medförde att man betalade ut relativt stora ersättningar till arbetslösa medlemmar.

Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden för byggnadsarbetare med åtta procentenheter. För hela perioden 2006-2020 rör det sig om en nedgång från 81 till 58 procent eller med 23 procentenheter. Det är mer än den privata tjänstesektorns fackliga tapp på femton enheter (från 66 till 51 procent).

Medverkande till den fackliga kräftgången bland byggnadsarbetarna är också att arbetsplatserna är mer uppstyckade och arbetsstyrkan mer uppsplittrad än tidigare genom ett ökat antal underleverantörer och ett markant inslag av utländska arbetare.²⁰⁵

Tappet i byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir ännu större om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna tas med i beräkningarna. Då kommer organisationsgraden ned på 55 procent år 2020, det vill säga tre procentenheter lägre än de 58 procent som anges i tabell 11 ovan.²⁰⁶

²⁰³. Andra förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Målareförbundet, Elektrikerna och Seko.

²⁰⁴. Den ”rena” fackavgiften höjdes den 1 maj 2007 med 155 kronor i månaden sedan gransknings- och mätningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen. Fackavgiften blev därmed 387-433 kronor (avgiften varierar mellan avdelningarna), vartill kom den förhöjda a-kasseavgiften på 366 kronor = totalt 753-799 kronor i månaden i fack- och a-kasseavgift.

²⁰⁵. Byggnadsarbetaren 14/9 2021 (”Historiskt låga siffror”).

<https://www.byggnadsarbetaren.se/de-vill-se-satsning-finns-tusentals-utlandska-byggnadsarbetare-att-varva/>

²⁰⁶. Enligt en specialkörning av AKU 2020 (årsmedeltal 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna) fanns det 171 900 bygg- och anläggningsarbetare i Sverige (Kjellberg 2021c tabell 57). Av dem var 99 600 fackmedlemmar (Byggnads, Målarna, Seko, Elektrikerna; Kjellberg 2021c tabell 58), vilket ger en organisationsgrad på 57,9%. Antalet utstationerade i november 2020 var inom bygg och anläggningssektorn cirka 10 000. AKU innehåller bara personer folkbokförda i Sverige (vilket arbetskraftsmigranter i regel är, men däremot inte de till Sverige utstationerade eller illegal arbetskraft). Om man antar att praktiskt taget inga utstationerade var med i facket och adderar de cirka 10 000 utstationerade till de 171 900 i Sverige folkbokförda byggnadsarbetarna blir det totalt 181 900 och en organisationsgrad på 54,8% år 2020. Antalet utländska byggnadsarbetare är i verkligheten ännu större än det ovan angivna. Alla utstationerade finns inte med i utstationeringsregistret. Vidare finns det ett ”tämmligen stort antal utländska byggnadsarbetare” i andra företag än utstationeringsföretagen, vartill kommer

Kanske något förvånande gick arbetarnas organisationsgrad ned nästan lika mycket bland kommunalanställda som inom den privata tjänstesektorn: minus 14 respektive 15 procentenheter mellan 2006 och 2020. Fackförbundet Kommunal organiserar bland annat anställda inom vård och omsorg i såväl offentlig som privat regi. Privatiseringar av tidigare offentligt driven verksamhet är således långt ifrån hela förklaringen till tappet på drygt 63 000 medlemmar 2006-2019. Kommunalskandalen 2016 kostade förbundet omkring 10 000 medlemmar, men även utan den hade medlemsförlusterna sannolikt uppgått till ca 53 000 medlemmar. Därefter har det gått uppåt. Under 2020 ökade Kommunals medlemsantal med drygt 18 000 personer. Därmed stannade tappet sedan 2006 på cirka 45 000 medlemmar eller åtta procent.

Oavsett vilket, är tappet klart mindre än IF Metalls minskning med cirka 96 000 medlemmar under samma period. Bakom IF Metalls negativa utveckling ligger både sjunkande organisationsgrad och ett minskande antal sysselsatta arbetare inom industrin. Antalet kommunalt anställda arbetare var 439 000 år 2006 och 334 000 år 2020, dvs en minskning med cirka 105 000 (att jämföra med de 130 000 arbetare som försvann inom industrin). Inom hälso- och sjukvården har antalet undersköterskor minskat samtidigt som sjuksköterskorna och läkarna blivit fler, vilket av Kommunal kallas en ”akademisering” av sjukvården (Ölmebäck 2013). Förbundets vikande rekryteringsunderlag hos kommuner och landsting torde emellertid i stor utsträckning ha kompenseras genom ett ökat antal anställda i privat förskola, äldreomsorg, hemtjänst, personlig assistentverksamhet mm. Någon nedgång i den fackliga rekryteringsbasen av samma dimensioner som inom industrin är det således inte fråga om. Däremot kan vissa privata företags mindre storlek och mer negativa inställning till facklig organisering ha försvårat medlemsrekryteringen. Därtill kommer att andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda är högre i privat driven äldreomsorg än i kommunal (Andersson 2018).

Sett ur ett längre perspektiv har de statligt anställda arbetarna krympt ihop till nästan ingenting: från 114 000 år 1990 till 19 000 2005 och 12 000 2020. När Statsanställdas Förbund bildades 1970 av åtta ”statstjänarförbund”, som också innehöll en hel del tjänstemän, omfattade det 145 000 aktiva medlemmar och hade 1986 vuxit till 162 000. Samgåendet med Sjöfolksförbundet till Seko tio år senare stoppade inte den efter 1986 nedåtgående trenden. Statliga myndigheter som Televerket, SJ och Postverket bröts upp genom bolagiseringar och privatiseringar, med en kraftig bantning av personalstyrkan. Bara mellan 2006 och 2020 förlorade Seko 31 procent av medlemmarna. Sedan många år finns den stora majoriteten Seko-medlemmar i den privata tjänstesektorn, där man hittar bolag som SJ, Posten och Telia, alla anslutna till Svenskt Näringsliv. Sekos största branscher är Väg & ban (en expanderande bransch), Post och

illegal arbetskraft (Byggnadskommissionen 2021, sid. 27). För andelen utlandsfödda medlemmar i Byggnads och andra LO-förbund, se tabellerna 22-23.

Trafik.²⁰⁷ Enligt förbundet självt är organisationsgraden inom försvaret 90 procent, inom kriminalvården och telekom 70-75 procent medan den ”på andra håll är betydligt lägre” (med reservation för att statistiken är bristfällig och behöver utvecklas).²⁰⁸

Seko, Transport och Kommunal organiserar inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt busstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2020 tappade Transport var fjärde medlem. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde (taxibranschen har mycket låg organisationsgrad).²⁰⁹ Organisationsgraden för arbetare inom transportsektorn sjönk mellan 2006 och 2020 från 71 till 52 procent, men kan uppskattas vara väsentligt lägre inte bara bland taxiförare (ca 40 procent 2017-2019 enligt yrkesstatistiken) utan också hos lastbilschaufförer (ca 53-57 procent i privat sektor hos lastbilschaufförer och bussförare). Både taxi- och åkeribranschen kännetecknas av osund konkurrens och social dumpning samt ett stort inslag av utrikes födda förare, inom den så kallade cabotagetrafiken i regel folkbokförda utomlands varför de faller utanför de beräkningar av organisationsgraden som baseras på arbetskraftsundersökningarna. Gemensamt för Transport, Handels, Hotell & restaurang och Fastighets är att de värvar många nya medlemmar som sedan går vidare till andra branscher. Ett extremt exempel på en så kallad genomgångsbransch är hotell- och restaurangbranschen med dess stora inslag av tidsbegränsat anställda ungdomar och deltidsarbetande med en lös anknytning till branschen. Trots det starkt expanderande antalet anställda halverades antalet medlemmar i Hotell- och restaurangfacket mellan 2006 och 2019 (från 54 500 till 26 600). Samtidigt sjönk organisationsgraden från 52 till 27 procent. Om man inkluderar hotell- och restaurangbranschens tjänstemän så sjönk andelen fackligt organiserade inte riktigt lika mycket: från 52 procent 2006 till 34 procent 2019. Under coronakrisåret 2020 ökade, som vi sett, antalet HRF-medlemmar kraftigt under mars och april (tabell 3 och 5) för att senare under året minska så mycket att det för hela året blev en mindre nedgång. Orsaken var helt och hållet den starkt vikande sysselsättningen inom hotell- och restaurangbranschen. Det framgår av att organisationsgraden steg från 27 procent 2019 till 34 procent 2020 även om dessa siffror är ganska osäkra till följd av ett begränsat urval i arbetskraftsundersökningarna.

GS-facket förlorade mellan 2006 och 2020 såväl i absoluta tal som relativt sett (minus 58 procent) ännu fler medlemmar än Hotell- och restaurangfacket (minus 51 procent), men det berodde primärt på en negativ sysselsättningsutveckling inom förbundets rekryteringsområde, som således skiljer sig starkt från den växande hotell- och restaurangnäringen. Den höga andelen tidsbegränsat anställda i den senare branschen gör att facket inte fyller samma trygghetsfunktion som i industrin eftersom förhandlingarna vid uppsägning endast gäller de fast anställda. Här är det också av betydelse att fackklubbarna har

²⁰⁷. Seko Årsredovisning 2019, sid. 44.

²⁰⁸. Seko 2014: 2.

²⁰⁹. Arbetet 2/1 2012.

större utbredning och en helt annan styrka i industrin än i hotell- och restaurangbranschen där facklig organisering även försvåras av den höga personalomsättningen.

Handeln har också en hög andel tidsbegränsat anställda och deltidanställda, men Handelsanställdas Förbund förlorade mellan 2006 och 2019 ”endast” 16 procent av medlemmarna. Under 2020 ökade medlemstalet kraftigt varför nedgången för hela perioden 2006-2020 stannade på 12 procent. Även antalet sysselsatta arbetare inom branschen sjönk: från 233 000 2006 till 221 000 2019 eller med fem procent (år 2020 var antalet sysselsatta nere på 205 000). Organisationsgraden hos handeldns arbetare sjönk mellan 2006 och 2019 (liksom 2020) från 64 till 52 procent, medan den bland handelstjänstemännen steg från 62 till 64 procent (67 procent 2020) efter att 2008 ha varit nere i 56 procent.²¹⁰ Även antalet anställda handelstjänstemän ökade 2006-2019: från 182 000 till 245 000 (både 2019 och 2020).

Hos IF Metall och Hotell och Restaurang Facket (HRF) förefaller medlemstalen i viss utsträckning ha stabiliserats under senare år och särskilt jämfört med den kraftiga minskningen från 2006 till 2010. Under 2020 skedde dessutom en kraftig uppgång hos Kommunal och Handels.

Sedan Sif och HTF slogs samman 2008 organiserar Unionen såväl industri- som handelstjänstemän. Det medlemsras som inträffade åren 2007 och 2008 till följd av a-kasseavgifternas kraftiga höjning 2007 berörde även Unionens föregångare. Under åren 2007 och 2008 tappade Sif och HTF tillsammans drygt 39 000 medlemmar eller var nionde medlem (tabell 12 nedan). Det tog viss tid för Unionen att återta de tidigare förlusterna. Ännu vid årsskiftet 2011/2012 hade Unionen färre medlemmar än vad Sif + HTF hade vid slutet av 2006. Men sedan gick tillväxten desto snabbare, under vissa år uppgick den till ca 20 000 fler medlemmar eller mer.²¹¹ Under åttaårsperioden 2012-2019 ökade medlemstalet med totalt 144 200 personer eller 34 procent. Det står i skarp kontrast till motsvarande LO-fack, d.v.s. IF Metall, GS-facket, Handels, Transport, HRF m fl. Därtill kom ytterligare nästan 30 000 fler medlemmar under 2020, vilket betyder ett totalt medlemstillskott på 156 000 mellan 2010 och 2020.

²¹⁰. Det bör observeras att heltidsstuderande som arbetar deltid är exkluderade från all här redovisad statistik (under sommarmånaderna räknas de dock inte som studerande).

²¹¹. År 2010 beslutade Unionens förbundsstyrelse att förbundet inom fyra år skulle öka med 100 000 medlemmar. Förbundet satsade på reklam på ett sätt som inget förbund gjort tidigare, ökade sin närvaro på webben och i sociala medier, men fann att det viktigaste åtgärden var att fråga potentiella medlemmar ”Vill du bli medlem?”. Flera av förbundets studier hade visat att den främsta anledningen att inte gå med i facket var att man inte fått frågan eller kunde se varför man skulle gå med. Ett skäl som övertygade många var Unionens inkomstförsäkring. Lag & Avtal nr 4 2018.

Tabell 12. Medlemsutvecklingen i ett urval TCO-förbund (antal och procent)

År	Unionen	Lärar-förbundet	Vision	Vård-förbundet	ST	Finans-förbundet	Polis-förbundet
2006	443 000*	180 100	133 700	94 300	75 400	31 500	16 900
2007	412 400*	177 000	127 400	91 700	70 200	30 100	17 400
2008	403 600	175 200	123 100	93 200	66 800	30 600	17 700
2009	410 200	175 600	122 100	92 500	65 400	30 600	18 100
2010	413 100	177 100	121 300	92 300	65 000	29 900	19 100
2011	422 100	176 100	121 900	91 200	64 100	29 500	19 600
2012	450 100	177 300	122 100	89 800	64 200	28 900	19 400
2013	472 300	176 800	123 200	90 600	63 800	28 600	19 100
2014	500 300	175 000	125 200	91 000	64 500	28 500	19 200
2015	517 900	172 500	127 900	90 600	65 800	28 000	19 100
2016	537 700	170 200	133 800	90 000	67 100	27 100	19 100
2017	538 800	168 400	137 100	91 300	66 900	26 400	18 800
2018	551 500	167 300	138 500	92 100	66 100	25 600	19 300
2019	566 300	166 500	139 600	91 200	65 600	25 200	19 400
2020	596 100	163 300	143 100	92 400	67 100	26 000	19 700
2006-2019	+123 300 (+28%)	-13 600 (-8%)	+5 900 (+4%)	-3 100 (-3%)	- 9 800 (-13%)	- 6 300 (-20%)	+2 500 (+15%)
2006-2020	+153 100 (+36%)**	-16 800 (-9%***)	+9 400 (+7%)	-1 900 (-2%)	-8 300 (-11%)	-5 500 (-17%)	+2 800 (+17%)

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2021).

Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år.

* Sif + HTF. Inklusive Farmaciförbundet (5 200 medlemmar 2006) som 2014 gick upp i Unionen hade de förbund som idag motsvaras av Unionen 448 200 medlemmar år 2006. Ökningen 2006–2020 blir då 147 900 medlemmar eller 33 procent. Svenska Folkhögskolans Lärarförbundet, som idag räknas in i Lärarförbundets medlemstal, hade 2006 1 900 medlemmar. Om dessa adderas till Lärarförbundets medlemstal 2006 blir detta 182 000. Medlemsminskningen 2006–2020 blir då 18 700 eller 10 procent.

Samma mönster framträder om man i stället för medlemssiffrorna studerar organisationsgradens utveckling: mellan 2011 och 2020 steg industritjänstemännens med en procentenhet medan industriarbetarnas sjönk med fem enheter och handelstjänstemännens ökade med sex enheter samtidigt som handelsarbetarnas minskade med fyra enheter (tabell 15). På liknande sätt förhöll det sig i privat tjänstesektor exklusive handel: minus fem procentenheter 2011-2020 på arbetarsidan och plus tre bland tjänstemännen. Men det bör observeras att mellan 2016 och 2019 sjönk den genomsnittliga organisationsgraden bland privatanställda tjänstemän. Under 2017 ökade Unionens medlemstal knappast alls men året därpå tillkom närmare 13 000 medlemmar netto, 2019 ytterligare 15 000 och 2020 nästan 30 000. Varken Unionens eller Saco-förbundens tillväxt inom privat sektor kompenserade dock för den ännu starkare tillväxten av antalet privatanställda tjänstemän i arbetskraften. Bara mellan 2016 och 2019 expanderade denna grupp med närmare 125 000 personer och det skedde inom alla delar av näringslivet. Därför sjönk organisationsgraden trots medlemsökningen från 69 procent 2016 till 67 procent 2019 för att 2020 åter stiga till 69 procent.

År 2006 sysselsatte industrin 258 000 tjänstemän 16-64 år,²¹² vilket till följd av finanskrisen minskade till 223 000 år 2010 för att sedan växa till 265 000 år 2019 och nästan 273 000 år 2020. Samtidigt minskade antalet industriarbetare från 397 000 år 2006 till 285 000 år 2019 och 266 000 år 2020. Med tanke på tjänstemännens högre organisationsgrad finns det idag fler fackligt anslutna tjänstemän än arbetare inom industrin (265 000 respektive 205 000 år 2019 samt 194 000 respektive 216 000 år 2020). Förutom i Unionen finns de främst inom Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Bortsett från Unionen domineras alla stora TCO-förbund av offentliganställda. Störst av dem är Lärarförbundet, som mellan 2006 och 2020 förlorade nio procent av medlemmarna medan Vision ökade med sju procent. Vårdförbundet var nästan lika stort 2020 som 2006, medan Fackförbundet ST tappade elva procent av medlemmarna. Det är i offentlig sektor som den fackliga organisationsgraden sjunkit mest bland tjänstemännen: från 89 procent 2006 till 81 procent 2020 (i privat sektor oförändrat 69 procent). Bland arbetarna är tillbakagången likartad i bägge sektorer, cirka 15-17 procentenheter.

Tabell 13. Medlemsutvecklingen i ett urval Saco-förbund (antal och procent)

År	Sveriges Ingenjörer	Akavia	Jusek	LR	SSR	Läkarförbundet	Natur-Vetarna	Civilekon
2006:1	93 100*	(73 500)	52 900	58 200	36 000	27 600	22 500**	22 600
2006:2	95 300*	(78 300)	55 100	58 200	37 100	29 000	23 200**	23 200
2007	93 500		52 000	56 900	36 400	27 600	22 900**	22 800
2008	95 100		53 400	56 900	37 900	28 100	24 400**	23 800
2009	101 700		54 800	57 400	40 300	29 100	26 200	25 000
2010	104 600		56 300	57 900	42 500	29 800	26 700	25 500
2011	106 800		58 800	58 600	43 900	30 600	26 300	26 000
2012	108 700		58 000	58 500	46 000	31 200	26 600	26 100
2013	110 200		59 200	58 100	47 800	31 700	27 000	26 600
2014	113 100		59 400	62 000	49 500	32 500	27 300	27 100
2015	118 700		60 600	60 500	51 000	34 300	28 500	28 400
2016	120 600		63 200	60 500	53 400	35 700	29 100	28 300
2017	122 500		66 000	62 000	55 000	37 200	30 200	28 700
2018	125 000		67 100	63 100	55 800	37 200	30 700	28 800
2019	127 400	97 200	-	63 800	56 800	37 200	30 800	-
2020	132 000	100 400	-	64 600	59 400	38 400	31 500	-
2006:1-2020	+38 900 (+42%)	+24 900 (+33%)	-	+6 400 (+11%)	+23 400 (+65%)	+10 800 (+39%)	+9 000 (+40%)	-
2006:2-2020	+36 700 (+39%)	+22 100 (+28%)	-	+6 400 (+11%)	+22 300 (+60%)	+9 400 (+32%)	+8 300 (+36%)	-

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2021).

Antal aktiva medlemmar 31/12. Tabellen redovisar yrkesverksamma + arbetslösa och tjänstlediga (från 2017 hos Saco benämnda "yrkesaktiva". Egenföretagare (inklusive de med anställda) inkluderade från och med 2016 och i vissa fall från 2015. 2006:2 inkluderar egenföretagare för att möjliggöra relevanta jämförelser mellan 2006 och 2020. Förändringen mellan 2006 och 2020 redovisas i 2006:2-2020.

* Inklusive 9 300 medlemmar i Ingenjörsförbundet.

** Agrifack + Sveriges Naturvetareförbund

²¹². Industri inkluderar här all tillverkning av varor, således även jord- och skogsbruk.

Vid sidan av Unionen finner vi de största medlemsökningarna hos Saco-förbunden. Störst är Sveriges Ingenjörer som bildades 2007 genom en sammanslagning av Civilingenjörsförbundet (CF) och Ingenjörsförbundet. Inklusiva egenföretagare omfattade de tillsammans 95 300 aktiva medlemmar 2006. Vid slutet av 2020 hade Sveriges Ingenjörer 132 000 medlemmar, vilket jämfört med 2006 innebär en ökning med 36 700 eller 39 procent (tabell 13). En lika stor procentuell ökning uppvisar Naturvetarna som bildades 2009 genom att Agrifack och Sveriges Naturvetareförbund gick samman. Medlemsantalet ökade 2006-2020 med 36 procent om de två grundarförbunden räknas samman.

Allra störst relativ tillväxt finner man emellertid hos Akademikerförbundet SSR, som under samma period ökade med 60 procent. Jusek och Civilekonomerna var också snabbväxare med 24 procent vardera 2006-2019. De båda förbunden gick samman 1 januari 2020 till Akavia ("Den akademiska vägen"). Om Jusek och Civilekonomerna räknas samman 2006 ökade Akavia med 28 procent. Lärarnas Riksförbund (LR) har förlorat platsen som näst största Saco-förbund, men till skillnad från Lärarförbundet (TCO) har antalet medlemmar ökat (plus elva procent 2006-2020). LR och Lärarförbundet avser att gå samman inom några år (Kjellberg 2021d).

De 35 största fackförbunden i Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund 2020 är sju tjänstemannafack och av de tjugo största är tolv det, varav sex tillhör Saco och fem TCO vartill kommer det fristående Ledarna (tabell 14 nedan). Sedan 2015 är Unionen Sveriges största fackförbund med Kommunal på andra plats. Kommunal gick 1977 om Metall som största förbund. År 2001 blev även Sif större än Metall som nu hamnade på tredje plats. När IF Metall bildades 2006 återerövrades andraplatsen, men redan två år senare passerades förbundet av den då nybildade Unionen.

Ur ett längre perspektiv har betydande medlemsrörelser ägt rum. IF Metall hade 242 000 medlemmar vid årsskiftet 2020/2021. Dess föregångare Metall, Fabriks, Beklädnads och Gruv hade 1975 tillsammans 557 600 medlemmar. Det var en historisk toppnivå för totalantalet medlemmar i de förbund som successivt gått upp i dagens IF Metall. Sedan dess har medlemstalet således mer än halverats (minus 57 procent). Förutom av sjunkande organisationsgrad bland industriarbetarna förklaras medlemstappet av rationaliseringar och effektiviseringar av industrin, utflyttning av produktion till andra länder och att en del IF Metall-jobb omvandlats till tjänstemannarbeten. Ytterligare andra jobb har outsourcats till företag i andra branscher, exempelvis personalrestauranger, städning, bevakning mm. Enligt industriförbundsprincipen organiserades dessa personal-kategorier tidigare av IF Metall och dess föregångare men numera av andra förbund eftersom arbetsgivarna finns i andra branscher än industrin.

Tabell 14. De 35 största fackförbunden i Sverige 31/12 2020

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	596 100	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal	518 800	78	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	241 600	19	P	A	V	LO	FI
4	Läraryrket	163 300	84	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK, LS
5	Vision (f d SKTF)	143 100	72	O	TJ	V	TCO	OFR
6	Sveriges Ingenjörer	132 000	28	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	129 300	62	P	A/TJ	V	LO	
8	Akavia	100 400	58	P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
9	Ledarna	95 800	33	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
10	Vårdförbundet	92 400	89	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
11	Byggnads	76 000	2	P	A	V	LO	6F
12	Seko	70 900	25	P/O	A/TJ	V	LO	6F
13	Fackförbundet ST	67 100	62	O	TJ	V	TCO	OFR
14	Lärarnas Riksförbund	64 600	70	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, LS, Saco-S
15	Akademikerförbundet SSR	59 400	81	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
16	Transport	48 800	17	P	A	V	LO	
17	Läkarförbundet	38 400	54	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
18	GS-facket	37 000	18	P	A	V	LO	FI
19	Naturvetarna	31 500	64	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S, Akad.
20	Hotell & Restaurang	26 500	57	P	A/TJ	V	LO	
21	Finansförbundet	26 000	60	P	TJ	V	TCO	
22	Fastighets	25 100	48	P	A	V	LO	6F
23	Livs	22 800	34	P	A	V	LO	FI
24	Polisförbundet	19 700	33	O	TJ	Y	TCO	OFR
25	Sveriges universitetslärare och forskare	19 300	51	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
26	Elektrikerna	18 700	3	P	A	Y	LO	6F
27	SRAT	18 300	68	O/P	A	P/V	Saco	Saco-S, Akad., PTK
28	DIK	18 300	76	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
29	Officersförbundet	14 300	9	O		P/V	Saco	OFR
30	Pappers	13 300	16	P	A	V	LO	
31	Forena (tidigare FTF)	13 300	58	P	TJ	V	TCO	
32	Fysioterapeuterna	11 100	78	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
33	Målarna	10 700	12	P	A	Y	LO	6F
34	Journalistförbundet	10 400	53	P	TJ	P	TCO	PTK
35	Sveriges Arkitekter	10 100	59	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK

* Den 1/1 2020 gick Jusek och Civilekonomerna samman i det nya Saco-förbundet Akavia ("Den akademiska vägen"). Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2020 (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande men inklusive arbetslösa; exklusive ungdomsstuderande i LO-förbunden).

(1) Antal aktiva medlemmar

(2) Andel kvinnor i procent

(3) O = offentliganställda, P = privatanställda

(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän

(5) V = vertikalt förbund (omfattar en mängd yrken), Y = yrkesfackförbund, P = professionellt eller "semi-professionellt" förbund

(6) Anslutet till facklig centralorganisation

(7) medlem av FI (Facken inom industrin), PTK (samverkansorganisation för privattjänstemän), OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), Akad (Akademikeralliansen), förhandlingskartellen Saco-S, Lärarnas samverkansråd (LS), 6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko).

Ett annat exempel på nedflyttning på listan utgörs av Statsanställdas Förbund (SF) som 1980 var Sveriges fjärde största fackförbund. Idag

återfinns Seko (som förbundet heter efter samgåendet med Sjöfolksförbundet) på tolfte plats. År 1953 hade Sekos föregångare²¹³ sammanlagt 178 800 medlemmar, det vill säga avsevärt fler än dagens 70 900. Bakom denna utveckling ligger bland annat långtgående rationaliseringar inom järnvägen och posten, men också privatiseringar och därmed överflyttande av jobb till företag utan fackliga traditioner.

Fackliga a-kassor 2020: tre gånger större ökning än i facken

Under år 2020 fick de fackliga a-kassorna 234 000 fler medlemmar, en ökning på närmare sju procent. Huvuddelen av medlemsökningen – omkring nio tiondelar – skedde under första halvåret. LO-kassornas tillväxt var något mer jämnt fördelad över året, men de allra flesta som strömmade till dessa – cirka åtta av tio – gick med under första halvåret. Det överensstämmer med att LO, och särskilt Kommunal, ökade relativt mycket även under andra halvåret.

Medan antalet LO-medlemmar växte med 24 200 personer under 2020 (tabell 6) steg LO-kassornas medlemstal med 104 600 eller drygt fyra gånger mer (tabell 15). Bland LO-kassorna hade Hotell- och restauranganställdas den relativt största tillväxten (+19 900 eller 27 procent) följt av Handelsanställdas (+24 300; 15 procent) och Transports (+8 000; 9 procent). Kommunalarbetarnas a-kassa fick 32 400 fler medlemmar, men det var relativt sett en mycket mindre ökning (+6 procent). IF Metalls a-kassa fick endast 700 fler medlemmar.

TCO-kassorna växte allra mest under 2020, vilket hänger samman med den kraftiga expansionen hos Unionens a-kassa som ökade från 652 000 medlemmar vid årets början till 720 800 vid dess slut (+68 800 eller 11 procent). Praktiskt taget hela ökningen skedde under första halvåret. Detta gäller i ännu högre grad fackförbundet Unionen som t.o.m. minskade något under årets andra hälft. Totalt sett fick Unionen 29 700 fler medlemmar under 2020, vilket svarade mot mindre än halva medlemstillskottet till förbundets a-kassa, närmare bestämt 43 procent av kassans tillväxt. Då var ändå Unionens medlemsökning klart större i absoluta tal än något annat fackförbunds. Relativt sett tillhörde Unionen de som växte snabbast med 5,3 procentens medlemstillväxt. Det var mer än dubbelt så mycket som fackens genomsnittliga tillväxt på 2,5 procent under 2020, men mindre än Handels 5,7-procentiga ökning för att inte tala om Musikernas på 9,3 procent (tabellerna 6–8). Särskilt stor är kontrasten vid en jämförelse med Lärarförbundet och dess a-kassa. Lärarnas a-kassa ökade med 3 200 medlemmar samtidigt som Lärarförbundet (TCO) tappade tusentals medlemmar.

²¹³ . År 1953 hade Järnvägsmannaförbundet 67 945 aktiva medlemmar, Teleförbundet 21 558, Postförbundet 18 118, Vagarbetareförbundet 16 074, Stenindustriarbetareförbundet 5 051, Kraftverkens Personalförbund 1 134, Civilförvaltningens Personalförbund 6 529, Försvarsverkens Civila Personals Förbund 20 673, Vårdpersonalförbundet 1 526, Sjöfolksförbundet 16 192 samt Växelstationsföreståndarnas Förbund 3 380.

Sveriges största a-kassa, Akademikerkassan AEA, som omfattar Saco-förbunden och Vårdförbundet inom TCO, fick 40 500 fler medlemmar under 2020. I procent räknat innebar det en tillväxt med knappt sex procent, vilket var mindre än de fackliga a-kassornas genomsnittliga ökning på närmare sju procent. Under 2020 ökade antalet medlemmar i Saco och Vårdförbundet sammantaget med 16 000, vilket motsvarar 40 procent av AEA:s medlemsökning. TCO-kassorna ökade med 83 500 medlemmar och TCO-förbunden exklusive Vårdförbundet med 33 100 eller 40 procent av kassornas medlemsökning.

Tabell 15. A-kassornas medlemsutveckling under 2020

A-kassa	31/12 2019	1:a halvåret	30/6 2020	2:a halvåret	31/12 2020	Hela 2020
LO-kassor	1 538 900	+84 400 +5,5 %	1 623 300	+20 200 +1,2 %	1 643 500	+104 600 +6,8 %
Arbetarkassor totalt	1 545 800	+85 600 +5,5 %	1 631 300	+20 300 +1,2 %	1 651 600	+105 900 +6,8 %
TCO-kassor	1 079 900	+81 500 +7,5 %	1 161 300	+2 000 +0,2 %	1 163 400	+83 500 +7,7 %
AEA	710 000	+35 200 +5,0 %	745 200	+5 300 +0,7 %	750 500	+40 500 +5,7 %
Tjänstemannakassor totalt	1 875 900	+121 100 +6,5 %	1 997 000	+7 000 +0,3 %	2 004 000	+128 100 +6,8 %
Fackliga a-kassor totalt	3 421 600	+206 700 +6,0 %	3 628 300	+27 200 +0,8 %	3 655 600	+234 000 6,8 %
Alfakassan	128 200	+23 400 +18,2 %	151 500	+4 400 +2,9 %	155 900	+27 700 +21,7 %
Småföretagarnas a-kassa	106 200	+8 500 +8,0 %	114 700	-1 600 -1,4 %	113 100	+6 900 +6,5 %
Samtliga a-kassor	3 656 000	+238 600 +6,5 %	3 894 600	+30 000 +0,8 %	3 924 600	+268 600 7,3 %

Anmärkning. Som arbetarkassor räknas LO-kassorna samt Hamnarbetarnas a-kassa och Sveriges arbetares a-kassa. Tjänstemannakassor är TCO-kassorna, akademikerkassan AEA (som förutom Saco-förbunden även omfattar Vårdförbundet inom TCO) samt Ledarnas och Säljarnas a-kassor.

Tjänstemannakassorna hade vid årets slut 128 100 fler medlemmar än vid dess början. Det innebär en medlemstillväxt på närmare sju procent, vilket är detsamma som hos arbetarkassorna. Under 2020 ökade tjänstemannafacken²¹⁴ med sammanlagt 51 500 yrkesaktiva medlemmar. Det motsvarar 40 procent av tjänstemannakassornas medlemsökning.

Arbetarkassornas medlemstal steg under året med 105 900 och arbetarfackens²¹⁵ med sammanlagt 23 700, vilket motsvarar drygt 22 procent av kassornas medlemsökning. Det betyder att arbetarfackens medlemsökning i förhållande till arbetarkassornas (22 procent) var avsevärt mindre än tjänstemannafackens i förhållande till tjänstemannakassorna (40 procent). Å andra sidan bör man ha i minnet att arbetarfacken under året innan (2019) tappade 10 000 medlemmar

²¹⁴. Tjänstemannafacken utgörs av TCO, Saco, Ledarna, Säljarnas Riksförbund och Svensk Pilotförening.

²¹⁵. Arbetarfacken är LO, Svenska Hamnarbetarförbundet och syndikalistiska SAC.

varför ”swinget” i positiv riktning uppgick till 33 700, varav LO:s swing var 34 200 (tabell 8).

Om vi ser på samtliga a-kassor var medlemstillväxten drygt sju procent under 2020. Alfakassan ökade tre gånger mer (22 procent) än de fackliga kassorna i genomsnitt (7 procent). Småföretagarnas a-kassa ökade under året sitt medlemstal med 6,5 procent, vilket var något mindre än genomsnittet för samtliga a-kassor.

Av a-kassornas medlemsökning på 268 600 år 2020 svarade de fackliga kassorna för 234 000. Det är drygt tre gånger mer än fackens medlemstillväxt på 75 100. Som vi sett expanderade LO-kassorna fyra gånger mer än LO självt. TCO-kassorna växte med 83 500 medlemmar, vilket är mindre än tre gånger medlemstillväxten på 33 100 i TCO (här exklusive Vårdförbundet). På Saco-sidan ökade AEA med 40 500 eller nästan tre gånger mer än ökningen om 16 000 i Saco-förbunden plus Vårdförbundet.

Som synes var medlemstillströmingen till LO-kassorna i förhållande till LO-förbunden extra stor om man jämför med motsvarande utveckling inom TCO- och Saco-områdena.

Att a-kassorna expanderade betydligt mer än facken betyder att andelen till a-kassorna direktanslutna – eller enskilt anslutna som det också kallas – steg och allra mest inom LO-området. Andelen direktanslutna till Handels a-kassa ökade under 2020 från 35,5 till 39 procent, vilket innebär att 39 procent av a-kassans medlemmar inte var med i facket (tabell 16). I Hotell- och restaurangkassan ökade andelen direktanslutna ännu mer, från 63 till 69 procent. Det betyder att sju av tio kassamedlemmar inte är med i Hotell- och Restaurangfacket.

Samma tendens till ökad direktanslutning finns även hos tjänstemannakassorna. Således steg andelen enskilt anslutna till akademikerkassan AEA från 30 till 32 procent och hos Unionens a-kassa från minst 11 procent till minst 15 procent (tabell 16).

Unionens a-kassa avviker från alla andra genom att direktanslutningen halverades mellan 2013 och 2019, det vill säga under den period då fackförbundet Unionen växte med sammanlagt 94 000 medlemmar (tabell 12).²¹⁶ Ett betydande antal av dessa rekryterades på förbundets inkomstförsäkring som var mycket attraktiv eftersom en stor del av Unionens medlemmar hade en månadslön över taket i arbetslöshetsförsäkringen. För att kunna ta del av inkomstförsäkringen krävs medlemskap i både facket och a-kassan.

Däremot hade de allra flesta medlemmarna i Handels och Hotell och restaurang ingen större nytta av dessa förbunds inkomstförsäkringar

²¹⁶ . Från medlemsökningen på 94 000 bör dras Farmaciförbundets 4 100 medlemmar 2013 (förbundet gick 2014 upp i Unionen). Unionen medlemsökning 2013–2019 blir då 89 900. Under perioden 2013–2019 ökade medlemstalet i Unionens a-kassa från 549 300 till 652 200 eller med 91 900 medlemmar. Från dessa skall dras de ca 11 000 medlemmar som t.o.m. 2018 tillhörde Svensk Handels arbetslöshetskassa och som 2019 gick upp i Unionens a-kassa. Då blir medlemsökningen i Unionens a-kassa 91 900. Det betyder att Unionen och dess a-kassa ökade medlemstalet ungefär lika mycket mellan 2013 och 2019, men relativt sett ökade förbundet mer (+19,0 procent) än a-kassan (+16,7 procent), därav en minskad direktanslutning till a-kassan.

eftersom de allra flesta låg under eller i närheten av taket, i synnerhet som många arbetar deltid (Lindellee 2018). Mellan 2019 och 2020 steg dock direktanslutningen till Unionens a-kassa något, vilket sannolikt förklaras av att taket i arbetslöshetsförsäkringen höjdes väsentligt – från 25 025 kronor i månaden till 33 000 kronor – i samband med att a-kassan under 2020 gjordes generösare.²¹⁷ Därmed blev det färre som hade någon större nytta av inkomstförsäkringen. Sannolikt hade det betydelse för att fackförbundet Unionen inte alls ökade sitt medlemstal under andra halvåret 2020.

Tabell 16. Andelen direktanslutna till ett urval fackliga a-kassor (procent)

A-kassa	1990	1995	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AEA	4	9	19	20	19	21	25	23	27	28	28	28	30	32
Lärarna	–	–	6	6	7	8	8	8	10	11,5	13			
SKTF/Vision	1	3	11	11	10	13	13	12						
Sif	9	16	20	21	20	–	–	–	–	–	–	–	–	–
HTF	14	28*	30	31	34	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Unionen	–	–	–	–	–	26	26	26	25**				>11	>15
Byggnads			5	5	8	9	12	13	27	30	31	32	33	/42
Fastighets	1	8	19	20	22	24	27	29	41	43	46	48		
GS	–	–	–	–	–	16	19	20					>20	>22
Handels	4	12	18	19	21	22	24	26	32	33	34	35	35,5	39
Hotell & Restaurang	1	8	23	23	30	36	44	49	57	59	60	62	63	69
Kommunal	1	2	7	7	7	8	9	11	15	18	20	23	24,5	26,5
Livs	1	3	11	12	12	13	15	16					>23	>25
Metall /IF Metall	1	4	7	8	8	8	9	10					>12	>12
Seko	0	1	7	7	8	9	10	11	14			22	24	
Transport		12	19	22	24	26	28	29					>46	>50

Källa: IAF, AEA månadsstatistik och uppgifter från a-kassorna samt Kjellberg 2010.

* 1996, ** 2013

Anmärkning. Per 31/12 respektive år. För IF Metalls, Livs, GS och Transports a-kassor har andelen direktanslutna 2019 och 2020 beräknats genom att subtrahera antalet aktiva medlemmar i förbundet från medlemsantalet i a-kassan. Detsamma gäller Byggnads a-kassa år 2020 (om samma beräkningssätt använts för 2019 hade direktanslutningen detta år blivit 37%). För att räkna ut andelen direktanslutna i Unionens a-kassa 2019 och 2020 har först ca 11 000 medlemmar som tidigare tillhörde Svensk Handels a-kassa subtraherats från antalet medlemmar i a-kassan. Antalet direktanslutna har fått genom att därifrån dra antalet aktiva medlemmar i Unionen och Fackförbundet Scen & Film (Teaterförbundet) dividerat med antalet kassamedlemmar sedan de 11 000 subtraherats. Andelen är i verkligheten högre eftersom ett okänt antal fackmedlemmar som inte är med i a-kassan (t.ex. för att de fyllt 65 år och därmed inte omfattas av ersättning vid arbetslöshet) kommer med men borde ha dragits ifrån fackmedlemmarna.

²¹⁷ Högsta dagersättningen från a-kassan höjdes från 910 kronor till 1 200 kronor (fem dagar i veckan, 22 dagar i månaden). När dagersättningen var 910 kronor blir det 20 020 kronor i månaden, vilket är 80 procent av 25 025 kronor.

Att a-kassorna ökade sina medlemstal betydligt mer än facken avspeglas i att deras organisationsgrad steg avsevärt mer än fackens. Som framgår av tabell 17 ökade a-kassornas organisationsgrad med fyra–fem procentenheter mellan 2019 och 2020 medan fackens endast ökade med en enhet. Bland löntagare ökade andelen anslutna till en a-kassa från 74 till 79 procent. Samtidigt ökade den fackliga organisationsgraden från 68 till 69 procent.

Tabell 17. A-kassornas och fackens organisationsgrad 2006–2020 (procent och procentenheter)

	2006	2007	2008	2010	2013	2014	2017	2018	2019	2020	2006–2008	2006–2020	2019–2020
A-kassor arbetskraften 16–64 år	83	72	70	71	70	71	70	70	70	74	-13	-9	+4
A-kassor arbetskraften 20–64 år	84	75	73	73	72	73	72	72	72	77	-11	-7	+5
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	87	76	74	75	74	75	74	74	74	79	-13	-8	+5
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	89	79	77	77	76	77	76	76	76	81	-12	-8	+5
Fackföreningar 16-64 år***	77	73	71	71	70	70	69	68	68	69	-6	-8	+1

* Arbetslösa i företagarkassorna (enligt Arbetsförmedlingens statistik) har subtraherats från totala antalet arbetslösa (AKU 16–64 år). Fackliga a-kassor plus Alfakassan (åren 2019 och 2020 har antalet som överfördes till Unionens a-kassa från Svensk Handels a-kassa uppskattats till ca 11 000 personer). A-kassornas organisationsgrad avser slutet av respektive år.

** Samma som föregående men baserat på anställda 20-64 år och samtliga i arbetslösa 20-64 år

*** Anställda AKU årsmedeltal 16–64 år (d.v.s. arbetslösa exkluderade). Exklusive heltidsstudier som arbetar vid sidan om studierna.

Fem unika förändringar i facklig anslutning sedan 2006

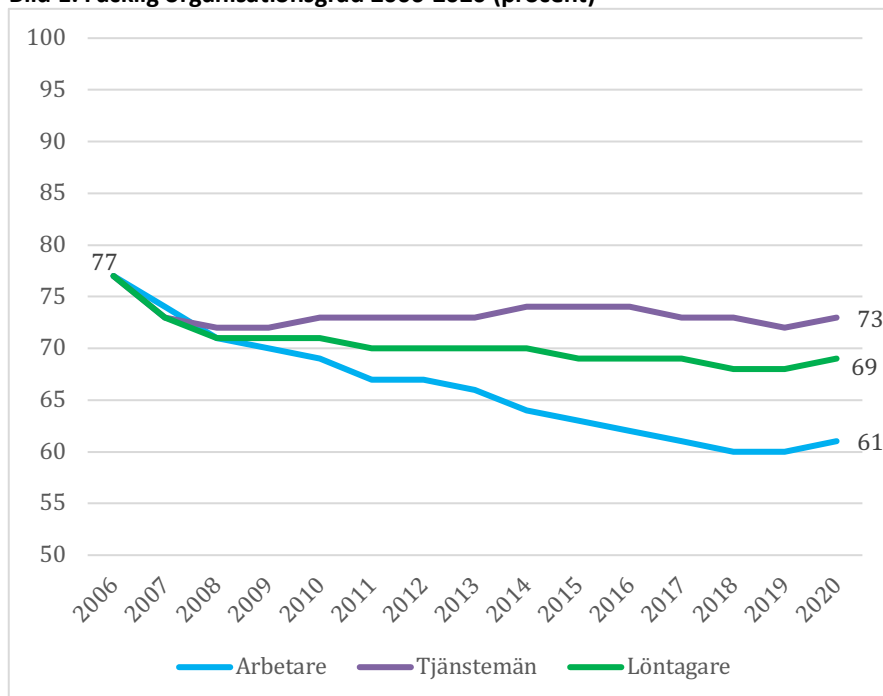
Under de senaste femton åren har den fackliga organisationsgraden i Sverige genomgått flera förändringar som är helt unika.

1. Först ett fackligt medlemsras utan motsvarighet sedan storstrejken 1909.
2. För det andra att den fackliga organisationsgraden – till skillnad från under 1990-talskrisens början – inte steg 2009 och 2010, som utmärktes av en av de djupaste lågkonjunkturer som Sverige upplevt sedan 1930-talet.²¹⁸
3. För det tredje är det anmärkningsvärt att tjänstemännens organisationsgrad numera är avsevärt högre än arbetarnas (bild 1 och tabell 18A).
4. För det fjärde har organisationsgraden för inrikes och utrikes födda arbetare från att ha varit densamma gått isär allt mer, men åren 2019 och 2020 förefaller en vändpunkt ha skett genom att de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad då utvecklades mer positivt än de inrikes föddas.

²¹⁸ Arbetslösheten steg från 6,1 procent 2008 till 8,4 procent 2009 och 8,7 procent 2010 (AKU årsgenomsnitt 16-64 år).

5. För det femte skedde en kraftig facklig medlemstillväxt under 2020 då coronapandemin i kombination med omfattande statliga åtgärder medförde att den ekonomiska krisen var helt olika den som inträffade åren 2009-2010.

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2020 (procent)



Såväl det fackliga medlemsraset under åren 2007 och 2008 som att organisationsgraden inte gick upp under den därpå följande lågkonjunkturen förklaras huvudsakligen av de förändringar av a-kasseavgifterna som alliansregeringen genomförde 2007 och 2008. Avgifterna höjdes kraftigt 1 januari 2007 i samtliga a-kassor. Under loppet av två år förlorade såväl a-kassorna som facken ett stort antal medlemmar. Hos både arbetare och tjänstemän sjönk den fackliga organisationsgraden med cirka fem-sex procentenheter mellan 2006 och 2008 (tabell 18A-B). Den skärpta differentieringen av a-kasseavgifterna från 1 juli 2008 innebar att avgifterna tydligare kopplades till arbetslösheten inom varje a-kassa. Resultatet blev ökade avgiftsskillnader mellan arbetare och tjänstemän på grund av den i allmänhet högre arbetslösheten i arbetarkassorna.

Avgiftsskillnaderna växte ytterligare sedan den ekonomiska krisen på allvar slog igenom 2009, då arbetslösheten steg betydligt mer bland arbetarna än bland tjänstemännen. Under djupa lågkonjunkturer brukar den fackliga organisationsgraden gå upp i Sverige, men de mycket höga avgifterna för fack och a-kassa sammantaget för i synnerhet arbetarna motverkade en sådan utveckling (Kjellberg 2011). Dessutom saknade många LO-förbund inkomstförsäkringar som komplement till sin a-kassa. Man kan vara direktansluten till en a-kassa, men för att komma i åtnjutande av en inkomstförsäkring krävs medlemskap i både a-kassa och fackförening.

Krisen berörde framför allt industrin och dess arbetare. Andelen fackligt anslutna industriarbetare sjönk med fyra procentenheter mellan 2009 och 2013 (från 81 till 77 procent) medan organisationsgraden steg med fyra enheter bland industrins tjänstemän (från 76 till 80 procent – tabell 18A). Medlemmarna i IF Metalls och GS a-kassor betalade under 2010 mer än fyra gånger högre avgift än vad civilingenjörerna gjorde till akademiker-kassan AEA. Avgiften till de båda industriarbetarkassorna var mer än tre gånger högre än till Ledarnas a-kassa och avsevärt högre än till Unionens a-kassa. Den totala fackavgiften till IF Metall nådde upp till ca 700-800 kronor per månad inklusive avgiften till a-kassan. Medlemskap i IF Metall förutsätter nämligen medlemskap också i a-kassan. Till skillnad från tjänstemannafack som Unionen saknade förbundet facklig inkomstförsäkring ända fram till 1/7 2019 eftersom en sådan hade blivit mycket dyr till följd av den höga arbetslösheten och då hade fackavgiften under 2010, enligt uppgift från förbundet, fått höjas med flera hundra kronor.

Att tjänstemännens organisationsgrad under perioden 2008-2013 blev klart högre än arbetarnas (73 respektive 66 procent) utgör en tredje helt unik utveckling i den svenska fackliga historien.

Även efter 2013 fortsatte tjänstemännens organisationsgrad att utvecklas mer positivt än arbetarnas. Om vi kombinerar bransch med arbetare/tjänstemän och ser på utvecklingen under perioden 2008-2020 så är skillnaden stor mellan hur arbetares och tjänstemäns organisationsgrad utvecklas (se tabell 18A-B):

- Industri mm: arbetare -8 procentenheter; tjänstemän +3 enheter.
- Handel: arbetare -5; tjänstemän +11.
- Företagstjänster mm: arbetare -7; tjänstemän +7.
- ”Övriga privata tjänster”: arbetare -7; tjänstemän +4.

De största förändringarna 2019 och 2020 var att arbetarnas organisationsgrad minskade med totalt sex procentenheter inom transportbranschen och fem i byggbranschen, samt ökade fyra enheter i företagstjänster mm och tre enheter i hotell- och restaurangbranschen. Tjänstemännen tappade en enhet i offentlig sektor och ökade med fyra enheter i finans & försäkring och två enheter i både handeln och företagstjänster. Totalt ökade arbetarnas organisationsgrad från 60 till 61 procent 2018-2020. Tjänstemännens var oförändrat 73 procent.

Tabell 18A. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda totalt samt per bransch och sektor 2006-2020 (procent)

1. Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	73	72	73
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	63	62	58
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	52	52	52
Privat service exkl. handel, därav:	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49	48	50
- hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	31	27	34
- transport	71	67	63	62	63	60	62	63	64	60	60	60	58	57	52
- företagstjänster mm	68	64	61	59	58	57	56	54	54	52	51	52	50	49	54
- övr. privata tjänster	71	64	58	60	59	59	59	58	56	54	53	51	50	50	51
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50	49	51
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57	57
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	72	72
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60	60	61

2. Tjänstemän	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industri mm	80	76	76	76	77	78	79	80	79	80	80	79	78	78	79
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66	64	65	66	67
Privat service exkl. handel, därav:	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67	66	65	65	67
- information & kommunikation			63	66	65	63	67	67	66	68	67	67	68	68	71
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	66	67	66	64	64	66	65
- företagstjänster mm			57	59	59	60	61	63	64	64	65	64	62	62	64
- övr. privata tjänster			64	66	67	69	69	67	67	69	70	70	68	66	68
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67	66	65	65	67
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67	69
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	81	81
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72	73

/Forts./

3. Anställda totalt	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Industri mm	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	76	75	75	76
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65	65	64	63	61	60
Handel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	60	59	58	59	60
Privat service exkl. handel, därav:	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	60	60	60	62
- hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	35	34	34	34	32	35	34	42
- transport	73	69	66	65	65	63	65	66	67	64	64	63	63	64	60
- information & kommunikation			63	66	65	63	66	67	66	67	67	67	67	68	71
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	67	68	66	64	64	66	66
- företagstjänster mm			58	59	59	59	60	60	61	61	61	61	59	59	62
- övr. privata tjänster			62	63	64	65	65	64	63	63	64	63	61	60	63
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	61	60	59	60	62
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	63	63	64
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80	79	79	79	79
Båda sektorerna	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68	68	69
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	65	64	64	65
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	72	72	72	73

Anmärkningar. Specialkörningar AKU årsmedeltal 16-64 år exklusive heltids-studerande som arbetar vid sidan om studierna.

PRIVAT SERVICESEKTOR (under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi, till vilket räknas alla bolag och stiftelser): **Handel (G i SNI 2007, Svensk standard för näringsgrensindelning):** Parti- och detaljhandel samt reparation av motorfordon. **Transport (H), bl a:** Land-, sjö- och lufttransport samt post- och kurirverksamhet. Hit räknas bolag som SAS, SJ, Posten och Citymail. **Hotell och restaurang (I)** /redovisas inte under tjänstemän på grund av relativt få yrkesverksamma/ **Information och kommunikation (J)**, dvs förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, data-programmering mm. /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Finans- och försäkringsverksamhet (K)** /redovisas inte under arbetare på grund av få yrkesverksamma/ **Företagstjänster mm (L-N):** Fastighetsservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård. **”Övriga privata tjänster” (O-U):** Utbildning, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll.

Den fackliga organisationsgradens förändringar mellan 2006 och 2020 framgår av tabell 18B. De största nedgångarna finns hos arbetare i byggbranschen (minus 23 procentenheter), följt av arbetare i ”övriga privata tjänster” (minus 20), transportarbetare (minus 19), arbetare i hotell- och restaurangbranschen (minus 17) och offentliganställda arbetare (minus 15). Hos tjänstemännen är förändringarna 2006–2020 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemän med en nedgång på åtta procentenheter. Största uppgången finns bland handelstjänstemän (plus fem enheter).

Tabell 18B. Förändringar av den fackliga organisationsgraden för arbetare, tjänstemän och anställda totalt 2006-2020 (procentenheter)

1. Arbetare	2006-2008	2008-2013	2013-2016	2016-2019	2016-2020	2008-2020	2006-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Industri mm	-3	-4	-2	-3	-2	-8	-11	-1	-1	-1	+1
Byggverksamhet	-8	-5	-2	-4	-8	-15	-23	-2	-1	-1	-4
Handel	-7	-1	-2	-2	-2	-5	-12	-1	-1	0	0
Privat service exkl. handel, därav:	-9	-4	-4	-2	0	-8	-17	-1	0	-1	+2
- hotell & rest.	-12	-10	-2	-1	+6	-6	-18	-1	+4	-4	+7
- transport	-8	0	-3	-3	-8	-11	-19	0	-2	-1	-5
- företagstjänster mm	-7	-7	-3	-2	+3	-7	-14	+1	-2	-1	+5
- övr. privata tjänster	-13	0	-5	-3	-2	-7	-20	-2	-1	0	+1
Summa privat service	-8	-4	-3	-2	0	-7	-15	0	-1	-1	+2
Summa privat sektor	-7	-5	-3	-2	-2	-10	-17	-1	-1	0	0
Offentlig sektor	-4	-4	-5	-2	-2	-11	-15	-2	-1	+1	0
Båda sektorerna	-6	-5	-4	-2	-1	-10	-16	-1	-1	0	+1

2. Tjänstemän	2006-2008	2008-2013	2013-2016	2016-2019	2016-2020	2008-2020	2006-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Industri mm	-4	+4	0	-2	-1	+3	-1	-1	-1	0	+1
Handel	-6	+5	+5	0	+1	+11	+5	-2	+1	+1	+1
Privat service exkl. handel, därav:	-5	+4	+2	-2	0	+6	+1	-1	-1	0	+2
- information & kommunikation	-	+4	0	+1	+4	+8	-	0	+1	+1	+3
- finans och försäkr.	-	+2	0	0	-1	+1	-	-2	0	+2	-1
- företagstjänster mm	-	+6	+2	-3	-1	+7	-	-1	-2	0	+2
- övr. privata tjänster	-	+3	+3	-4	-2	+4	-	0	-2	-2	+2
Summa privat service	-5	+5	+2	-2	0	+7	+2	-1	-1	0	+2
Summa privat sektor	-6	+4	+2	-2	0	+6	0	-1	-1	0	+2
Offentlig sektor	-4	-1	-2	-1	-1	-4	-8	0	0	-1	0
Båda sektorerna	-5	+1	+1	-2	-1	+1	-4	-1	0	-1	+1

/Forts./

3. Anställda totalt	2006-2008	2008-2013	2013-2016	2016-2019	2016-2020	2008-2020	2006-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Industri mm	-3	-1	-1	-2	-1	-3	-6	-1	-1	0	+1
Byggverksamhet	-8	-4	-2	-4	-5	-11	-19	-1	-1	-2	-1
Handel	-6	+2	+1	-1	0	+3	-3	-1	-1	+1	+1
Privat service exkl. handel, därav:	-7	+1	0	-1	+1	+2	-5	-1	0	0	+2
- hotell & rest.	-11	-6	-1	0	+8	+1	-10	-2	+3	-1	+8
- transport	-7	0	-2	0	-4	-6	-13	-1	0	+1	-4
- information & kommunikation	-	+4	0	+1	+4	+8	-	0	0	+1	+3
- finans och försäkr.	-	+2	0	0	0	+2	-	-2	0	+2	0
- företagstjänster mm	-	+2	+1	-2	+1	+4	-	0	-2	0	+3
- övr. privata tjänster	-	+2	0	-4	-1	+1	-	-1	-2	-1	+3
Summa privat service	-7	+2	0	-1	+1	+3	-4	-1	-1	+1	+2
Summa privat sektor	-6	0	-1	-1	0	-1	-7	0	-1	0	+1
Offentlig sektor	-4	-1	-3	-1	-1	-5	-9	-1	0	0	0
Båda sektorerna	-6	-1	-1	-1	0	-2	-8	0	-1	0	+1

Anmärkningar. Anställda AKU 16-64 år årsgenomsnitt exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Industri mm, byggverksamhet, handel, hotell och restaurang, transport etc avser privat sektor. Till privat sektor räknas alla bolag, således även kommunala och statliga såsom SJ och Posten. Näringsgrensindelningen för 2006-08 har gjorts enligt SNI2002 och från och med 2009 enligt SNI2007. Industri mm enligt SNI2007 omfattar jord- och skogsbruk, fiske, mineralutvinning, tillverkningsindustri, energiproduktion, vatten, avlopp, avfallshantering mm (kod A-E). Byggverksamhet inkluderar husbyggnad och anläggningsarbeten (kod F). Handel omfattar parti- och detaljhandel samt reparation av motorfordon (kod G). Transport omfattar bl a land-, sjö- och lufttransport samt post- och kurirverksamhet (kod H). Hit räknas bolag som SAS, SJ, Posten och Citymail; Hotell och restaurang har kod I. Privat service exklusive handel (kod H-U) innehåller förutom Transport (H) och Hotell och restaurang (I) även Information och kommunikation (J), dvs förlagsverksamhet, film, tv, telekommunikation, data-programmering mm); Finans- och försäkringsverksamhet (K); Företagstjänster mm (L-N) som utgörs av fastighetservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård; Övriga privata tjänster (O-U) omfattar utbildning, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll) allt under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi, till vilket räknas alla bolag och stiftelser). Summa privat service täcker grupperna G-U.

Några jämförelser mellan SNI2002 och SNI2007: I SNI2002 ingick inte avfallshantering mm i grupp E, men däremot i SNI2007. Omvänt tillhörde telekommunikation gruppen I (Transport) i SNI2002 men inte i SNI2007, där denna bransch tillhör den nya gruppen J (Information och kommunikation).

Näringsgrenarna J-U har åren 2006 och 2007 utelämnats för tjänstemännen på grund av förändrad indelning vid övergången från SNI2002 till SNI2007.

Relativt få anställda tjänstemän i byggbranschen, transportbranschen samt hotell- och restaurangbranschen och därmed litet urval motiverar att dessa grupper inte redovisas separat under tjänstemän. Av samma skäl redovisas inte information & kommunikation och finans & försäkring under arbetare.

Något överraskande fortsatte arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad att utvecklas i olika riktning även efter de sju åren med förhöjda a-kasseavgifter (2007-2013). Efter hård kritik avskaffade alliansregeringen från 2014 den så kallade arbetslöshetsavgiften. Nu blev a-kasseavgifterna ungefär desamma som före 2007 men klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän fortsatte att vidgas:

- **År 2014** sjönk organisationsgraden med två procentenheter bland arbetarna men steg med en enhet bland tjänstemännen, det vill säga en ökad divergens om tre procentenheter som dock halveras om hänsyn tas till avrundningar.²¹⁹

- **År 2015** minus en procentenhet bland arbetarna och oförändrad organisationsgrad bland tjänstemännen, det vill säga en ökad differens med en procentenhet som stiger till 1,8 enheter om hänsyn tas till avrundningar.²²⁰

- **År 2016** skedde återigen en nedgång med en procentenhet bland arbetarna medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad.²²¹ Till skillnad från under de föregående åren minskade inte arbetarnas organisationsgrad i privat sektor. Däremot sjönk den med tre procentenheter i offentlig sektor (från 77 till 74 procent).

- **År 2017** sjönk arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad med en procentenhet vardera, till 61 respektive 73 procent. Att den genomsnittliga organisationsgraden förblev oförändrat 69 procent kan förutom avrundningar tillskrivas en ökad andel tjänstemän på arbetsmarknaden i kombination med att tjänstemännens organisationsgrad är högre än arbetarnas. Om en decimal tas med var nedgången på arbetarsidan dubbelt så stor (1,0 procentenhet) som bland tjänstemännen (0,5 enhet).²²² Även den genomsnittliga andelen fackligt anslutna minskade.

Bland arbetarna var nedgången dubbelt så stor i offentlig som i privat sektor (minus två respektive minus en procentenhet)²²³ och i offentlig sektor var den fyra gånger större bland utrikes födda arbetare (från 68 till 64 procent) än bland inrikes födda (från 76 till 75 procent).

- **År 2018** fortsatte arbetarnas fackanslutning att gå ned, närmare bestämt med en procentenhet (till 60 procent), medan tjänstemännens var oförändrad (73 procent). Om en decimal tas med var nedgången

²¹⁹. Mellan 2013 och 2014 sjönk arbetarnas organisationsgrad med 1,3 procentenheter medan tjänstemännens gick upp med 0,2 enhet, vilket innebär en ökad divergens med 1,5 enheter.

²²⁰. Mellan 2014 och 2015 sjönk arbetarnas organisationsgrad med 1,6 procentenheter medan tjänstemännens gick upp med 0,2 enhet.

²²¹. Mellan 2015 och 2016 sjönk arbetarnas organisationsgrad med 0,8 procentenheter (från 62,9 procent till 62,1 procent) medan den var oförändrat 73,8 procent bland tjänstemännen.

²²². Bland arbetarna från 62,1 procent 2016 till 61,1 procent 2017 = 1,0 procentenhet) och bland tjänstemännen från 73,8 till 73,3 procent = 0,5 enhet. Den relativt blygsamma nedgången i tjänstemännens organisationsgrad gäller främst manliga tjänstemän i privat sektor.

²²³. Från 73,8 procent 2016 till 71,9 procent 2017, dvs 1,9 procentenheter i offentlig sektor. Från 59,0 till 57,9 procent eller 1,1 procentenheter i privat sektor.

0,8 procentenheter hos både arbetare och tjänstemän.²²⁴ Till skillnad från de båda föregående åren minskade arbetarnas fackliga anslutning ungefär lika mycket i privat som i offentlig sektor (minus 0,7 respektive minus 1,0 enheter), medan den bland tjänstemännen var nästan dubbelt så stor i privat sektor som i offentlig (minus 0,9 respektive minus 0,5 enheter). Den minskade fackanslutningen bland arbetarna 2018 var helt koncentrerad till utrikes födda (från 53 till 50 procent). Från att år 2006 har varit lika (77 procent) var nu andelen fackligt anslutna arbetare födda utomlands endast 50 procent jämfört med 64 procent bland födda i Sverige.

- **År 2019** var arbetarnas organisationsgrad oförändrat 60 procent medan tjänstemännens sjönk från 73 till 72 procent. Med en decimal var det fråga om en mycket blygsam nedgång för både arbetare (minus 0,2 procentenheter) och tjänstemän (minus 0,3 enheter).²²⁵ I privat sektor var förändringarna små. Bland offentliganställda minskade organisationsgraden med 0,8 enheter hos tjänstemän, men ökade med 0,7 procentenheter hos arbetare. Medan andelen fackligt anslutna även detta år förblev 64 procent bland inrikes födda arbetare skedde en viss återhämtning bland utrikes födda arbetare i och med att deras organisationsgrad ökade från 50 till 51 procent.

- **År 2020** steg andelen fackligt anslutna arbetare från 60 till 61 procent. Lika mycket ökade tjänstemännens organisationsgrad: från 72 till 73 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare totalt steg från 68 till 69 procent. Med en decimal var uppgången en procentenhet hos såväl arbetare (plus 0,7) som tjänstemän (plus 1,0) och löntagare totalt (plus 1,1).²²⁶ Inget år sedan millennieskiftet uppvisar en så positiv utveckling av den fackliga anslutningen. Hos utrikes födda arbetare ökade organisationsgraden från 51 procent 2019 till 52 procent 2020 medan den var oförändrat 64 procent bland inrikes födda. Med en decimal gick den upp 0,8 procentenheter hos utlandsfödda och med 0,4 enheter hos inrikes födda. Det var andra året i rad fackanslutningen steg hos utrikes födda arbetare: från 49,9 procent 2018 till 51,4 procent 2019 och 52,2 procent 2020. Motsvarande sifferserie hos inrikes födda arbetare ser ut så här: 64,3 – 64,0 – 64,4 procent. Och för samtliga arbetare: 60,3 – 60,1 – 60,8 procent (Kjellberg 2021c).

Av arbetare födda utanför de nordiska länderna var 75 procent fackligt anslutna år 2006. Tolv år senare – 2018 – tillhörde endast 48 procent en fackförening och i privat sektor ännu mindre – 44 procent (Kjellberg 2021c). Där var nedgången sedan 2006 hela 28 procentenheter.²²⁷ Bara mellan 2017 och 2018 var tappet i tre enheter

²²⁴. Från 61,1 procent 2017 till 60,3 procent 2018 hos arbetare respektive från 73,3 procent 2017 till 72,5 procent 2018 hos tjänstemän.

²²⁵. Från 60,3 procent 2018 till 60,1 procent 2019 hos arbetare respektive från 72,5 procent 2018 till 72,2 procent 2019 hos tjänstemän.

²²⁶. Från 60,1 procent 2019 till 60,8 procent 2020 hos arbetare respektive från 72,2 procent 2019 till 73,2 procent 2020 hos tjänstemän samt från 67,8 procent 2019 till 68,9 procent 2020 hos löntagare totalt.

²²⁷. Under det fackliga medlemsraset år 2007 och 2008 föll organisationsgraden bland arbetare födda utanför Norden med hela tio procentenheter i privat sektor (från drygt 72 procent 2006 till knappt 62 procent 2008).

i såväl privat som offentlig sektor. Å andra sidan har det mellan 2018 och 2020 skett en återhämtning och då särskilt i offentlig sektor (från 60 till 64 procent) men även i privat (från 44 till 46 procent).

Att organisationsgraden faller så kraftigt bland utrikes födda är allvarligt framför allt av tre skäl. För det första eftersom många utrikes födda har svag anknytning till och jämförelsevis mindre kunskaper om svensk arbetsmarknad. För det andra eftersom många utrikes födda arbetar inom sektorer som redan idag har låg organisationsgrad och dåliga villkor. För det tredje eftersom nästan hela den framtida sysselsättningsökningen kommer att ske bland utrikes födda. Om facken inte lyckas rekrytera dem kommer det bli mycket svårt att höja organisationsgraden.

Organisationsgraden var 2006 densamma – 77 procent – hos arbetare och tjänstemän. År 2020 hade den sjunkit till 61 procent bland arbetarna och 73 procent bland tjänstemännen. Från lika organisationsgrad för arbetare och tjänstemän innebär det en divergens på tolv procentenheter. Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2020 sjönk med fyra enheter föll den med sexton bland arbetarna, det vill säga fyra gånger mer.

Divergensen mellan arbetare och tjänstemän är bekymmersam och beror på flera strukturella faktorer som är svåra för LO-förbunden att möta och dessutom i vissa fall självförstärkande. Variationerna mellan förbund och branscher är stor, inom vissa är organisationsgraden betydligt lägre än 50 procent. När färre än hälften är medlemmar i facket ökar risken att den fackliga normen i den svenska modellen börjar ifrågasättas och därmed även risken ökar för en nedåtgående spiral, där de låga medlemssiffrorna urholkar fackets legitimitet och förhandlingskraft, vilket leder till sämre resultat i avtal och svagare lokal rekryteringsförmåga, vilket leder till ytterligare sjunkande medlemssiffror, och så vidare. Det är vad som hänt i Tyskland, där facken inte längre förmådde upprätthålla minimilönerna för stora löntagargrupper och – trots att de tidigare motsatt sig att staten lagstiftade om minimilöner – svängde om och välkomnade den lag som kom 2015.

Inom privat sektor hade arbetarna 2006 fem procentenheter högre fackanslutning än tjänstemännen (74 respektive 69 procent), vilket 2020 hade svängt om till tolv enheter högre organisationsgrad bland tjänstemännen (69 procent) än bland arbetarna (57 procent). Det vill säga en omsvängning med sju enheter till tjänstemännens favör. Fem enheters divergens till arbetarnas förmån hade blivit tolv enheters divergens till tjänstemännens favör. Tjänstemännen inom privat sektor kom både ikapp och passerade med bred marginal arbetarna genom att arbetarnas organisationsgrad mellan 2006 och 2016 föll med femton procentenheter medan nedgången bland tjänstemännen nästan helt återhämtades. Efter 2016 gick först även de privatanställda tjänstemännens organisationsgrad ned för att 2020 åter nå 2016 års nivå på 69 procent.

Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda

År 2006 var den fackliga organisationsgraden densamma hos inrikes och utrikes födda arbetare, närmare bestämt 77 procent (tabell 19). År 2020 var den nere i 64 procent (minus 13 procentenheter) hos de inrikes födda och 52 procent hos utrikes födda (minus 25 enheter). Mellan 2006 och 2020 sjönk de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad inom *privat sektor* mer än dubbelt så mycket som de svenskföddas: minus 27 respektive minus 13 procentenheter. En del av förklaringen är de utlandsfödda arbetarnas växande överrepresentation i de flesta branscherna med en efter svenska förhållanden mycket låg organisationsgrad såsom de privata tjänstenäringarna där, om man undantar handeln, 38 procent av arbetarna år 2020 var födda utomlands jämfört med 17 procent 2006 (tabell 20). Men även *inom* de privata tjänstenäringarna sjönk de utlandsföddas fackliga anslutning (minus 23 procentenheter) avsevärt mer än bland de inrikes födda arbetarnas (minus 10 enheter) – se tabell 19.

Bland offentliganställda (i praktiken *kommunalt* anställda) arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och 2020 nästan dubbelt så mycket bland utrikes födda som bland inrikes födda: minus 21 respektive minus 11 procentenheter.

Tabell 19. Organisationsgrad för arbetare (födelseland och sektor) 2006-2020 (procent och procentenheter)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<i>Privatanställda</i>										
Utlandsfödda	75	69	64	63	62	60	58	56	55	51
Födda i Sverige	74	70	68	67	66	65	65	64	63	62
Privatanställda totalt, därav:	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59
- Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76
Utlandsfödda	-	-	81	79	78	77	76	73	74	70
Födda i Sverige	-	-	81	81	79	78	79	78	77	77
- Byggsektorn	81	77	72	73	71	69	69	68	67	65
Utlandsfödda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(44)
Födda i Sverige	82	78	73	74	72	70	71	71	70	68
- Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52
Utlandsfödda	68	59	57	54	58	59	60	56	50	49
Födda i Sverige	63	61	57	57	56	55	55	56	54	53
- Privata tjänstenäringar (inkl. handel)	66	62	57	56	57	55	55	54	53	51
Utlandsfödda	66	60/	56	55	55	53	52	52	50	46
Födda i Sverige	65	61/	58	57	57	56	56	55	55	53
<i>Offentliganställda</i>										
Utlandsfödda	85	84	80	79	80	77	77	73	72	71
Födda i Sverige	87	85	83	83	83	81	81	80	79	78
Offentliganställda totalt	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77
<i>Arbetare totalt</i>										
Utlandsfödda	77	73	68	67	66	64	62	60	59	56
Födda i Sverige	77	74	71	71	70	68	69	67	66	65
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006-2020	2008-2020
<i>Privatanställda</i>								
Utlandsfödda	51	51	49	46	47	48	-27	-16
Födda i Sverige	62	62	61	61	61	61	-13	-7
Privatanställda totalt, därav:	59	59	58	57	57	57	-17	-10
- Industri mm	76	75	74	73	72	73	-11	-8
Utlandsfödda	70	72	71	67	65	67	-	-16
Födda i Sverige	77	76	75	74	74	75	-	-6
- Byggssektorn	65	66	64	63	62	58	-23	-14
Utlandsfödda	(44)	(47)	(45)	(46)	(50)	(47)	-	-
Födda i Sverige	68	68	67	66	64	60	-22	-13
- Handel	52	54	53	52	52	52	-12	-5
Utlandsfödda	49	52	50	43	45	45	-23	-12
Födda i Sverige	53	54	54	54	54	54	-9	-5
- Privata tjänsteförmedlingar (inkl. handel)	51	51	51	50	49	51	-15	-6
Utlandsfödda	46	46	44	40	41	43	-23	-13
Födda i Sverige	53	54	54	54	53	55	-10	-3
<i>Offentliganställda</i>								
Utlandsfödda	71	68	64	61	65	64	-21	-16
Födda i Sverige	78	76	75	75	75	76	-11	-7
Offentliganställda totalt	77	74	72	71	72	72	-15	-11
<i>Arbetare totalt</i>								
Utlandsfödda	56	55	53	50	51	52	-25	-16
Födda i Sverige	65	65	64	64	64	64	-13	-7
Samtliga arbetare	63	62	61	60	60	61	-16	-10

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna

Inom bygg- och anläggningssektorn sjönk organisationsgraden mycket starkt bland de *inrikes födda* arbetarna: från 82 procent 2006 till 60 procent 2020, d.v.s. med 22 procentenheter. Den fackliga organisationsgradens nedgång bland arbetarna är således långt ifrån koncentrerad till de utrikes födda. Organisationsgraden för utrikes födda byggnadsarbetare anges inom parentes eftersom det är fråga om en relativt liten grupp (mindre än 30 000 anställda av dem var folkbokförda i Sverige år 2020, varav ca 13 000 fackmedlemmar). Av en blick på perioden 2015-2020 framgår att knappt varannan utlandsfödd byggnadsarbetare som har en anställning och är folkbokförd i Sverige är fackmedlem. Om de till Sverige utstationerade tas med blir organisationsgraden väsentligt lägre bland de utlandsfödda eftersom de flesta utstationerade vistas en begränsad tid i Sverige och sällan är fackligt organiserade. En del av dem är dessutom så kallade falska egenföretagare, d.v.s. formellt egenföretagare ("F-skattare") men som i praktiken arbetar åt ett annat företag, ett utstationeringsföretag och således utan de fördelar som en anställning ger (Thörnquist 2015). Om de utstationerade inkluderas i beräkningen av byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir den år 2020 omkring 55 procent och inte 58 procent (se beräkning under tabell 11).

Genomslaget på arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad av den dubbelt så stora fackliga nedgången hos utrikes födda som hos inrikes födda förstärktes av den mellan 2006 och 2020 *starkt ökande andelen arbetare födda utomlands*: från 16 till 29 procent (tabell 20). Särskilt snabb var ökningen mellan åren 2016 och 2018 då den var två procentenheter per år eller från 24 procent utlandsfödda 2016 till 26 procent 2017 och 28 procent 2018, varefter den planat ut till 29 procent 2019 och 2020.

Inom offentlig sektor steg andelen utrikes födda arbetare ännu snabbare: från 26 procent 2016 till 32 procent 2018 och 34 procent 2020 (tabell 20).

Om vi ser på hela perioden 2006-2020 ökade andelen utlandsfödda arbetare allra mest i privata tjänstenärings exklusive handel: från 17 till 38 procent, det vill säga mer än en fördubbling under loppet av fjorton år.

Tabell 20. Andel arbetare födda utomlands 2006-2020 (procent och procentenheter)

Andel utrikesfödda arbetare	2006	2008	2010	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2016-2020	2006-2020
Industri mm	-	17	16	18	18	20	22	24	22	+4	-
Byggsektorn	-	7	8	11	12	13	16	17	17	+5	-
Handel	-	13	14	14	16	18	20	22	22	+6	-
Privata tjänstenärings exkl. handel, därav:	17	24	25	29,5	33	34,5	36	37	38	+5	+21
- Transport	-	17	18	24	27	29	32	33	34	+7	-
- Hotell & restaurang	-	35	37	41	43	45	48	52	51	+8	-
- Företagstjänster mm	-	26	28	32	34	35	36	37	38	+4	-
- Övriga privata tjänster	-	23	23	27	32	32	33	34	36	+4	-
Summa privata tjänstenärings	17	20	21	25	27,5	29	31	33	33	+5,5	+16
Summa privat sektor	16	17	18	21	23	25	27	28	28	+5	+12
Offentlig sektor	16	18	19	20	26	29	32	33	34	+8	+18
Alla sektorer	16	18	18	21	24	26	28	29	29	+5	+13

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Källa: Kjellberg 2021c, Appendix 5 (med en decimal).

Bland inrikes födda arbetare var organisationsgraden oförändrad i privat sektor såväl 2018 som 2019 och 2020, men i offentlig sektor steg den en procentenhet mellan 2019 och 2020 (tabell 19).

Mellan 2017 och 2018 sjönk organisationsgraden hos utlandsfödda arbetare med tre procentenheter i både privat och offentlig sektor, men 2019 och 2020 skedde en viss *återhämtning* bland utrikes födda, särskilt i offentlig sektor (plus tre procentenheter mellan 2018 och 2020) men även i privat (plus två procentenheter mellan 2019 och 2020).

Under hösten 2015 anlände ett mycket stort antal flyktingar till Sverige. Så småningom kom alltfler av dem ut på den svenska arbetsmarknaden, ofta i arbetaryrken. De allra flesta kom från utomeuropeiska länder där fackföreningarna är mycket svaga och kollektivavtal ovanliga. Det kan därför antas att kunskaperna om fackföreningar och kollektivavtal var högst begränsade och särskilt i

den utformning de har i Sverige. Till detta kommer språksvårigheter och att många hamnade i branscher som hotell & restaurang med för svenska förhållanden låg organisationsgrad och inte sällan arbetsgivare med en negativ inställning till facket. Efterhand kan man räkna med att alltför många började acklimatisera sig i sitt nya hemland, lära känna det och tillägna sig språket. Coronakrisen gick säkert inte helt spårlöst förbi. De första som förlorar jobbet när den ekonomiska aktiviteten minskar drastiskt är de med tidsbegränsade jobb, en kategori som är överrepresenterad bland utrikes födda. Redan av den orsaken tenderar den genomsnittliga organisationsgraden pressas uppåt bland de som har kvar jobbet.

I tabell 21 redovisas den fackliga organisationsgradens utveckling bland utrikes och inrikes födda *tjänstemän*. Anmärkningsvärt är att organisationsgraden bland de utrikesfödda mellan 2015 och 2020 steg med fyra procentenheter i privat sektor (från 62 till 66 procent) medan den sjönk med fem enheter i offentlig sektor (från 73 till 68 procent). Bland tjänstemän födda i Sverige steg andelen fackligt anslutna i privat sektor från 69 procent 2015 till 70 procent 2020 men sjönk från 85 till 83 procent i offentlig sektor.

Tabell 21. Organisationsgrad för tjänstemän (födelseland och sektor) 2006-2020 (procent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Privatanställda</i>															
Utlandsfödda	65	63	59	60	64	65	64	62	61	62	62	64	64	64	66
Födda i Sverige	69	66	64	65	65	66	67	68	69	69	70	69	67	68	70
Privatanställda totalt	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67	69
<i>Offentliganställda</i>															
Utlandsfödda	79	76	75	78	78	73	74	76	74	73	71	73	70	67	68
Födda i Sverige	90	88	87	86	87	87	85	86	86	85	84	84	84	84	83
Offentliganställda totalt	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	81	81
<i>Tjänstemän totalt</i>															
Utlandsfödda	70	68	65	66	69	68	67	67	66	66	65	68	66	65	66
Födda i Sverige	77	74	72	73	73	73	74	74	75	75	75	74	74	74	75
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73	72	73

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna

Om vi ser på hela perioden 2006-2020 är organisationsgradens förändringar bland utrikes/inrikes födda inte alls lika dramatiska hos tjänstemännen som hos arbetarna. Redan 2006 var organisationsgraden sju procentenheter lägre bland utrikes födda tjänstemän än bland inrikes födda: 70 respektive 77 procent. År 2020 hade differensen ökat något, till nio procentenheter: 66 respektive 75 procent. I privat sektor var skillnaden i organisationsgrad mellan inrikes och utrikes födda tjänstemän fyra enheter såväl 2006 som 2020. I offentlig sektor är de utlandsfödda tjänstemännens organisationsgrad däremot avsevärt lägre än de inrikes föddas och så har det varit hela tiden, men klyftan har ökat: från elva procentenheter 2006 till femton 2020. Till skillnad från i privat sektor har tjänstemännens organisationsgrad

minskat i offentlig sektor och bland både inrikes och utrikes födda, men mest bland utrikes födda.

Även om *antalet* utrikes födda är något högre hos tjänstemännen än hos arbetarna (452 600 respektive 422 300 2020) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 17 respektive 29 procent.²²⁸ Således var nästan 30 procent av arbetarna år 2020 födda i andra länder än Sverige jämfört med knappt var sjätte tjänsteman.²²⁹

Växande andel utrikes födda LO-, TCO- och Saco-medlemmar

Andelen utrikes födda medlemmar i olika fackförbund hänger för det första samman hur väl representerade utrikes födda är i de yrken inom vilka man rekryterar sina medlemmar. För det andra beror det på hur väl förbunden lyckas attrahera yrkesutövare födda utomlands jämfört med de som är födda i Sverige.

Den växande andelen utrikes födda på arbetsmarknaden generellt sett avspeglas även i fackens medlemssammansättning, men inte fullt ut eftersom organisationsgraden bland utlandsfödda utvecklats mer negativt än bland infödda svenskar. Således har ökningen av andelen utrikes födda i många fackförbund inte hållit samma takt som ökningen av andelen utrikes födda i arbetskraften.

Andelen LO-medlemmar från tredje land (länder utanför EU, Norge, Island, Storbritannien och Schweiz)²³⁰ fördubblades mellan 2005 och 2019 (från 10 till 20 procent). Medlemmarna från tredje land dominerar stort bland utlandsfödda LO-medlemmar (20 av totalt 26 procent år 2020).

År 2005 var andelen utrikes födda arbetare i arbetskraften och bland LO-medlemmar ungefär densamma (ca 16 procent). Den sjunkande organisationsgraden bland framför allt utlandsfödda arbetare har medfört att andelen utrikes födda bland LO-medlemmar numera är något lägre (26 procent 2019-2020) än bland sysselsatta arbetare (29 procent). I alla dessa siffror ingår endast i Sverige folkbokförda personer. Således ingår inte till Sverige utstationerade eller papperslösa eftersom de inte är folkbokförda i Sverige. Inte heller ingår personer folkbokförda i annat land och som pendlar till Sverige. Högst andel utrikes födda medlemmar hade 2019 Hotell & Restaurang

²²⁸. År 2020 var 452 600 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 735 800 tjänstemän). Av dem fanns 286 400 i privat sektor och 156 400 i offentlig. Det betyder att 16,54 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 446 200 arbetare 2020 var 422 300 födda utomlands, dvs 29,2 procent. Av dem fanns 301 900 i privat sektor och 116 00 i offentlig sektor. Observera att inte alla arbetare och tjänstemän är sektorsuppdelade.

²²⁹. År 2020 var 29 procent av arbetarna och 17 procent av tjänstemännen födda utomlands (exklusive heltidsstuderande som arbetar deltid). Motsvarande andelar inom privat sektor var 28 respektive 17 procent. Andelen utrikes födda bland offentligtanställda arbetare var 34 procent jämfört med 15 procent bland tjänstemännen.

²³⁰. Som tredje land räknas här länder utanför Norden (inklusive Norge och Island), EU28 (inklusive Storbritannien), Liechtenstein och Schweiz.

(47 procent) tätt följt av Fastighetsanställdas Förbund (45 procent) och Livsmedelsarbetareförbundet (42 procent). Hos Kommunal fördubblades andelen utlandsfödda mellan 2005 och 2019 (från 16 till 32 procent) liksom hos Transport (från 10 till 21 procent). Byggnadsarbetareförbundet hade 2005 den lägsta andelen utrikes födda (7 procent) bland de i tabell 22 redovisade LO-förbunden, men 2019 hade denna andel mer än fördubblats (till 17 procent).

Under pandemiåret 2020 skedde stora förändringar i några LO-förbund. Andelen utrikes födda medlemmar sjönk hos Hotell & Restaurang från 47 till 42 procent och i Fastighets från 45 till likaledes 42 procent. Det förklaras av de många tidsbegränsat anställda som förlorade jobbet detta år. Särskilt i hotell- och restaurangbranschen var de tidsbegränsat anställda överrepresenterade bland de utrikes födda.

Tabell 22. Andel utrikes födda bland LO-förbundens och centralorganisationernas medlemmar (procent)

	2005	2008	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kommunal	16	19	20	26	27,5	29	31	32	32
Metall / IF Metall	19	19	20	21	20	22	23	24	23
Handels	13	14,5	16	18	17	20	20	20	20
Byggnads	7	7	8	12	11	11,5	14	17	17
Seko	9	11	11	12	11	13	12	15	17,5
Transport	10	9	14	17,5	19	21	22	21	21
GS-Facket	-	-	11	12	15	13	10	14,5	13
Hotell & Restaurang	34	36	42	43	43	48	51	47	42
Fastighets	34,5	37	39,5	44	44	40	(35)	45	42
Livs	22	24	25,5	29	32	36	35	42	42
Elektrikerna	(7)	(5,5)	(10)	(6)	(5)	(7)	(11)	(12)	(6)
Pappers	(14)	(14)	(7)	(8)	-	(10)	(8)	(10)	(11)
Målarna	(11)	(9)	(7)	(10)	(14)	(10)	-	-	(13)
Musikerna	-	-	(13)	(14)	-	-	-	-	-
Hela LO, därav	16	17	18	22	22	23,5	24	26	26
- Utom Norden, därav	12	14	15	19	19	21	22	23,5	24
- EU utom Norden	2	2	2	3	3	3	3	3,5	4
- Tredje land	10	12	13	16	17	18,5	19	20	20
Hela TCO, därav	9	9	10	12	13	14	14	14	15
- Utom Norden, därav	5,5	6	8	10	11	12	11,5	12	13
- EU utom Norden	2	2	2	2	3	3	3	3	4
- Tredje land	4	4,5	5,5	7	8	9	9	9	10
Hela Saco, därav	9	11	11	13,5	14	15	15	15	15
- Utom Norden, därav	7	9	9	12	12	13	13	13,5	13,5
- EU utom Norden	3	3	3	4	4	4,5	5	5	5
- Tredje land	4	6	6	8	8	8,5	8	8	9
Alla fackförbund, därav	12,5	13	14	16	16	17,5	18	18	18
- Utom Norden, därav	9	10	11	14	14	15	15,5	16	17
- EU utom Norden	2	2	2	3	3	3	3,5	4	4
- Tredje land	7	8	9	11	11	12	12	12,5	13

Anmärkning. Specialkörningar AKU årsmedeltal anställda + arbetslösa 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Som tredje land räknas här för hela perioden 2005-2020 länder utanför Norden (inklusive Norge och Island), EU28 (inklusive Storbritannien), Liechtenstein och Schweiz. Fackförbunden ordnade efter storleksordning 2020. Observera att uppgifterna för de mindre fackförbunden är osäkra till följd av litet urval. För andelen utrikes födda i TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna 2005-2019 se tabellerna 37-38 i Kjellberg 2020.

Av tabellerna 22 och 23 framgår att den tiden är förbi då det bland LO-förbundens yrkesverksamma medlemmar (anställda + arbetslösa) fanns många som var födda i våra nordiska grannländer och inte minst i Finland. Idag kommer den stora majoriteten utlandsfödda LO-medlemmar från tredje land, det vill säga andra länder än EU:s medlemsstater, Norge, Island, Storbritannien och Schweiz. Ett extremfall är Livsmedelsarbetareförbundets medlemmar, av vilka 39 procent är födda i tredje land och endast lite över tre procent i EU (exklusive Sverige), Norge, Island, Storbritannien eller Schweiz. Hos Transport och Byggnads är övervikten av tredje landsmedlemmar inte lika markant som i de andra LO-förbunden redovisade i tabell 23.

Tabell 23. Andel utrikes födda bland de tio största LO-förbundens medlemmar år 2020 (procent)

LO-förbund år 2020	Sverige	Övriga Norden	EU exkl. Norden	Tredje land	Totalt utrikes
Kommunal	67,6	1,5	3,8	27,1	32,4
IF Metall	76,8	2,3	4,1	16,8	23,2
Handels	79,9	2,4	2,0	15,7	20,1
Byggnads	82,8	2,3	4,3	10,6	17,2
Seko	82,5	2,0	2,6	12,9	17,5
Transport	78,6	0,8	6,6	14,0	21,4
GS-Facket	87,0	2,0	----- 11,0 -----		13,0
Hotell & Restaurang	58,1	1,0	7,6	33,3	41,9
Fastighets	58,2	1,4	3,9	36,5	41,8
Livs	58,0	1,7	1,7	38,6	42,0

Anmärkning. Se föregående tabell. Angående GS-Facket är urvalet utlandsfödda för litet för att medge en uppdelning på EU exkl. Norden och tredje land.

Cirka var sjunde TCO- och Saco-medlem är född utomlands mot var fjärde LO-medlem. Däremot finns ingen skillnad mellan TCO och Saco (15 procent 2020). Det gäller även bakåt i tiden (9 procent utlandsfödda 2005). Inte heller ökningen av utrikes födda medlemmar mellan 2005 och 2020 kan hos TCO och Saco mäta sig med den inom LO.

Motiv att vara med i facket

Kostnaden för medlemskapet vägs mot nyttan.

Vad är det som gör att en del blir fackmedlemmar och andra inte? Forskningen visar att många väger kostnaden för medlemskapet mot nyttan av att vara medlem (Kjellberg 2001/2017: 168, 171-172, 178-181, 185, 193-196, 278). En intervjuundersökning från 1990-talets början tyder på att en kritiskt prövande inställning till fackmedlemskap då blivit vanligare än tidigare (ibid.: 273-278, 353-355). Det överensstämmer med sociologisk forskning om industritjänstemän enligt vilken den aktuella situation som individen befinner sig i spelar en viktig roll för inställningen till facket och framför allt hos de yngre (Bruhn 1999; Bruhn, Kjellberg & Sandberg 2013:166). En studie av

industriarbetare visar att de yngre har en mer instrumentell, nyttoinriktad inställning till facket än de äldre medlemmarna (Allvin & Sverke 2000). Psykologerna Magnus Sverke och Johnny Hellgren (2002:23) framhåller att medlemmar med en instrumentell inställning till facket ”anser att det de får ut av medlemskapet (service, skydd, intresserepresentation etc) är värt åtminstone vad de betalar i medlemsavgift”, med andra ord att nyttan av medlemskapet överstiger kostnaden. Även nationalekonomerna Bertil Holmlund och Per Lundborg utgår i en teoretisk studie från att nyttan av fackligt medlemskap vägs mot kostnaderna (Holmlund & Lundborg 1999). På liknande sätt resonerar nationalekonomerna Lars Calmfors, Julia Nederberg och Carolina Persson (Calmfors et al 2021a: 3, 32).

I en vidare mening inkluderar kostnaderna för medlemskapet eller att stå utanför också omgivningens reaktioner, exempelvis kan icke-medlemmar möta ogillande från kollegor på arbetsplatser där många är med. Omvänt kan de som funderar på att bli medlemmar avhållas av negativa reaktioner från arbetsgivare som inte gärna ser att de anställda organiserar sig fackligt. Alldeles bortsett från denna typ av ”kostnader” av att stå utanför facket respektive att gå med kan nyttan av medlemskapet sällan preciseras i kronor eftersom så många olika aspekter ingår. Utfallet av en facklig inkomstförsäkring går visserligen att ta reda på men ingen kan veta om hen verkligen blir arbetslös och har någon nytta av försäkringen. I detta fall består nyttan huvudsakligen av tryggheten som ligger i att veta att försäkringen faller ut vid arbetslöshet. Vid uppsägningar är det vidare facket som förhandlar med arbetsgivaren. Detsamma gäller vid tvister mellan anställda och arbetsgivare. Här är det fråga om konkret hjälp, men för det mesta består tryggheten i att veta att man inte står ensam om något händer. Just hjälp vid tvister med arbetsgivaren är enligt den enkätundersökning som Calmfors et al genomförde hösten 2019 det allra viktigaste skälet att vara med i facket (ibid: 70-74). Det gäller både för arbetare och tjänstemän (med viss övervikt för arbetare), liksom för kvinnor och män (med viss övervikt för kvinnor).

Teorier om varför anställda går med i facket.

För att förklara varför anställda går med i facket eller inte är det nödvändigt beakta förhållanden på flera olika nivåer. För det första den som avser *individens* överväganden och samspel med den sociala omgivningen. Extremfallen utgörs av ett helt individualiserat handlande respektive ett starkt socialt tryck att gå med i facket. För det andra påverkar en rad *institutionella* förhållanden såväl individens som omgivningens agerande. Dit hör den fackliga arbetsplatsorganisationens utbyggnad, fackens ekonomiska resurser, kollektivavtalens täckningsgrad, den arbetsrättsliga lagstiftningen samt förekomsten av fackliga a-kassor (ett Gent-system) och fackliga inkomstförsäkringar.

På den första nivån – individnivån – finns i huvudsak två olika typer av förklaringar. Den ena utgörs av *rational choice*-teorin. Här ingår vägandet av kostnaden för medlemskapet mot nyttan av det, men också *free rider*-beteende, det vill säga att en del väljer att åka

snålskjuts på de som betalar fackavgiften. Den andra typen av förklaringsmodell på individnivån tar fasta på inflytande från den sociala omgivningen, närmare bestämt arbetskamrater, vänner, släktingar och fackrepresentanter. Även arbetsgivarens inställning är av betydelse och då främst i mindre företag. Störst påverkan har omgivningen om det finns starka *sociala normer* på arbetsplatsen (eller t. ex. i familjen) att man bör vara med i facket. Det kan förväntas att sociala normer att gå med i facket är som starkast där organisationsgraden är hög och det finns en fackklubb (Toubøl & Jensen 2014, Visser 2002). Där så inte är fallet kan istället positiva *selektiva incitament* att ansluta sig få en större roll.²³¹ Dit hör fackliga inkomstförsäkringar men också själva a-kassan så länge medlemskap i fack och a-kassa uppfattas som ett paket. Ett annat exempel är att endast fackmedlemmar får hjälp av facket om något oväntat händer eller om det uppstår en tvist med arbetsgivaren. På arbetsplatser där de allra flesta är med i facket kan det bli en social kostnad att stå utanför (genom att mötas av ogillande från arbetskamraternas sida), varför det även ur ett kostnads/nyttoperspektiv kan framstå som rationellt att gå med (Calmfors et al 2021b: 45).

Undersökningar tyder på att den sociala påverkan har försvagats med tiden och en individualiseringsprocess ägt rum. En speciell form av individualisering är ”strukturell individualism”, men då är det fråga om olika strukturella eller institutionella förhållanden som får individen att handla på ett individualistiskt sätt. Exempel på sådana är korta tidsbegränsade anställningar (t.ex. timanställningar), arbete på obekväma arbetstider, på arbetsplatser utan facklig närvaro, arbete varvat med studier, arbetslöshet och resor, etc. Då kan det uppfattas som mindre angeläget att vara fackansluten men viktigt att vara med i a-kassan. Också den tilltagande uppsplittring av arbetskraften som följer på outsourcing, inhyrning av personal och ensamarbete (t.ex. personliga assistenter, anställda inom hemtjänsten, städare, barnflickor, väktare och gig-arbetare)²³² bidrar till att försvaga den kollektiva styrkan och sammanhållningen. Inom gig-ekonomin är det vanligt att de som utför arbetet är så kallade falska egenföretagare (egenanställda) genom att de är beroende av en enda uppdragsgivare samtidigt som de saknar den reguljära anställningens trygghetssystem, arbetstidsreglering och uppsägningsregler (Palm 2018: 36, 72-73). Transport har uppmärksammat de dåliga arbetsvillkoren för bland annat matleverantörer. Unga och utrikes födda är överrepresenterade, de träffar sällan varandra när de arbetar, få är med i facket och kollektivavtal förekommer så gott som aldrig (Palm 2018: 43, 67).

²³¹. Det gäller även vid jämförelser mellan olika länder. Eftersom Norge saknar ett Gent-system och fackliga inkomstförsäkringar får förekomsten av facklig representation på arbetsplatserna (fackklubbar och fackombud) relativt större betydelse för organisationsgraden i Norge jämfört med i Sverige. Se Ebbinghaus, Göbel & Koos (2011).

²³². Arbetet inom gig-ekonomin sker ”vanligtvis enskilt med risk för isolering från andra utförare, från överordnade (plattformen) och från beställare (kunder)”. Palm 2019: 5, 29, 31-32.

Vi har varit inne på att individens beteende påverkas av bland annat arbetskamrater och fackrepresentanter samt sociala normer som kan förväntas vara starkast om många på arbetsplatsen är med i facket och det finns en arbetsplatsklubb. Den norske sociologen Sverre Lysgaard's *närhetsprincip* betonar betydelsen av arbetsplatsen som en källa till sammanhållning och gemensamma normer (Lysgaard 2001). En liknande funktion fyller *likhetsprincipen*. Ur ett fackligt perspektiv motsvaras de av två organisationsprinciper: industriförbundsprincipen eller den vertikala principen enligt vilken alla på en arbetsplats tillhör samma fackförbund (t.ex. IF Metall eller Unionen men i detta fall ofullständigt eftersom det föreligger en uppdelning på arbetare och tjänstemän), respektive yrkesförbundsprincipen enligt vilken alla som har ett visst yrke eller samma profession (och samma utbildning) samlas i ett eget förbund. När de båda principerna kombineras förstärks sammanhållningen såsom när akademikerförbund (t.ex. Sveriges Ingenjörer) är stora nog att även ha arbetsplatsklubbar eller motsvarande.

Lysgaard använder inte själv närhets- och likhetsprinciperna på detta sätt, utan istället för att förklara uppkomsten av ett informellt arbetarkollektiv för att försvara sig mot arbetsgivarens ständigt stegrade prestationskrav. Denna gemensamma problemsituation utgör en tredje källa till sammanhållning och gemensamma normer. En fackförening spelar en liknande roll som arbetarkollektivet men på ett mycket mer organiserat sätt. På arbetsplatser utan facklig representation kan normerna att bli medlemmar förväntas vara relativt svaga, men det kan delvis kompenseras av individens sociala bakgrund²³³ och selektiva positiva incitament som inkomstförsäkringar, tillgång till individuell rådgivning och rättshjälp. Eftersom många tjänstemanna-fack samtidigt är professionsföreningar kan även denna egenskap tjäna som ett selektivt incitament. De utgör inte endast fackföreningar i strikt bemärkelse (lönefrågor mm) utan tillvaratar även medlemmarnas professionella intressen (frågor om professionell autonomi, arbetets etik och kvalitet mm). Tillsammans med attraktiva inkomstförsäkringar förklarar det delvis varför de svenska tjänstemannafackens styrka. Själva uppdelningen på arbetar- och tjänstemannafack är en annan del av förklaringen till de svenska tjänstemännens höga fackliga organisationsgrad. Industriförbundsprincipen har inte drivits lika långt som i Tyskland där IG Metall organiserar både arbetare och tjänstemän. Därmed har likhetsprincipen inte fått samma möjlighet att göra sig gällande som i Sverige. De nordiska akademikerfacken utgör ett tydligt exempel på en långtgående tillämpning av denna princip: samma utbildning – samma yrke – samma fackförbund. Tendensen går dock mot allt heterogenera akademikerförbund till följd av att många av dagens akademiska

²³³. Sociologen Johanna Palm (2020) fann att arbetarklassbakgrund och arbetaridentitet i Sverige avtagit i betydelse för den fackliga anslutningen under perioden 1990–2011, men också att dessa faktorer hade ett särskilt starkt inflytande där den fackliga anslutningen var låg, t.ex. bland deltidsanställda och på arbetsplatser utan facklig representation eller social press från arbetskamraterna (Palm 2020:367).

utbildningar kan leda till flera närliggande yrken, vartill kommer de allt vanligare förbundssammanslagningarna.

Skäl att vara med i facket: nytta vis-a-vis social påverkan

Att väga kostnaderna (avgiften) mot nyttan av fackmedlemskapet kan betecknas som ett individuellt kalkylerande förhållningssätt, men ändå inte helt. Av den tidigare refererade undersökningen från 1990-talets början framgår att frågan om fackligt medlemskap är något som man talar med varandra om ute på arbetsplatserna (Kjellberg 2001/2017: 153-161, 182- 184). Det visade sig att även ett så till synes individuellt beslut som direktanslutning till a-kassan (d.v.s. att bara vara med i en a-kassa och inte i facket) inte sällan var något man övervägde tillsammans och även att man kollektivt kunde gå från ord till handling. Påverkan från arbetskamrater, föräldrar och vänner hade stor betydelse när individen gick med i facket. På frågan om varför man vid frågetillfället var medlem dominerade olika nyttskäl, såsom behovet av trygghet, gemensamma intressen gentemot arbetsgivaren vad gäller lön, mm (ibid:149-152). De som inte var fackligt anslutna uppgav ”för hög medlemsavgift” eller att de inte fått hjälp när de vänt sig till facket, mm.

Det är således nödvändigt att skilja på frågan varför man *gick med i facket* och frågan varför man *idag är medlem*.²³⁴ Att svaren på dessa båda frågor kan skilja sig starkt åt framgår av den nämnda intervjuundersökning som genomfördes våren 1993 i Stockholmsområdet och som bestod av ett stort antal djupintervjuer med vanliga medlemmar och fackligt aktiva i Metall, Handels och Sif. Tidpunkten för att gå med i facket kunde ligga många år tillbaka i tiden och avse ett annat fack och en annan arbetsplats än den nuvarande. Hos de unga låg den naturligtvis närmare i tiden, särskilt som många hade gått med när den extrema högkonjunkturen under slutet av 1980-talet svängde om till den djupa 1990-tals-depressionen. Ingen av de intervjuade uppgav påverkan från omgivningen som huvudskäl för att *idag vara fackmedlem*. Individen ville själv stå för varför hen var med i facket. Cirka 80 procent av de vanliga medlemmarna och närmare 40 procent av de fackligt aktiva angav istället olika nyttomotiv, varav trygghetsmotiv²³⁵ var de allra viktigaste vid sidan om fackets uppgift att

²³⁴. I de djupintervjuer med öppna frågor (inga svarsalternativ) som jag och en forskarkollega gjorde med fackmedlemmar (vanliga medlemmar och fackligt aktiva) i Stockholmsområdet våren 1993 var frågorna formulerade så att vi skiljde på varför man är med i facket och varför man gick med (Kjellberg 2001/2017). En fråga var ”Vilket är ditt viktigaste skäl att idag vara med i facket?” och en annan ”Hur gick det till när du gick med i facket? Vilket var ditt skäl? Vad betydde andras inställning, t ex vänner och föräldrars?”. Denna andra fråga är inte helt öppen men avsikten var den intervjuade skulle fås att ange om ”egna skäl” (och vilka de i så fall var) eller om olika former av social påverkan (påverkan från omgivningen) var avgörandet. Fackmedlemmar tillhöriga Metall, Sif och Handels intervjuades på några större arbetsplatser. Dessutom intervjuades ett särskilt urval bestående av nya Handelsmedlemmar i Stockholmsområdet oberoende av vilken arbetsplats de befann sig på. Även icke-medlemmar intervjuades.

²³⁵. Till trygghetsmotiven hörde det starka trygghetsbehov som många upplevde då högkonjunkturen under slutet av 1980-talet svängde om till djup lågkonjunktur

tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren.²³⁶ I övrigt förekom påverkansmotiv (påverka arbets- och anställningsvillkor och/eller facket), principiella motiv (självklart att vara med, bekämpa orättvisor, solidaritet, att undvika att åka snålskjuts) respektive vanemotiv (varit med länge, inget egentligt skäl längre).

När man *gick med* i facket var *påverkan från omgivningen* (arbetskamrater, fackrepresentanter, vänner, familjemedlemmar) avgörande för två tredjedelar av de vanliga medlemmarna och en ännu högre andel av de fackligt aktiva. Hos de yngre (-29 år) betydde omgivningen dock inte lika mycket för inträdet i facket (ca 50 procent). För dem hade frågan om varför man gick med i facket mer blivit en individuell angelägenhet. Speciellt trygghets- och ”konjunkturmotiv” spelade en stor roll. De senare avser den osäkerhet som speciellt många unga kände vid övergången från högkonjunktur till djup depression vid början av 1990-talet, en omsvängning som drabbade de unga särskilt hårt och som blev särskilt markant i Stockholms-området där arbetsmarknaden varit starkt ”överhettad”. De ungas motiv att gå med i facket vid 1990-talets början förefaller således i hög grad ha varit situationsberoende. Det uppfattades troligen som en akut situation då de i stor utsträckning på eget initiativ fattade beslutet att gå med.

Av enkätundersökningen som Calmfors et al (2021a:19) genomförde hösten 2019 framgår att sociala normer (påverkan från omgivningen) fortfarande spelar en viktig roll vid inträdet i facket trots att ”individualiserade beslut blivit allt viktigare”, det senare enligt de fackliga företrädare som intervjuades (sid. 4).²³⁷ Syftet var i första hand att kartlägga skälen till varför man vid denna tidpunkt var med i facket (inte varför man gick med), men ändå angavs relativt ofta sociala normmotiv även om dessa hade en låg placering jämfört med andra motiv (ibid: 68-70). Att arbetskamraterna är med i facket är ett klart viktigare motiv för arbetare än för tjänstemän (ibid: 74). Även ålders-skillnader förekommer (ibid: 75-76). För de yngre (18-29 år) är arbetsgivarens inställning viktigare än för andra åldersgrupper. Andra sociala normmotiv som betyder mer för de yngre är om arbetskamrater, vänner och anhöriga är med i facket eller inte. Detsamma gäller om facket finns representerat på arbetsplatsen. De sociala normmotiven är även viktigare för utrikes än för inrikes födda (ibid: 79). Den intervjuundersökning som gjordes vid 1990-talets början visar, som nämnts, att denna typ av motiv väger betydligt mer för varför man *gick med* i facket än varför man idag *är med*. Det är naturligt att påverkan från omgivningen intar en relativt framträdande

under början av 1990-talet. Endast få uppgav explicit tillgång till a-kassan som motiv att vara med i facket.

²³⁶. Hit hör sådant som att facket anses behövas för a) att tillvarata de anställdas intressen gentemot arbetsgivaren vad gäller löner m.m., varvid eventuellt åberopas att sammanhållning ger styrka, b) för att komma tillrätta med konkreta missförhållanden, samt c) som stöd vid konflikter. Kjellberg 2001/2017: 144.

²³⁷. Till sociala normmotiv räknas ”vänner och anhöriga är med i facket”, ”arbetskamrater är med i facket” och ”min arbetsgivare är positivt inställd till facket” (Calmfors et al 2021a: 12, 40-41, 68-69). Däremot betraktas inte ”facket är representerat på min arbetsplats” som ett socialt normmotiv (utan istället som ett fackligt tillgänglighetsmotiv) men skulle ha kunnat göra det.

plats hos unga och utrikes födda med tanke på att inträdet i facket i allmänhet ligger närmare i tiden än hos äldre och inrikes födda.

De viktigaste skälen att vara med i facket är enligt Calmfors et al (2021a: 68-77) olika nyttskäl (främst olika trygghetsskäl, bättre anställningsvillkor och möjlighet att påverka): 1) hjälp vid tvister med arbetsgivaren, 2) tillgång till kompletterande inkomstförsäkringar, 3) tillgång till a-kassa (trots att man kan vara med i a-kassan utan att vara fackmedlem), 4) större möjligheter att behålla jobbet vid uppsägningar, 5) bättre anställningsvillkor utöver lön, 6) vill medverka till mindre löneskillnader mellan kvinnor och män, 7) får bättre lön, och 8) bättre möjligheter att påverka arbetsförhållanden och arbetsmiljö. Därefter följer ytterligare tio motiv, bl. a. tre sociala normmotiv och ett som har att göra med om det egna facket finns representerat på arbetsplatsen. Tillgång till ”förmånliga privata försäkringar” (olycksfallsförsäkring mm) kommer först på plats av 14 av 18 (se även Calmfors et al 2021b: 50).

Fackklubbarnas minskande täckningsgrad

Även om få individer i studien av Calmfors et al. (2021) anger förekomsten av en fackklubb som ett skäl att vara med i facket talar mycket för att fackklubbar och fackliga arbetsplatsombud på flera sätt har stor betydelse för medlemsrekryteringen och därmed för den fackliga organisationsgraden. Fackliga representanter ger facket ett ansikte (”face-to-face”) direkt på arbetsplatsen där såväl medlemmarna som de potentiella medlemmarna finns. Det ger möjlighet till ömsesidiga kontakter i individens närmiljö, vilket rimligen underlättar medlemsrekryteringen. Undersökningar visar att många skulle gå med i facket eller ta på sig fackliga uppdrag bara de fick frågan.²³⁸ Därtill kommer att de lokala fackrepresentanterna har mycket bättre kännedom om arbetsplatsen än personer högre upp i den fackliga organisationen, vilket även underlättar kontakterna med arbetsgivaren. Företagen brukar nämligen föredra att förhandla med den lokala klubben framför att göra det med ombudsmän som kommer ”utifrån” och som saknar närmare kännedom om förhållandena på arbetsplatsen. Särskilt nybildade klubbar kan visserligen behöva få råd och hjälp av avdelningens (regionens) ombudsmän, men arbetsplatsfacket har ändå bäst förutsättningar att driva arbetsplatsfrågor liksom att bistå medlemmarna på olika sätt.

En fackklubb har således både en social kontaktfunktion och en resultat- eller nyttofunktion i förhållande till medlemmarna. Facklig närvaro direkt på arbetsplatsen kan vidare underlätta medlemsrekryteringen och motverka avhopp genom att stärka de sociala normer som säger att man bör vara med i facket. Det är också dessa saker – framför allt nyttskäl – som individer oftast anger som anledning att *idag vara med* i facket, inte existensen av en fackklubb i sig. Till omständigheterna som gör att man *går med* i facket hör

²³⁸. Enligt en undersökning våren 2011 kunde av samtliga anställda som inte redan hade ett fackligt uppdrag 13 procent tänka sig att ta ett uppdrag om de blev tillfrågade och ytterligare 14 procent att de kanske kunde det. Fördelningen av liknande bland LO-, TCO- och Saco-medlemmar. Larsson 2011:17.

förutom olika nyttskäl påverkan från andra (fackrepresentanter, arbetskamrater, familjemedlemmar och vänner) och de sociala normer som finns på arbetsplatsen och som bärs upp av arbetskamrater och fackrepresentanter.

Sammanfattningsvis är facklig närvaro på arbetsplatsen i form av en fackklubb av stor betydelse för att uppnå en hög organisationsgrad genom att (1) facket uppnår konkreta resultat på arbetsplatsen och därmed visar på nyttan av att de anställda är organiserade, (2) klubben uppmanar potentiella medlemmar att gå med, och (3) den fackliga närvaron stärker de sociala normerna om att man bör vara med. Framför allt förstärks sådana normer av en hög organisationsgrad. Omvänt försvagas normerna av en låg organisationsgrad, vilket även försvårar bildandet av en klubb.

Fackklubbar förekommer knappast alls på de minsta arbetsplatserna av det enkla skälet att medlemsunderlaget till följd av få anställda (och i regel också låg organisationsgrad) är för litet för att bilda klubb och välja klubbstyrelse. Eftersom den stora majoriteten företag med anställda är mycket små förekommer fackklubbar följaktligen endast i en liten minoritet av företagen. Enligt en webbenkät hösten 2017 av Calmfors et al fanns en klubb endast i tre procent av företagen och i sju procent av dem med kollektivavtal (Calmfors et al 2019: 144-145). Klubbäckningen stiger emellertid snabbt med företagsstorleken: ca 10 procent i företagen med 10-49 anställda, drygt 40 procent i de med 50-249 anställda och ca 60 procent i de med minst 250 anställda. I företagen med kollektivavtal var motsvarande tal drygt 10 procent, nästan 50 procent respektive drygt 65 procent. Skillnaderna varierar kraftigt även mellan olika branscher: låg (under två procent) i bl.a. vård & omsorg och hotell & restaurang, hög i byggbranschen och tillverkningsindustrin. Samma undersökning visar att företagen med fackklubb anser det lättare att ”kommunicera med de anställda och förankra olika beslut” samt att ”hitta lösningar som passar både företag och anställda (ibid: 146).

När man räknar på andelen företag med fackklubb bör man hålla i minnet att även om den stora majoriteten företag är mycket små så finns endast en liten minoritet av den privata sektorns anställda i denna storleksgrupp. Inom privat sektor har nio av tio företag högst nio anställda.²³⁹ Enligt en SCB-undersökning, som även inkluderar offentliganställda, hade nästan sju av tio alla anställda antingen fackklubb eller fackligt ombud på sin arbetsplats år 2011.²⁴⁰ Bland fackmedlemmar var andelen 76 procent och bland icke-medlemmar 41 procent hos arbetare och 46 procent hos tjänstemän. På arbetsplatserna med fackklubb eller fackligt ombud hade hälften av alla anställda

²³⁹. Antalet företag med anställda (privat sektor) var 289 763 november 2020 enligt SCB:s företagsregister. Andelen företag med 1-4 anställda: $214.266 : 289.763 = 73,9$ procent. Andelen företag med 5-9 anställda: $44.526 : 289.763 = 15,4$ procent. Summa 1-9 anställda 89,3 procent.

²⁴⁰. Närmare bestämt 68 procent av samtliga anställda (inklusive offentlig sektor). Bland LO-medlemmar och TCO-medlemmar var andelen 76 procent och bland Saco-medlemmar 77 procent. Larsson 2011: 26-28.

under de senaste åren kontaktat en facklig representant för att få hjälp eller information (Larsson 2011: 29-32).

Tendensen är att fackklubbarnas täckningsgrad minskar i Sverige.²⁴¹ Det illustreras här med det största LO-förbundet i privat sektor (IF Metall) och Sveriges största fackförbund (Unionen). Hos IF Metall hade 69 procent av medlemmarna en klubb på sin arbetsplats 2006 och 64 procent 2020. Inklusiva avdelningsombuden sjönk andelen från 85 till 80 procent. Var femte yrkesverksam IF Metall-medlem finns således på arbetsplatser utan facklig arbetsplatsorganisation. Unionen-klubbarna omfattade 2013 47,6 procent av de yrkesverksamma medlemmarna och 2019 45,1 procent. Andelen medlemmar med tillgång till ett arbetsplatsombud sjönk under perioden från elva till knappt sju procent. Allt som allt täcktes år 2013 närmare 59 procent av Unionen-medlemmarna av antingen klubb eller ombud. Sex år senare var det nere i cirka 52 procent. Nästan varannan yrkesverksam Unionen-medlem finns således på arbetsplatser utan facklig närvaro. Sannolikt finns dessa medlemmar framför allt på mindre arbetsplatser och i nyare branscher som IT.

Medlemsutvecklingen kan spela in på flera sätt. Sjunkande organisationsgrad minskar medlemsunderlaget för att bilda eller upprätthålla fackklubbar. Även det motsatta kan hända: att ett fackförbund växer så snabbt att man inte riktigt hinner med att bilda klubbar såsom skett hos Unionen som rekryterat väldigt många medlemmar på sin inkomstförsäkring. Näringslivets omvandling påverkar också förutsättningarna för att bilda klubbar. På arbetsplatsen har många stora arbetsplatser inom tillverkningsindustrin försvunnit genom rationaliseringar, automatiseringar och flytt av produktion till andra länder. Huvudkontor och utvecklingsavdelningar finns dock i stor utsträckning fortfarande kvar i Sverige och därmed många stora arbetsplatser befolkade av tjänstemän.

Å andra sidan har en växande del av det arbete som tidigare utfördes av industritjänstemän outsourcats till tjänsteföretag eller görs i dag av konsulter. Denna uppsplittring av tjänstemännen begränsar medlemsunderlaget för klubbar och ökar möjligheterna för arbetsgivarna att spela ut olika grupper mot varandra. Ett av de främsta motiven för bildandet av Unionen 2008 var att samla industri- och tjänsteföretagens tjänstemän i ett och samma förbund för att förhindra att liknande jobb betalas olika beroende på om de finns i industri- eller tjänsteföretag. En annan uppsplittring av tjänstemännen är att såväl TCO- och Saco-förbund som Ledarna organiserar och bildar klubbar på samma arbetsplatser. Ur ett fackligt styrkeperspektiv är ett gott samarbete dem emellan avgörande för den samlade styrkan. Precis som när det gäller individer är enighet och sammanhållning av stor betydelse för hur väl man lyckas hävda sig gentemot arbetsgivaren.

Det ökade distansarbetet – en facklig utmaning

Den våren 2020 inledda pandemin har på många arbetsplatser – framför på tjänstemannasidan – inneburit en utmaning för det fackliga

²⁴¹. Detta avsnitt har hämtats ur Kjellberg 2021b: 32-33.

arbetet genom det utbredda distansarbetet. Det har blivit mer av ensamarbete och mindre av social arbetsplatsgemenskap, vilket inte minst nyanställda fått erfa. Digitala möten och kurser har ordnats men det kan inte helt ersätta fysiska möten och de informella samtal om olika frågor (fackliga och andra) som sker på en arbetsplats. Undersökningar visar att distansarbete uppskattats av många genom att de kunnat arbeta mer fokuserat och ostört (Kjellberg 2021b: 46-47, 50; Kjellberg 2021g). Det gäller inte minst på stökiga aktivitetsbaserade kontor där den anställde inte ens alltid har tillgång till en egen arbetsplats. Vidare har det så kallade livspusslet underlättats. Samtidigt saknar många de sociala kontakterna med arbetskamraterna. Distansarbetet har kommit för att stanna, även om det kommer att begränsas till någon eller några dagar i veckan. Företag och förvaltningar planerar att ytterligare krympa kontorsytorna, vilket kan göra det ännu mer lockande att arbeta på distans. Hur arbetsplatserna utformas är i hög grad en arbetsmiljöfråga och därmed en facklig fråga (Kjellberg 2021g). Även fackklubbarnas möjligheter att verka påverkas om de anställda på en del arbetsplatser i stor utsträckning arbetar hemifrån och mer sporadiskt träffar kollegorna.

Sjunkande andel fackligt förtroendevalda

Enligt SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF/SILK) skattas det totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda ²⁴² (alla nivåer) år 2018/2019 till omkring 254 000 (Larsson 2020b: 27-30). Det är en klar minskning sedan mitten av 1990-talet (1994/1995) då det rörde sig om 360 000 personer. Räknat som andel av medlemmarna var elva procent av arbetarna och åtta procent tjänstemännen aktiva (förtroendevalda) år 2018/2019. Bland arbetarna har denna andel varit ganska konstant (runt tio-elva procent) men till följd av sjunkande organisationsgrad och färre arbetare i arbetskraften minskade det absoluta antalet aktiva/förtroendevalda arbetare från 153 000 till 111 000.

Bland tjänstemännen har antalet aktiva/förtroendevalda minskat från 207 000 till 137 000 eller från 13 procent av de fackligt anslutna tjänstemännen 1994/1995 till åtta procent 2018/2019.

En högre andel av de kvinnliga tjänstemännen är aktiva (förtroendevalda) än av de manliga: tio procent av de kvinnliga medlemmarna jämfört med sex procent av de manliga. Räknat på samtliga tjänstemän (dvs. inklusive icke-medlemmarna) var sex procent av de kvinnliga aktiva (förtroendevalda) 2018/2019 och fyra procent av de manliga. En minskande andel förtroendevalda medlemmar är naturligtvis negativt ur facklig rekryteringssynpunkt och för den fackliga demokratin och styrkan rent allmänt.

Andelen fackmedlemmar som deltagit på fackliga möten eller arrangemang minskade mellan 1995 och 2005 för att därefter inte ändras särskilt mycket (Larsson 2020b: 31-33). De senaste femton åren har cirka 30 procent av medlemmarna bland såväl arbetare som

²⁴². Antalet fackligt aktiva och antalet fackligt förtroendevalda är i denna undersökning ungefär detsamma (Larsson 2020b: 28).

tjänstemän under de senaste tolv månaderna deltagit på ett fackligt möte eller arrangemang.

Vikande medlemstal och färre arbetsplatsrepresentanter försvagar facken i Europa

Facklig organisationsgrad och arbetsplatsrepresentation är två mått på fackets organisatoriska styrka (Kjellberg 2021b: 7-8, 32-36). Det är inte bara i Sverige och inte bara under de senaste tio-femton åren som facken försvagats i dessa avseenden. En undersökning som genomfördes mellan 2005 och 2010 och som Europafackets forskningsinstitut ETUI publicerade 2014 visar att den fackliga arbetsplatsorganisationen har en nyckelroll inte bara för medlemsrekryteringen utan också för att medlemmarna ska *stanna kvar* i facket (Waddington 2014). Medlemmar i 14 fackförbund (bl.a. svenska Sif, norska Handel og Kontor och tyska Verdi) i 12 EU-länder fick rangordna olika skäl varför de inte lämnar facket utan fortsätter att vara medlemmar. Högst rankades i alla länder utom ett²⁴³ ”Stöd om jag råkar ut för ett problem på arbetsplatsen”.²⁴⁴ För kvinnor och ungdomar var detta skäl extra viktigt, men även män och äldre rankade det i allmänhet högst.²⁴⁵ Skälet ”Stöd om jag råkar ut för ett problem på arbetsplatsen” ligger ganska nära ”hjälp vid tvister med arbetsgivaren” som kom på första plats hos Calmfors et al (2021a-b) – se ovan. Uppenbarligen har detta trygghetsmotiv att vara med i facket en central betydelse för den enskilde individen såväl i Sverige som i andra länder.

Ett annat viktigt resultat av ETUI-studien var att medlemmarna ansåg att facket får mer utträttat om detta finns representerat på arbetsplatsen (eller att det där finns andra företrädare för de anställda såsom de tyska företagsråden).²⁴⁶ Det gäller framför allt i de västeuropeiska länderna och i mindre grad i de östeuropeiska där facken är svagare. I länderna där det är facket (och inte företagsråd) som företräder de anställda på arbetsplatsen saknade över 40 procent av medlemmarna fackrepresentanter på arbetsplatsen.²⁴⁷ Det ansågs vara en desto allvarligare brist som arbetsplatsorganisationens täckningsgrad sjönk i majoriteten av de studerade länderna.²⁴⁸ Även där det fanns fackrepresentanter på arbetsplatsen menade en relativt hög andel av medlemmarna att det borde finnas fler.²⁴⁹ Likaså ansågs många fackrepresentanter inte leva upp till de krav som kan ställas på dem. Otillräcklig hjälp från facket är ett vanligt skäl för medlemmar att lämna facket.²⁵⁰ Om fackföreningar uppfattas som ineffektiva tvekar många också att gå med.

²⁴³. Undantaget var medlemmarna av det finländska teknikerfacket som ansåg tillgången till a-kassan viktigare (Waddington 2014: 19-20).

²⁴⁴. ”Support if I have a problem at work” (Waddington 2014:5). Av Sif-medlemmarna angav 60 procent detta skäl som ett av de två viktigaste. Längre ned på listan kom förbundets inkomstförsäkring som angavs av nio procent.

²⁴⁵. Waddington 2014: 24-35.

²⁴⁶. Ibid.: 42-47.

²⁴⁷. Ibid.: 35, 37-39. För Sif:s del hade 74 procent av medlemmarna fackliga företrädare på arbetsplatsen.

²⁴⁸. Ibid.: 35.

²⁴⁹. Ibid.: 40-41.

²⁵⁰. Ibid.: 56-57.

I ETUI-studien anförs flera tänkbara orsaker till dessa brister: ett motstånd att ta på sig fackliga uppdrag, bristande möjligheter till facklig utbildning eller begränsat intresse att delta i sådan, arbetsgivarmotstånd mot att tillräcklig arbetstid får disponeras för fackligt arbete samt möjligen också orealistiska förväntningar från medlemmarnas sida på vad som är möjligt att uppnå i den rådande ekonomiska och politiska situationen.²⁵¹

Fallande organisationsgrad försämrar fackens finanser och därmed deras möjligheter att med hjälp av heltidsanställda ombudsmän bistå medlemmarna. Det medför att de fackliga representanterna på arbetsplatsen får en ännu viktigare roll än tidigare. Utan facklig närvaro på arbetsplatsnivå riskerar medlemmarnas inflytande att begränsas – och inte bara på arbetsplatsen – utan också inom själva den fackliga organisationen. Allt detta gör det extra viktigt för facken att inte bara rekrytera medlemmar utan också arbetsplatsrepresentanter och att ge dem tillräcklig utbildning.

Fack- och a-kassemedlemskap under Gent-systemet

Fram till 2007 främjade det så kallade Gent-systemet med fackligt administrerade a-kassor facklig anslutning genom att medlemskap i fack och a-kassa sågs som en helhet, något som mer eller mindre självklart hörde samman och utgjorde ett ”fackligt paket”. Visserligen hade sambandet mellan medlemskap i fack och a-kassa sedan slutet av 1980-talet luckrats upp genom den ökande direktanslutningen till a-kassorna, det vill säga att fler än tidigare utnyttjade möjligheten att vara med en a-kassa utan att tillhöra en fackförening (tabell 16). Denna utveckling sköt fart på tjänstemannasidan under högkonjunkturåren vid slutet av 1980-talet då en del tyckte att de klarade sig bra utan fackligt medlemskap men för säkerhets skull ändå ansåg det bäst att vara ansluten till en a-kassa. År 2006 var i genomsnitt mer än var tionde medlem i LO-kassorna direktanslutna och nästan var femte i tjänstemannakassorna (tabell 24). Sedan dess har direktanslutningen stigit mest hos arbetarkassorna och i synnerhet sedan avgiftens koppling till arbetslösheten förstärktes 2008. Mellan 2008 och 2010 ökade den genomsnittliga andelen direktanslutna från 13 till 16 procent hos arbetarkassorna och från 20 till 21 procent hos tjänstemannakassorna.

Tabell 24. Andelen direktanslutna till arbetar- och tjänstemannakassor 2005-2010 (procent)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
LO	9,8	10,4	11,3	12,3	14,1	15,7
TCO	18,2	18,8	18,8	19,6	19,6	19,6
AEA	18,8	20,4	18,8	20,5	25,0	22,8
Övriga	19,8	20,2	22,0	22,0	22,5	22,0
Alla fackliga a-kassor	14,3	15,1	15,3	16,2	18,2	18,5
Arbetarkassor	10,3	10,8	11,6	12,6	14,3	15,8
Tjänstemannakassor	18,2	19,2	18,7	19,9	21,6	20,8

Anm. Exklusive Elektrikerförbundets a-kassa.

²⁵¹. Ibid.: 41.

Sedan avgifterna till a-kassan chockhöjdes 1 januari 2007 och skatte-reduktionen för medlemskap i fack (25 procent) och a-kassa (40 procent) togs bort, samt ersättningsvillkoren vid arbetslöshet försämrats²⁵², fick nu många personer anledning att fundera över sitt medlemskap i fack och a-kassa. Genomslaget blev extra stort i och med att de viktigaste förändringarna genomfördes under högkonjunkturåret 2007 då medlemskap i fack och a-kassa kunde framstå som mindre angeläget.²⁵³ Kraftigt ökad kostnad i kombination med minskad upplevd nytta av medlemskapet visade sig bli förödande för de fackliga organisationernas och a-kassornas förmåga att behålla medlemmarna och rekrytera nya.

Under medlemsrasets år 2007 och 2008 förlorade a-kassorna drygt 460 000 medlemmar, varav de fackliga a-kassorna ca 400 000 medlemmar. Facken tappade inte lika mycket, men 245 000 färre medlemmar på två år kan inte betecknas som något annat än ett mycket stort medlemsras. För både fack och a-kassor var det inte bara fråga om avhopp, utan också om att de som gjorde entré på arbetsmarknaden – ungdomar och nyanlända från andra länder – ofta avstod från att gå med. Det som tidigare i huvudsak betraktats som ett ”fackligt paket”, det vill säga medlemskap i fackförening med tillhörande a-kassa, blev nu föremål för en rad valmöjligheter:

- Medlemskap i både fack och a-kassa, vilket kan benämnas ett ”positivt Gent-val”
- Avstå från medlemskap i både fack och a-kassa, vilket innebär ett ”negativt Gent-val”, att hela det fackliga paketet väljs bort
- Avstå från medlemskap i facket men välja direktanslutning till a-kassa (Kjellberg 2010:13-15)
- Avstå från medlemskap i a-kassan men välja medlemskap i facket: ganska många med trygga anställningar eller som närmade sig pensionsåldern i stat och kommun gjorde detta val. Det var särskilt vanligt i tjänstemannafacken. Hos TCO steg andelen medlemmar som avstod från medlemskap i a-kassan från 5 procent 2006 till 11 procent 2008 (Kjellberg 2011: 83- 84). Hos IF Metall och Livs är det däremot i praktiken inte möjligt för fackmedlemmar att avstå från medlemskap i a-kassan.

LO-facken och LO-kassorna drabbades av de i särklass största medlemsförlusterna. Det var också till LO-kassorna som direktanslutningen steg mest (från 10 procent 2006 till 16 procent 2010). Från juli 2008 förstärkte regeringen kopplingen mellan arbetslösheten inom varje a-kassa och medlemsavgiften, vilket innebar att arbetarkassornas redan höga avgifter steg ytterligare till följd av den bland arbetare högre arbetslösheten. De i allmänhet mycket höga medlems-

²⁵². En förändring från januari 2007 som berörde alla med inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning (a-kasseersättning) var att denna efter 200 dagar sänktes från 80 procent till 70 procent av den tidigare arbetsinkomsten (upp till taket), vilket bör ha medfört att försäkringen uppfattades som mindre attraktiv.

²⁵³. Arbetslösheten föll från 7,1 procent 2006 till 6,2 procent 2007 och 6,1 procent 2008 för att 2009 stiga till 8,4 procent (AKU årsgenomsnitt 16-64 år).

avgifterna till LO-kassorna medförde att dessa nu snarare blev en belastning än en fördel ur facklig rekryteringssynpunkt.

När den sammanlagda avgiften för medlemskap och a-kassa nådde en så hög nivå²⁵⁴ att medlemstalen föll kraftigt blev det tydligt att det svenska Gent-systemet fick negativa konsekvenser för den fackliga anslutningen, det vill säga en *omvänd Gent-effekt*. Ett extremt exempel är Hotell- och restaurangfacket (HRF) som under loppet av tre år (31/12 2006 – 31/12 2009) förlorade nästan fyra av tio medlemmar och förbundets a-kassa var tredje medlem.²⁵⁵ Bidragande var också att ersättningsvillkoren för deltidsarbetslösa försämrades kraftigt under alliansregeringen. Efter två års medlemsras i främst LO-förbunden och LO-kassorna och därefter ytterligare fem år med förhöjda avgifter hade det svenska Gent-systemets roll som fackligt rekryteringsinstrument delvis spelat ut sin roll. Den 1 januari 2014 återställdes a-kasseavgifterna till ungefär samma nivå som före 2007.

Medlemsavgiftens storlek

När kostnaden vägs mot nyttan av fackligt medlemskap belastas LO-förbunden av att medlemsavgifterna av tradition är avsevärt högre än på tjänstemannasidan, samtidigt som lönerna för det mesta är lägre. År 1999 betalade en medlem i Civilingenjörsförbundet, oberoende av lörens storlek, 226 kronor i månaden i fackavgift inklusive a-kasseavgift, medan en Sif-medlem med 18 000 kronor i månadslön betalade 187 kronor, Metallaren med samma lön 342 kronor, medlemmen i Industrifacket 369 kronor och Kommunalaren 382 kronor.²⁵⁶ Bland annat dåvarande Metall saknade tak för fackavgiften, som togs ut i procent, vilket betydde att avgiften i kronor räknat steg med lönen (inklusive övertidsersättning, skift- och OB-tillägg samt extraarbete under semestern). Detta väckte mycket missnöje bland medlemmarna. Avgiftens storlek och konstruktion var en hett debatterad fråga på Metalls kongress 1999, som beslutade om en sänkning från 1,9 till 1,8 procent. På Ericsson i Gävle hade tidigare ett 20-tal medlemmar (mest unga kvinnor) lämnat facket i protest mot de höga avgifterna och av samma skäl skrev 686 av klubbens 1 100 medlemmar under en namninsamling. På Scania i Södertälje stod 700

²⁵⁴. Den 31/12 2009 var den totala månadsavgiften för fack och a-kassa 725 kronor för medlemmarna i Hotell och Restaurang (medellön 19 800 kronor), i IF Metall 706 kronor (medellön 23 177 kronor), i Transport 659 kronor (medianlön ca 21 000 kronor) och i Kommunal 455 kronor (medellön för undersköterskor 20 400 kronor). För medlemmarna i byggnadsarbetarförbunden (Byggnads, Målarna och Elektrikererna) var månadsavgiften högre men också lönerna. Medlemmarna i TCO-förbundet Unionen betalade 31/12 2009 totalt 414 kronor till facket och a-kassan (medellön 27 070 kronor), i Vårdförbundet 340 kronor (medianlön 25 000 kronor) och i Sveriges Ingenjörer 314 kronor (medianlön 38 000 kronor). Källa: LO-tidningen nr 5 2010 (sid 6).

²⁵⁵. Under perioden 31/12 2006 – 31/12 2009 tappade Hotell och Restaurang Facket nästan fyra av tio medlemmar (minus 37 procent) och a-kassan var tredje medlem (minus 34 procent).

²⁵⁶. Dagens Arbete nr 5 1999.

medlemmar bakom en lista som krävde ”Sänk, eller vi går ur!”²⁵⁷ I dag (2019) är medlemsavgiften till IF Metall i genomsnitt drygt 1,5 procent av bruttolönen (lägst 219 och högst 602 kronor i månaden). Här ingår dock a-kasseavgiften (a-kassemedlemskap är obligatoriskt i IF Metall).²⁵⁸ Även i exempelvis Kommunal varierar avgiften med lönen. För de som tjänar ca 21 700–25 400 kronor är avgiften 385 kronor (exklusive a-kassa).²⁵⁹ Som en jämförelse betalar yrkesverksamma medlemmar i Sveriges Ingenjörer trots sina ofta avsevärt högre löner en betydligt lägre fackavgift: 240 kronor (dessutom ingår en inkomstförsäkring).²⁶⁰

LO-medlemmarnas löner tillhör de lägre på svensk arbetsmarknad, men de betalar de högsta fackavgifterna. Det beror till stor del på att fler privata försäkringar (olycksfallsförsäkring fritid, hemförsäkring och /eller livförsäkring) ingår i LO-förbundens avgifter än vad som är fallet på tjänstemannasidan (Calmfors et al 2021a: 33-34). Värdet av dem uppskattas till ca 200 kronor per månad. Om medlemskapet i fack och a-kassa betraktas som ett paket blir skillnaden mellan arbetarnas och tjänstemännens avgifter ännu större, särskilt under perioden 2007-2013 då i första hand LO-kassornas avgifter i allmänhet var kraftigt förhöjda. LO-förbundens höga medlemsavgifter underlättar naturligtvis inte medlemsrekryteringen. Hög medlemsavgift är det viktigaste skälet för arbetare att inte vara med i facket (ibid: 14, 17, 84-88). Kvinnor i högre grad än män anger medlemsavgiftens storlek som ett skäl att inte vara med i facket.

Fackliga inkomstförsäkringar ger ny Gent-effekt

Med oförändrat ersättningstak i a-kassan²⁶¹ fick istället fackliga inkomstförsäkringar en tilltagande roll för medlemsrekryteringen, men då främst på tjänstemannasidan. Med stigande löner och

²⁵⁷. Kjellberg 2001/2017: 278. Dagens Arbete nr 6–7 1999. Vid Astras anläggning i samma stad rapporterade Industriefacket sommaren 1998 att de flesta nyanställda valde att stå utanför facket (Dagens Arbete 31/7 1998). I kombination med de stora nyanställningarna sjönk organisationsgraden i fabriken från 75 till 62 procent på drygt ett halvår. Främsta skälet till att de unga nyanställda inte gick med i facket uppgavs vara medlemsavgiften, som till följd av de relativt höga lönerna gjorde att en del medlemmar tidvis kunde komma upp i 600–700 kronor i fackavgift (inklusive a-kassa) per månad.

²⁵⁸. <https://www.ifmetall.se/medlem/om-medlemskapet/medlemsavgiften/> (2019-05-03). Medlemsavgiften varierar mellan olika avdelningar.

²⁵⁹. 54 <https://www.kommunal.se/medlemskapet/medlemsavgift/vad-kostar-det-att-vara-med-i-kommunal> (2019-05-03).

²⁶⁰. <https://www.sverigesingenjorer.se/bli-medlem/> (2019-05-03).

²⁶¹. Den 1 januari 2007 sänktes högsta dagpenningen i arbetslöshetsförsäkringen från 730 till 680 kronor under de första 100 dagarna av arbetslöshet. Det innebar att försäkringens tak sänktes från 20 075 kronor per månad till 18 700 kronor per månad. Med fem ersättningsdagar per vecka eller 22 per månad betydde det en ersättning på maximalt 14 960 kronor per månad (= 80% av en månadsinkomst på 18 700 kronor). Före 1/1 2007 var den maximalt 16 060 kronor per månad (= 80% av en månadsinkomst på 20 075 kronor) under de första 100 ersättningsdagarna. Alla belopp före skatt. Taket på 18 700 kronor i månaden höjdes inte förrän 1 september 2015.

oförändrat tak (fram till april 2021) blev inkomstförsäkringar allt attraktivare. Nästan alla TCO- och Saco-förbund har sådana.²⁶² Man kan tala om en ny form av Gent-effekt i och med att inkomstförsäkringar förutsätter medlemskap i såväl a-kassa som fackförening. Inkomstförsäkringar ger vid arbetslöshet en ersättning utöver den från a-kassan. För LO-facken har de mindre betydelse än för tjänstemannafacken eftersom arbetarnas i allmänhet lägre lönenivå betyder att tilläggsersättningen inte blir särskilt stor. Lindellee (2018) visar att inkomstförsäkringarna är till minst nytta för de som behöver dem bäst, det vill säga de som löper störst risk att förlora arbetet.²⁶³

För mer välbetalda LO-grupper som verkstadsarbetare och byggnadsarbetare kan inkomstförsäkringar säkerligen underlätta medlemsrekryteringen, särskilt som dessa yrkesgrupper tillhör de mest drabbade av arbetslöshet vid konjunkturedgångar. Byggnads saknar emellertid en inkomstförsäkring just av det skälet. Den stora arbetslöshetsrisken vid konjunkturedgångar gör att det anses för kostsamt för förbundet att införa en sådan. Under tider av hög arbetslöshet skulle man tvingas höja medlemsavgiften ganska mycket för att finansiera försäkringen och då riskera att förlora medlemmar av det skälet.

Så har även IF Metall resonerat, men förbundet införde ändå en inkomstförsäkring från 1 juli 2019 (Lindellee 2018, sid 108). Till bakgrunden hör också att en del IF Metall-arbeten till följd av teknikens utveckling blivit tjänstemannalika varför förbundet riskerade att förlora medlemmar till Unionen som starkt framhöll sin inkomstförsäkring som en medlemsfördel.²⁶⁴ Av de 14 LO-förbunden är det fortfarande fem som saknar en inkomstförsäkring.

LO-förbund som saknar inkomstförsäkringar:

- Byggnadsarbetareförbundet (hade inkomstförsäkring 1/7 2008–30/9 2010, men slopade den av ekonomiska skäl)
- Fastighetsanställdas Förbund
- Musikerförbundet
- Målareförbundet (hade inkomstförsäkring från 2009 fram till 2010)
- Pappersindustriarbetareförbundet.

LO-förbund med inkomstförsäkringar:

²⁶². TCO-förbund utan inkomstförsäkringar är Sveriges yrkesmusikerförbund, Teaterförbundet och Tull-Kust. Av Saco-förbunden är det endast Sjöbefälsföreningen och Sveriges Reservofficersförbund som saknar inkomstförsäkring. Se Lindellee (2018): 99-107.

²⁶³. Jayeon Lindellee (Lunds universitet), Anders Forslund (IFAU), Mats Essemyr (TCO) med flera om fackliga inkomstförsäkringar och taket i a-kassan – se ”Nedmonteringen av a-kassan”, Kollega nr 3 2020, sid. 18-23.

²⁶⁴. Dagens Arbete 30/9 2019: ”Det som har förändrats är att konkurrensen från förbund som framförallt Unionen har blivit hårdare. Unionen använder sin inkomstförsäkring som ett viktigt argument för att värva medlemmar. 85 procent av alla fackanslutna i Sverige har en inkomstförsäkring genom sitt medlemskap. Den konkurrensen i kombination med en relativt god ekonomi fick förbundet att börja överväga försäkringen.”

- Elektrikerförbundet (1/1 2008- men med retroaktivitet från 1/11 2007)
- GS Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch (1/1 2011-)
- Handelsanställdas Förbund (1/10 2007-)
- Hotell- och restaurangfacket (1/2 2020-)
- IF Metall (1/7 2019-)
- Kommunalarbetareförbundet (1/1 2008-)
- Livsmedelsarbetareförbundet (1/4 2007-)
- Seko, Service- och kommunikationsfacket (1/10 2007-)
- Transportarbetareförbundet (retroaktivt från 1/6 2007 enligt beslut hösten 2007).

Enligt den enkätundersökning som Calmfors et al genomförde november-december 2019 är fackliga inkomstförsäkringar det näst viktigaste skälet att vara med i facket (Calmfors et al 2021a: 70). Det gäller inte bara för tjänstemännen utan också för arbetarna, vilket är något förvånande med tanke på att sex LO-förbund – Byggnads, Fastighets, Pappers, Hotell & Restaurang, Målarna och Musikerna – vid tidpunkten för undersökningen alla saknade inkomstförsäkringar. Dessutom hade IF Metalls inkomstförsäkring införts bara några månader tidigare (1 juli 2019). Å andra sidan svarade de sex förbunden utan inkomstförsäkringar för endast 13 procent av de yrkesaktiva LO-medlemmarna. Det är troligt att den hos arbetarna betydligt högre arbetslöshetsrisken låg bakom att inkomstförsäkringen hos dem fick en lika hög placering bland skälen att vara fackligt ansluten som hos tjänstemännen.²⁶⁵ Det förefaller ha varit viktigare än att åtskilliga arbetare hösten 2019 tjänade mindre än 25 025 kronor som då var arbetslöshetsförsäkringens tak, vilket innebar att endast de som hade en högre månadsinkomst i händelse av arbetslöshet hade någon nytta av den.

Unionen har genom intensiva reklamkampanjer rekryterat ett stort antal medlemmar på sin inkomstförsäkring. Denna slutsats stärks av att varannan yrkesverksam Unionen-medlem finns på arbetsplatser utan fackklubbar eller fackrepresentanter, vilket tyder på att en hög andel av de nya medlemmarna inte rekryterats ute på själva arbetsplatserna. Inkomstförsäkringens centrala roll som rekryteringsinstrument antyds också av att Unionens kraftiga medlemstillväxt under pandemiåret 2020 var helt koncentrerad till första halvan av året. Då ökade medlemstalet med nästan 30 000 men inte alls under resten av året (tabell 7). I synnerhet under mars och april, månaderna då pandemikrisen slog igenom med full kraft, steg medlemstalet kraftigt. Mycket talar för att det höjda taket i a-kassan (från 13 april 2020 för dag 1-100 och från 29 juni 2020 även för dag 101-) spelade en

²⁶⁵. Däremot får inkomstförsäkringen en något lägre värdering hos arbetarfackens medlemmar än hos när frågan inte är skälen att vara med i facken utan uppfattningar om facket åstadkommer. Å andra sidan hamnar inkomstförsäkringen, precis som hos tjänstemännen, i topp när frågan ställs på detta sätt (Calmfors et al 2021a: 102-103).

huvudroll för att medlemstillströmningen helt uteblev under hösten 2020.²⁶⁶

Eftersom inkomstförsäkringar förutsätter medlemskap i både facket och a-kassan har de som väljer att endast vara anslutna till a-kassan – det vill säga de som är ”direktanslutna” – inte tillgång till dem. För det fackförbund – Unionen – som rekryterat i särklass flest medlemmar på sin inkomstförsäkring har det medfört att andelen direktanslutna till dess a-kassa sedan 2010 minskat kraftigt. Unionen bildades 2008 genom en sammanslagning av Sif (Svenska industritjänstemannaförbundet) och HTF (Handelstjänstemannaförbundet), som förutom i handeln rekryterade tjänstemän i andra privata tjänstnäringar som transportbranschen. Union rekryterar tjänstemän inom hela industrin. IF Metall organiserar arbetare inom nästan hela industrin. Förbundet bildades 2006 då Metall och Industrifacket gick samman. En del medlemmar utför tjänstemannalika arbeten vilket var ett viktigt motiv för IF Metall att sent omsider införa en egen inkomstförsäkring för att minska antalet medlemmar som valde att gå över till Unionen, lockade av dess inkomstförsäkring.

I tabell 25 redovisas direktanslutningens utveckling mellan 2006 och 2020 hos Unionen, IF Metall, Handelsanställdas Förbund, Hotell & Restaurang och Byggnads. Tabellen gör det också möjligt att jämföra med den fackliga organisationsgradens förändringar för arbetare och tjänstemän inom industrin, handeln, hotell- och restaurangbranschen samt byggbranschen. Unionens kraftiga medlemstillväxt (tabell 12) medverkade till att andelen fackligt anslutna tjänstemän inom handeln mellan 2008 och 2020 steg från 56 till 67 procent och inom industrin från 76 till 79 procent (tabell 25). Samtidigt sjönk direktanslutningen till Unionens a-kassa från 26 procent 2008-2010 till omkring 15 procent 2020. Året dessförinnan (2019) var den nere på cirka 11 procent, men steg således under år 2020 trots förbundets kraftiga medlemstillväxt (+29 700 – tabell 7) som dock var helt koncentrerad till det första halvåret. Förklaringen till att direktanslutningen till Unionens a-kassa ökade under 2020 är att medlemstillväxten var ännu kraftigare i a-kassan (+68 800) än i förbundet. Även i många andra a-kassor ökade direktanslutningen under 2020.

Att Unionens medlemstillväxt till stor del berodde på förbundets inkomstförsäkring och den intensiva reklam som gjordes för denna framgår av en betydande del av medlemstillväxten skedde på arbetsplatser utan facklig representation (klubbar och fackombud). Som framgått ovan minskade andelen medlemmar på arbetsplatser där förbundet har förtroendevalda till omkring varannan medlem. Det betyder att medlemsrekryteringen i väldigt många fall skedde på annat sätt än via fackrepresentanter eller utifrån sociala arbetsplatsnormer om att man böra vara fackligt ansluten.

²⁶⁶ Från 13 april 2020 höjdes taket i a-kassan från 25 025 kronor i månaden till 33 000. Det betyder att de som var medlemmar av en a-kassa och uppfyllde medlems- och arbetsvillkoren under dag 1-100 kunde få upp till 80 procent av 33 000 kronor i inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning. Därmed blev det endast de som tjänade mer än 33 000 kronor i månaden som hade någon nytta av fackliga inkomst-försäkringar. Från 29 juni 2020 höjdes taket även från och med dag 101.

Den fram till 2019 minskade direktanslutningen till i Unionens a-kassa står i kontrast till LO-kassornas ökade direktanslutning (och motsvarande förbunds minskade organisationsgrad) i samma branscher: hos IF Metall a-kassa från 8 procent 2008 till cirka 12 procent 2019 och 2020 och hos Handels a-kassa från 22 procent 2008 till 36 procent 2019 och 39 procent 2020 (tabell 25).

Byggbranschen sysselsätter få tjänstemän, men desto fler arbetare.²⁶⁷ Ur facklig synvinkel uppvisar branschen en starkt negativ utveckling. Mellan 2008 och 2020 sjönk byggnadsarbetarnas organisationsgrad med 15 procentenheter samtidigt som direktanslutningen till Byggnads a-kassa steg med nästan 30 enheter (tabell 25). Räknat på hela perioden 2006-2020 sjönk andelen fackligt anslutna från 81 till 58 procent medan direktanslutningen till a-kassan steg från 5 till 42 procent. Denna utveckling kan mer eller mindre betecknas som en kollaps för Gent-paketet (medlemskap i både fack och a-kassa) inom byggbranschen. Till den ogynnsamma medlemsutvecklingen (tabell 10) bidrog också att till den 1 januari 2007 kraftigt höjda a-kasseavgiften kom att förbundet den 1 maj 2007 tvingades höja själva fackavgiften med 155 kronor i månaden sedan gransknings- och mättingsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.²⁶⁸ Som nämnts saknar Byggnads en inkomstförsäkring. Den som man tidigare hade tvingades förbundet avveckla 2010 till följd av snabbt stigande kostnader för försäkringen under finanskrisen.²⁶⁹

Ett annat LO-förbund med en mycket negativ medlemsutveckling är Hotell & Restaurang Facket (tabell 10). I likhet med IF Metall är det inte länge sedan förbundet lanserade sin inkomstförsäkring (februari 2020). Den har hittills haft ingen eller liten inverkan på medlemsutvecklingen. Hade den införts tidigare hade den knappast medfört någon större medlemstillströmning eftersom lönerna inom branschen vanligen ligger under taket i arbetslöshetsförsäkringen. Höjningen av taket april/juni 2020 gjorde att ännu färre hotell- och restauranganställda fick någon nytta av inkomstförsäkringen. En mycket hög andel av a-kassans medlemmar har valt bort facket och är direkt-

²⁶⁷. Den 1/1 2021 sysselsatte Byggföretagens medlemsföretag 74 200 arbetare och 39 800 "övriga" (tjänstemän, men sannolikt ingår även en del av företagarna själva i denna kategori). Måleriföretagen sysselsatte 10 400 arbetare och 1 700 "övriga", Maskinentreprenörerna 18 700 respektive 2 000, Plåt & Ventföretagen 6 600 respektive 1 900 samt Installatörsföretagen 42 900 respektive 11 000. Alla uppgifter avser årsanställda (heltidsekvivalenter). Källa: Svenskt Näringsliv.

²⁶⁸. Fackavgiften blev därmed 387-433 kronor (den varierar mellan avdelningarna), vartill kom den förhöjda a-kasseavgiften på 366 kronor = totalt 753-799 kronor i månaden i fack- och a-kasseavgift.

²⁶⁹. Byggnads inkomstförsäkring infördes 1 juli 2008 men avskaffades 30 september 2010 sedan den kostat förbundet avsevärda belopp till följd av byggkonjunktens kraftiga svängningar i kombination med att byggnadsarbetarnas relativt höga lönenivå medförde att man betalade ut relativt stora ersättningar till arbetslösa medlemmar under finanskrisen. Då denna slog till hade man inte heller hunnit bygga upp ett försäkringskapital. Det gjorde att Byggnads tvingades dra in sin inkomstförsäkring trots att den uppskattades av många medlemmar. Enligt förbundets beräkningar blev notan för inkomstförsäkringen 225 miljoner under de cirka två år som den var igång. Den ursprungliga kostnaden beräknades till mellan 55 och 60 miljoner kronor (Byggnadsarbetaren 1/3 2011: "Slutnotan: 225 miljoner kronor").

anslutna. År 2020 var sju av tio kassamedlemmar inte med i Hotell & Restaurang Facket. Mellan 2006 och 2019 sjönk organisationsgraden för hotell- och restaurangarbetare från 52 till omkring 30 procent. Följaktligen försvann Gent-effekten nästan helt inom branschen.

Tabell 25. Facklig organisationsgrad och direktanslutning till arbetar- och tjänstemannakassor 2006-2020 i några branscher (procent och procentenheter)

	2006	2008	2010	2019	2020	2006-2019	2008-2020	2019-2020
Tillverkningsindustri								
Organisationsgrad:								
- arbetare	84	81	79	72	73	-11	-8	+1
- tjänstemän	80	76	77	78	79	-1	+3	+1
Direktanslutning:								
- <i>IF Metall</i>	8	8	10	>12	>12	+4	+4	0
- <i>Unionen</i>	-	26	26	>11	>15	-	-11	+4
Handel								
Organisationsgrad:								
- arbetare	64	57	57	52	52	-12	-5	0
- tjänstemän	62	56	61	66	67	-5	+11	+1
Direktanslutning:								
- Handels	19	22	26	36	39	+17	+17	+3
- <i>Unionen</i>	-	26	26	>11	>15	-	-11	+4
Hotell & restaurang								
Organisationsgrad:								
- arbetare	52	40	36	27	34	-25	-6	+7
Direktanslutning:								
- Hotell & Restaurang	23	36	49	63	69	+40	+33	+6
Byggbranschen								
Organisationsgrad:								
- arbetare	81	73	71	62	58	-19	-15	-4
Direktanslutning:								
Byggnads	5	9	13	33 /37	42	+28	+ ca 29	+5

Anm. Facklig organisationsgrad AKU 16–64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Hotell- och restaurangarbetare tillhörde dem som 2007 fick de största höjningarna av a-kasseavgiften samtidigt som deras löner är bland de lägsta på den svenska arbetsmarknaden. Många har tidsbegränsade jobb och/eller arbetar deltid i denna expanderande bransch. Liksom inom handeln är personalomsättningen mycket hög. Allt detta tenderar tunna ut den fackliga närvaron på arbetsplatsnivå. Den avtagande Gent-effekten får därför särskilt stora konsekvenser i en bransch som denna där de sociala normerna att gå med i facket kan förväntas vara relativt svaga till följd av den i allmänhet svaga fackliga närvaron på arbetsplatserna. Under 2020 steg emellertid organisationsgraden (tabell 25) men det berodde främst på att väldigt många med tidsbegränsade anställningar (och därmed låg organisationsgrad) förlorade jobbet under pandemikrisen som drabbade hotell- och restaurangbranschen särskilt hårt.

Som framgått har det från 2007 förändrade Gent-systemet fått en kraftigt negativ inverkan på framför allt arbetarnas organisationsgrad. I vissa LO-förbund är direktanslutningen till a-kassorna mycket hög: Handelsanställdas a-kassa 39 procent 2020, Byggnadsarbetarnas 42

procent och Hotell- och Restauranganställdas 69 procent. På tjänstemannasidan har direktanslutningen till Unionens a-kassa sjunkit från 26 procent 2008 till cirka 15 procent 2020. Förklaringen ligger i att flera av tjänstemannaförbundens – och då framför allt Unionens – inkomstförsäkringar givit upphov till en ny Gent-effekt. Medlemskap i fack och a-kassa i kombination med facklig inkomstförsäkring har blivit ett nytt Gent-paket, ett nytt fackligt paket. Samtidigt har det gamla paketet fack + a-kassa (utan inkomstförsäkring) alltmer vittrat sönder trots att flera LO-förbund försökt reparera det genom att införa kompletterande inkomstförsäkringar men i låglöneförbund som Handels och Hotell & Restaurang är de inte särskilt effektiva som fackligt rekryteringsinstrument eftersom de flesta medlemmarnas löner inte når upp till taket i arbetslöshetsförsäkringen.

Hotar EU-direktivet om minimilöner den svenska modellen?

EU har långtgående planer om ett bindande direktiv om europeiska minimilöner. Trots utfästelser från EU-håll om att den svenska partsmodellen inte skulle påverkas och att länder med hög kollektivavtalsäckning som Sverige varken skulle komma att tvingas införa en minimilönelag eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal så är oron i flera nordiska länder stor för att sådana löften i slutändan inte visar sig något värda. I sista hand är det nämligen EU-domstolen som avgör och här har Sverige bittra erfarenheter av att domstolen inte tagit hänsyn till utfästelser från andra EU-instanser.

Inför Danmarks folkomröstning 1992 om Maastrichtfördraget och Sveriges EU-inträde 1995 lovade den ansvariga kommissionären att dessa länders arbetsmarknadsmodeller inte skulle påverkas.²⁷⁰ Dessutom infördes en regel i Maastrichtfördraget om att EU inte får anta direktiv om löneförhållanden, föreningsrätt eller strejk- och lockouträtt. Även i utstationeringsdirektivet (1996) angavs det uttryckligen att det inte skulle påverka den svenska arbetsmarknadsmodellen. I direktivets inledning punkt 22 heter det ”Detta direktiv inverkar inte på den rättsliga regleringen i medlemsstaterna vad gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder för att försvara yrkesintressen”. Vidare hade EU-domstolens generaladvokat i ett yttrande våren 2007 bedömt att stridsåtgärder i princip var tillåtna för att tränga undan ett utländskt kollektivavtal om skillnaden mellan de båda avtalen är markant och åtgärderna står i proportion till den förbättring som uppnås genom konflikten. Med tanke på den stora skillnaden mellan svenska och lettiska kollektivavtal kunde det tolkas som att båda förutsättningarna var uppfyllda i Laval-fallet.²⁷¹ Enligt generaladvokaten var det tillåtet

²⁷⁰. Arbejdsliv i Norden 22/1 2021.

²⁷¹. Exempelvis Saco ansåg att generaladvokatens yttrande överensstämde med fackens ståndpunkt i frågan (Pressmeddelande Saco 23/5 2007). Även LO såg positivt på generaladvokatens ställningstagande, men varnade för att EU-domstolen

för svenska fackföreningar att tillgripa stridsåtgärder för att uppfylla EU-rättens krav på likabehandling av arbetstagare från andra länder. Under hänvisning till att de grundläggande medborgerliga fri- och rättigheterna enligt Europarådet inbegriper rätten att vidta fackliga stridsåtgärder hävdade han att dessa grundläggande principer har företrädare framför den gemensamma marknadens fria rörlighet. I en nyckelmening heter det angående att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte alltid resulterar i förutsägbara resultat:

*”Detta är dock en nödvändig del av en arbetsmarknadsmodell som är baserad på och främjar förhandling mellan arbetsmarknadens parter och därmed avtalsfrihet snarare än den nationella lagstiftarens ingripande. Jag tror inte att det på gemenskapsrättens nuvarande stadium finns fog för att med åberopande av en av de grundläggande rättigheterna till fri rörlighet enligt fördraget ifrågasätta en medlemsstats beslut att organisera arbetsmarknaden på ett sådant sätt.”*²⁷²

Det kan tilläggas att såväl den socialdemokratiska regeringen som den efterföljande alliansregeringen ställde sig på fackets linje i frågan.²⁷³ Varken ”garantin” i utstationeringsdirektivet, generaladvokatens yttrande eller svenska politikerns ställningstagande för den svenska modellen hindrade emellertid EU-domstolen från att i *Laval-domen* reglera konflikträtten för till Sverige utstationerad arbetskraft. Kollektivavtal med den för Sverige gällande lönenivån fick inte vara en utgångspunkt för fackliga stridsåtgärder. Följden blev att Sverige fick ändra sin lagstiftning och genom den så kallade *Lavallagen* begränsa fackens konfliktmöjligheter när det gäller utstationerad arbetskraft. Det blev en seger för Svenskt Näringsliv som stött det lettiska företaget och argumenterat för inskränkt konflikträtt precis som man gjort under de 2008 inledda förhandlingarna om ett nytt huvudavtal.

Ett annat exempel på att EU har synpunkter på lönebildningen är att EU-kommissionen i sin Sverigerapport 2012 pekade ut de relativt höga svenska lägstalönerna som ett hinder för att bekämpa den höga arbetslösheten bland nyanlända. Det uppfattades i Sverige allmänt som en ”attack” på den svenska partsmodellen.²⁷⁴

I samband med finanskrisen krävde den så kallade trojkan (EU-kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden) *sänkta minimilöner* i flera av de mest skuldsatta länderna för att lån skulle beviljas. EU-kommissionen och Centralbanken fanns också bland de allra starkaste förespråkarna för en mer decentraliserad lönebildning.²⁷⁵

kunde gå emot detta eftersom det bara var ett yttrande (”EU:s generaladvokat ger facket rätt” SVT 23/5 2007).

²⁷². Punkt 260 i Förslag till avgörande av generaladvokat Paolo Mengozzi föredraget den 23 maj 2007. Mål C-341/05. *Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet m.fl.* Se även SvD 23/5 2007.

²⁷³. Följaktligen försvarade arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin Byggnadsrätt att tillgripa stridsåtgärder mot det lettiska företaget Laval. Sverige Radio 5/12 2006: <https://sverigesradio.se/artikel/1074774>

²⁷⁴. Jansson & Jansson & Ottosson (2019).

²⁷⁵. Müller et al 2019, Vol. III, s. 663.

Under senare år har EU-institutionerna under intryck av tilltagande ekonomiska och sociala klyftor samt framväxten av ett folkligt missnöje som stärkt högerpopulistiska och främlingsfientliga strömningar svängt om till en positivare syn på kollektivavtal och löner som inte är alltför nedtryckta. Man har ställt sig bakom en ”social pelare” som antogs i Göteborg 2017. I framtiden kan det emellertid inte uteslutas att EU återigen kommer att uppmuntra en mer decentraliserad lönebildning som kan rycka undan grunden för centrala (branschvisa) avtal, samt att förespråka sänkta lägstralöner.

I EU:s förslag till direktiv om minimilöner undantas länder med arbetsmarknadsmodeller likt den svenska från skyldigheten att införa lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklara kollektivavtal. Ytterst är det EU-domstolen som bestämmer och det finns inga säkra garantier för att domstolen kommer att tolka direktivet på detta sätt i framtiden, exempelvis om kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige skulle sjunka till långt under dagens genomsnitt på 90 procent. I privat sektor är täckningsgraden 85 procent.²⁷⁶ Även det är ett genomsnitt, vilket betyder att det finns branscher och delbranscher med ännu lägre – och i vissa fall avsevärt lägre – täckningsgrad. Enligt EU-kommissionen är det problematiskt med en täckningsgrad under 70 procent, men EU-parlamentet har höjt ribban till 90 procent.²⁷⁷

Är Sverige kvalificerat för att undantas från EU-direktivet?

I artikel 1 i förslaget till EU-direktiv om ”tillräckliga minimilöner” (28/10 2020) finns följande ”garanti”:

”Detta direktiv ska inte påverka den fullständiga respekten för arbetsmarknadsparternas självständighet eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal. Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal. Ingenting i detta direktiv får tolkas som en skyldighet för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.”

Inte ens i Sverige sker emellertid lönesättningen *uteslutande* genom kollektivavtal. I privat sektor sker den på annat sätt för de 15 procent – omkring 450 000 anställda – som inte omfattas av kollektivavtal.²⁷⁸ Inkluderas de som har sifferlösa avtal är det mer än 35 procent av de anställda i Sverige som saknar kollektivavtalade minimilöner.²⁷⁹

²⁷⁶. Kjellberg 2021e

²⁷⁷. ”EU-parlamentet avvisar svenskt undantag från minimilöner”, Arbetsvärlden 22/4 2021. <https://www.arbetsvarlden.se/eu-parlamentet-avvisar-svenskt-undantag-fran-minimiloner/> ” LO: ”Kan bli EU-domstolen som sätter svenska löner”, Arbetet 22/4 2021. <https://arbetet.se/2021/04/22/lo-kan-bli-eu-domstolen-som-satter-svenska-loner/> Tidningen Näringslivet 16/9 2021.

²⁷⁸. Kjellberg 2021c.

²⁷⁹. Kjellberg 2019: Extra appendix. Table 7. År 2021 hade 28 procent av de anställda med kollektivavtal ett sifferlöst avtal. Räknat på hela arbetsmarknaden där täckningsgraden är 90 procent blir det 28% x 90% = 25 procent. Summan av 10 procent utan kollektivavtal och 25 procent blir 35 procent.

I verkligheten är det betydligt fler eftersom cirka 400 av de omkring 690 kollektivavtalen om löner enligt Medlingsinstitutet saknar specificerade lägstralöner.²⁸⁰ Omräknat till andelen anställda har 59 procent minimilöner i avtalen. Om man ser till samtliga anställda på den svenska arbetsmarknaden blir andelen 53 procent (eftersom inte alla täcks av kollektivavtal).²⁸¹ Det betyder att nästan varannan anställd i Sverige inte omfattas av kollektivavtal som innehåller minimilöner.

Om förslaget till direktiv blir verklighet ska alla medlemsstater inkomma med statistik så att EU:s sysselsättningskommitté kan bedöma hur väl de lyckats med att öka eller upprätthålla kollektivavtalens täckningsgrad respektive att minimilönerna är tillräckliga. Resultatet kan bli att facken uppmanas godta kollektivavtal som gör dem attraktiva för fler arbetsgivare för att på så sätt öka täckningsgraden. Enligt förslaget ska minimilönen vara minst 60 procent av medianlönen i varje land. I Sverige skulle en minimilön på 60-procentnivån i de allra flesta fall hamna långt under de kollektivavtalade lönerna.²⁸²

Kommissionsordföranden Ursula von der Leyen framhåller att ”Alla måste få tillgång till minimilöner, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade minimilöner”.²⁸³ I motiveringen till förslaget om EU-direktiv heter det också att ”Även i medlemsstater där man endast har kollektivavtalsförhandlingar har dock en del arbetstagare inte tillgång till minimilöneskydd.”²⁸⁴ Det kan tolkas att statliga minimilöner behövs även i länder som Sverige för de som inte omfattas av kollektivavtalade minimilöner trots att direktivet uttryckligen säger att medlemsstater där det endast finns kollektivavtalade minimilöner inte ska åläggas att införa statliga minimilöner eller allmängiltigförklaring.²⁸⁵

Parallella minimilöner: kollektivavtalade och lagfästa

Hittills har de kollektivavtalade lönerna i Sverige tjänat som riktmärken för lönerna i de kollektivavtalslösa företagen. I rapporten *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna* framhåller Medlingsinstitutets nationalekonomer Petter Hällberg och Christian Kjellström (2020) att ”De kollektivavtalade lägstralönerna förefaller i praktiken påverka

²⁸⁰. Av de cirka 690 avtalen innehåller 240 minimilönenivåer och 49 tariffer, dvs totalt 289. Dessa avtal omfattar 59 procent av de anställda som omfattas av kollektivavtal. Mejl 31/5 2021 från Christian Kjellström, Medlingsinstitutet.

²⁸¹. Andelen 53 procent har erhållits genom att multipliceras kollektivavtalens täckningsgrad på 90 procent med de 59 procent av de anställda som omfattas av kollektivavtal som innehåller lägstralöner. Det betyder att 53 procent av samtliga anställda på den svenska arbetsmarknaden (inklusive de som saknar kollektivavtal) omfattas av kollektivavtal som innehåller lägstralöner.

²⁸². Av alla anställda i åldern 18–66 år (inklusive de hos arbetsgivare utan kollektivavtal) hade år 2018 knappt en procent en lön som understeg 60 procent av den nationella medianlönen. Hällberg & Kjellström 2020.

²⁸³. Motivering i förslaget till EU-direktiv, sid. 1.

²⁸⁴. Ibid., s. 2.

²⁸⁵. Ibid., s. 18.

lönenivån för alla anställda, också hos arbetsgivare utan kollektivavtal”.

Mot farhågorna om att den svenska partsmodellen kan komma att försvagas om europeiska minimilöner ändå skulle införas har det inväntats att de svenska facken har full frihet att teckna kollektivavtal som innehåller *högre* minimilöner än de som införs utifrån EU-direktiv. I så fall får Sverige en *dubbel uppsättning minimilöner*: en kollektivavtalad och en lagfäst. Frågan blir då vilken som kommer att tillämpas i företag utan kollektivavtal: den statliga minimilönen eller den kollektivavtalade eller något däremellan?

Om EU och staten rekommenderar och ställer sig bakom en nivå som ligger under eller långt under de kollektivavtalade lönerna kan mycket väl den statligt satta minimilönen komma att utgöra ett riktmärke för företagen utan kollektivavtal. Fackföreningarna skulle få svårare att hävda att arbetsgivare som tillämpar den statligt sanktionerade lönenivån avviker från den svenska modellen. Det saknas inte heller ekonomer och politiker som menar att det behövs ”sänkta trösklar” för att skapa fler så kallade enkla jobb, det vill säga som förespråkar lönenivåer som ligger lägre än de kollektivavtalade minimilönerna.

Förutom att vinna i legitimitet genom att vara en av staten sanktionerad minimilön kan denna locka till efterföljd genom att sänka lönekostnaderna. Konsekvensen blir inte bara ökade löneklyftor och sämre villkor utan också ojämna konkurrensförhållanden mellan företag som tillämpar kollektivavtalade respektive statligt satta minimilöner. Vid exempelvis offentliga upphandlingar brukar lägsta pris oftast vinna.

I Kommunalarbetaren (11 maj 2021) målas ett sådant framtids-scenario upp. Lägstälönerna i flera av Kommunals stora avtal ligger enligt förbundet på en lägre nivå än i förslaget till EU-direktiv, men man motsätter sig ändå EU-reglerade minimilöner. Skälet är enligt ombudsmannen Lars Fischer att: Vi skulle riskera att oseriösa arbetsgivare bara betalar vad de måste enligt lagen. Seriösa arbetsgivare som betalar mer skulle få problem i konkurrensen med dessa företag. Det påverkar allas löner.” Och vidare: ”Tänk dig att den lägsta lönen i avtalet är högre än lagens krav, varför ska en arbetsgivare då gå med på att teckna kollektivavtal? Det vore ju billigare att stå utan avtal.”²⁸⁶

Arbetsgivare kan välja ”gula fack”

Även minilöner inom ramen för kollektivavtal kan utvecklas på ett sätt som innebär ett hot mot partsmodellen och löntagarna. Risker finns nämligen att det växer fram ”gula fack” (som företräder arbetsgivarens snarare än löntagarnas intressen), med affärsidén att teckna kollektivavtal som innehåller en låg statlig minimilön. Sedan Medbestämmandelagen ändrades 2019 efter hamnkonflikten i Göteborg saknar de etablerade facken stridsrätt för att få *bättre* villkor än i det *först* tecknade avtalet.²⁸⁷ Detta kan bli en möjlighet för arbets-

²⁸⁶ ”EU vill bestämma din lön” (av Stephen Lindholm) Kommunalarbetaren 11/5 2021: <https://ka.se/2021/05/10/eu-vill-bestamma-din-lon/>

²⁸⁷ Se intervjuer med Mats Glavå i Lag & Avtal 2/2 2021 (”Det riskerar att sabba hela den svenska modellen”: <https://www.lag-avtal.se/tidningen/det-riskerar-att->

givare som inte vill ha kollektivavtal där villkoren förhandlas fram med de fackförbund som finns idag.

Fler företag än idag kan med en dubbel uppsättning minimilöner och de sedan 2019 förändrade konfliktreglerna komma att välja bort att teckna hängavtal eller avstå från att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation. Dessutom kan organiserade arbetsgivare som anser att de kollektivavtalade lönerna är alltför höga, precis om i Tyskland, hoppa av sina organisationer. Detta inträffade framför allt i östra Tyskland, men bakgrunden var inte någon minimilönelag utan att många företag där hade svårt att hävda sig i konkurrensen med väst. I Tyskland medverkade minskad organisationsgrad hos såväl arbetsgivare som fack och en sjunkande kollektivavtalstäckning till att statliga minimilöner infördes. I Sverige kan det inte uteslutas att en sådan utveckling istället blir *konsekvensen* om statliga minimilöner införs.

Allmängiltigförklaring: utväg eller återvändsgränd?

Om alltfler arbetsgivare väljer att stå utanför arbetsgivarorganisationerna och inte heller tecknar hängavtal kan allmängiltigförklaring av kollektivavtal precis som i Norge komma att aktualiseras i branscher med låg täckningsgrad. Allmängiltigförklaring innebär att de kollektivavtalade minimilönerna omfattar alla företag i de branscher där den tillämpas. Så är det i Norge i vissa branscher med låg facklig organisationsgrad och/eller hög andel arbetskraftsmigranter (bygg & anläggning 39 procent fackligt anslutna, hotell & restaurang 16 procent).²⁸⁸ Den norska allmängiltigförklaringen gäller främst avtalens minimilöner och med sikte på utländsk arbetskraft. Finland har allmängiltigförklaring mer generellt och berörs därmed inte i

[sabba-hela-den-svenska-modellen-7008984](https://www.arbetsvarlden.se/arbetsrattsjurist-varningar-om-avtalsshopping-pa-vag-att-sla-in/)) och Arbetsvärlden 25/5 2021 ("Arbetsrättsjurist: Varningar om avtalsshopping på väg att slå in": <https://www.arbetsvarlden.se/arbetsrattsjurist-varningar-om-avtalsshopping-pa-vag-att-sla-in/>)

²⁸⁸. Sedan 1994 har Norge en procedur för allmängiltigförklaring av avtalen som innebär att täckningsgraden blir 100 procent där den tillämpas, men med begränsningen att det gäller avtalens minimilöner (Nergaard 2018; EU och arbetsrätt nr 1 2005. Den norska allmängiltigförklaringen gäller endast avtalens minimilöner: <https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/05-1/06.asp>). Lagen började tillämpas först 2004 då EU utvidgades och ett ökat antal arbetskraftsmigranter förväntades komma till Norge. En internationell jämförelse av arbetskraftsinvandring som andel av befolkningen 2017 visar att Sverige har en nästan lika hög arbetskraftsinvandring som Norge: 0,5 procent i Norge och 0,45 procent i Sverige. Temporär arbetskraftsinvandring ingår inte i jämförelsen. Sverige hade dock mer än dubbelt så hög andel arbetskraftsmigranter från tredje land (fordrar arbetstillstånd) som Norge (0,13 respektive 0,05 procent) medan Norge hade högst andel arbetskraftsmigranter inom ramen för den fria rörligheten inom EU/EES (0,45 procent i Norge och 0,32 procent i Sverige). Danmark hade den femte högsta arbetskraftsinvandringen inom OECD, Norge på nionde plats, Sverige på tionde och Storbritannien på trettonde (Ekonomifakta och OECD International Migration Outlook 2019). Följande branscher har i Norge allmängiltigförklarade kollektivavtal: varvs- och byggbranscherna (minimilöner, av betydelse huvudsakligen för utländska arbetstagare), jordbruket och trädgårdsnäringen, fiskeindustrin, städbranschen, hotell- och restaurangbranschen, elinstallationsbranschen samt delar av transportsektorn ("turbil og godstransport på vei") – se Nergaard 2018.

någon större utsträckning av EU-direktivet om minimilöner. Det är mot den bakgrunden man får se de finländska fackens relativt positiva inställning till EU-direktivet.

En invändning mot allmängiltigförklaring är att den skulle innebära ett brott mot den svenska partsmodellen som bygger på kollektivavtal och frivillighet. Vidare kan incitamentet att gå med i facket minska. LO motsatte sig 1934 i ett yttrande till Socialdepartementet obligatoriska kollektivavtal eftersom de kunde äventyra medlemsrekryteringen.²⁸⁹ Det var ett erbjudande från socialminister Gustav Möller som man ansåg kunde stjälpas snarare än hjälpa.

Frankrike har både statligt satt minimilön och allmängiltigförklaring och där tjänar höjningar av minimilönen som *märke* för de kollektivavtalade lönehöjningarna, något som i Sverige förhandlas fram av parterna inom industrin. Statens framträdande roll i den franska modellen tenderar minimera det fackliga inflytandet på lönebildningen. Mindre än var tionde fransk löntagare är med i facket. Om staten och politikerna har det avgörande inflytandet över lönebildningen och annat som parterna har ansvar för i Sverige är det, precis som i den franska modellen, logiskt att strejker blir politiska och följs av demonstrationer på gatorna.

Ett problem som uppstår vare sig det införs statligt bestämda minimilöner eller allmängiltigförklaring är vem som ska kontrollera att villkoren i lagen respektive kollektivavtalen verkligen tillämpas. Om facken inte tillåts ha insyn i alla dessa företag eller har otillräckliga resurser blir det en statlig uppgift. I Norge är det *Arbeids-tilsynet* som granskar att den del av kollektivavtalen som allmängiltigförklaras efterlevs. Det betyder att staten kan komma att överta det som idag är en facklig uppgift. Även det vore ett avsteg från den svenska partsmodellen och dessutom ingen liten uppgift, i synnerhet om alla branscher omfattas. Även om 90 procent av alla *anställda* i Sverige idag täcks av kollektivavtal (ca 85 procent i privat sektor) omfattas endast omkring 40 procent av *företagen* med anställda av kollektivavtal.²⁹⁰ En klar majoritet av företagen som har anställda är således kollektivavtalslösa. Det rör sig främst om mindre företag av varierande storlek. I företag där det finns fackmedlemmar försöker facken förmå företagen att gå med i en arbetsgivarorganisation (vilket landsvägsagitatorn Gunnar Sträng ägnade sig åt inom jordbruket) eller att teckna hängavtal.

Konsekvenser för konflikträtten

Den svenska motsvarigheten till andra länders allmängiltigförklaring är den här vidsträckt konflikträtten. Även om ytterst få konflikter om tecknande av kollektivavtal årligen äger rum²⁹¹ är den potentiella möjligheten till strejk eller blockad betydelsefull när det gäller att förmå företag att teckna kollektivavtal. I första hand försöker facken få till stånd avtal genom samtal med arbetsgivaren ifråga. Från

²⁸⁹. Söderpalm 1980: 22.

²⁹⁰. Kjellberg 2020: 175.

²⁹¹. Se Medlingsinstitutets årsrapporter.

arbetsgivarhåll har upprepade gånger framförts krav på införande av proportionalitetsregler och förbud mot sympatikonflikter. Det skulle försvåra fackens arbete att teckna kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare. I förlängningen skulle det kunna aktualisera allmängiltigförklaring av kollektivavtal i branscher med låg täckning.

Om staten utsträcker kollektivavtalen eller delar av dem till företag utan sådana kan det förstärka arbetsgivarnas argumentation för proportionalitetsregler och förbud mot sympatikonflikter i och med att de kollektivavtalslösa företagen av staten tvingas att tillämpa kollektivavtal som framförhandlats utan att de haft någon plats vid förhandlingsbordet.

En annan fråga är hur det blir med den lokala dispositiviteten (anpassningen till lokala förhållanden genom förhandlingar mellan fack och arbetsgivare) om hela kollektivavtal allmängiltigförklaras och företaget inte har några fackliga representanter att förhandla med, vilket är det vanliga i kollektivavtalslösa företag. Ett sådant tillstånd skulle varken passa arbetsgivarna eller facken och kan komplicera förhandlingarna när parterna ingår centrala avtal.

Oförutsägbara förändringar

I Sverige motsätter sig idag alla politiska partier och arbetsmarknadens parter att EU genom direktiv inför lagfästa minimilöner i Sverige. Men det kan komma att förändras precis som det politiska landskapet håller på att göra det. Redan idag anser flera politiska partierna, precis som EU gjorde i sin Sverigerapport 2012, att ingångslöner (lägstalöner, minimilöner) innebär för höga ”trösklar” för ungdomars och nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Om fastställandet av minimilöner skulle överlämnas från arbetsmarknadens parter till politikerna blir det en form av lönebildning som knappast är förenligt med svenska partsmodellen.

Ett exempel på förändrade ståndpunkter illustrerar hur det kan gå när EU-domstolen intervenerar på den svenska arbetsmarknaden är Teknikföretagens ställningstagande år 2008 för införande av en minimilönelag i Sverige. Teknikföretagen föredrog då lagstiftning om minimilöner framför allmängiltigförklaring av kollektivavtal, som var ett alternativ som övervägdes.

Teknikföretagens krav om svensk minimilönelag 2008

Teknikföretagen anförde för det första ett juridiskt argument utifrån EU-kravet om att det ska vara tydligt vilken minimilön som gäller för utstationerad arbetskraft.²⁹² Eftersom kollektivavtalen inte omfattar alla arbetsplatser blev slutsatsen att lagstiftning var nödvändig.

För det andra – och det var det egentliga skälet – hade facken fått ett intresse av höjda minimilöner sedan det i Lavaldomen fastslagits att det endast var minimilönen som de tilläts påverka. För att förhindra att minimilöner av den anledningen drevs upp ville Teknikföretagen

²⁹². Kommunalarbetaren 9/7 2008: ”Teknikföretagen vill lagstadga minimilönen”; Weihe & Wahlstedt 2008.

införa en minimilönelag som skulle gälla hela arbetsmarknaden. Laval- och Ruffertdomarna visade enligt Teknikföretagen att krav (på kollektivavtalade minimilöner) gentemot de utstationerande företagen ”inte kan framföras om det redan finns en lagstiftning som sätter en miniminivå”.²⁹³ En sådan lag skulle i enlighet med EU-rättens diskrimineringsförbud gälla såväl utstationerande utländska företag som svenska företag.

En dubbel uppsättning minimilöner skulle därmed uppstå: en lagstiftad och en kollektivavtalad eftersom ”De fackliga organisationer som vill ha minimilönenivåer som är högre än den författningsreglerade minimilönen skulle på samma sätt som idag kunna kräva detta även i framtiden”, det vill säga den lagreglerade minimilönen skulle vara dispositiv.²⁹⁴ Även näringslivets forskningsinstitut Ratio ansåg att lagfäst minimilön var det bästa alternativet för Sverige efter Lavaldomen.²⁹⁵

Oförutsägbar händelsekedja

EU-domstolens ställningstaganden, prioriteringar och avvägningar mellan olika intressen görs inte i ett vakuum utan influeras av samhälleliga normer och värderingar och det går inte att förutse hur dessa kommer att se ut i framtiden.²⁹⁶ I Laval-fallet prioriterades arbetskraftens rörlighet framför EU-principerna om subsidiaritet (anpassning till de lokala förhållandena) och icke-diskriminering (lika lön för samma arbete på samma ort). Istället blev nationell tillhörighet avgörande för lönesättningen på svenska arbetsplatser där utstationerad arbetskraft används. En följd blev att Sverige tvingades förändra konfliktreglerna.

Förloppet där en EU-intervention startar en från början icke förutsägbar process och där det ena leder till det andra ser i Lavalfallet ut så här: EU-direktiv om utstationerad arbetskraft – Lavaldomen – Sverige tvingas förändra konfliktreglerna (Lavallagen) – facken får ett intresse att höja de svenska minimilönerna eftersom de ingår i ”den hårda kärnan” där stridsrätten fortfarande är kvar – Teknikföretagen föreslår svensk minimilönelag med syfte att hålla nere minimilönerna.

En EU-beslutad ordning som i praktiken innebär parallella system för minimilöner kan utlösa just en sådan oförutsägbar händelsekedja med negativa konsekvenser för den svenska partsmodellen. En partsmodell som EU-kommissionen ofta framhåller som en förebild för lönebildningen och som man på detta sätt riskerar att undergräva.

Avslutning

År 2020 var året då mycket kastades om och tog en ny riktning. Efter att under många år ha sjunkit steg den fackliga organisationsgraden

²⁹³. Weihe & Wahlstedt 2008:2.

²⁹⁴. Weihe & Wahlstedt 2008:55. Lag & Avtal nr 10 oktober 2008.

²⁹⁵. Institutets Vd Nils Karlson i Kollega nr 9 2008, sid. 64-65.

²⁹⁶. Se även Bender & Kjellberg 2021.

nu för första gången sedan 1990-talets mitt. Efter en stabilisering på 68 procent 2019 ökade den 2020 till 69 procent. Uppgången omfattade både arbetare (från 60 till 61 procent) och tjänstemän (från 72 till 73 procent).

En annan positiv utveckling var att andelen fackligt anslutna bland utrikes födda arbetare för andra året i rad gick upp: från 50 procent 2018 till 51 procent 2019 och 52 procent 2020. Därmed bröts den ständigt växande klyftan i facklig anslutning mellan utrikes och inrikes födda arbetare. Organisationsgraden hade 2006 varit 77 procent i båda grupperna men sedan gått isär alltmer till följd av att de utlandsföddas fackliga anslutning sjönk mer än de inrikes föddas.

Det finns två möjliga förklaringar till att de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad under år 2020 utvecklades mer positivt än de inrikes födda arbetarnas. För det första en strukturell. Eftersom de utrikes födda i större utsträckning än andra har tidsbegränsade anställningar förlorade många av dem jobbet, exempelvis inom restaurangbranschen. Detta pressar rent matematiskt upp organisationsgraden genom att tidsbegränsat anställda har lägre organisationsgrad än fast anställda. En annan möjlig förklaring är att de många utomeuropeiska flyktingar som anlände till Sverige hösten 2015 efter hand ökade sina språkkunskaper och sin kännedom om det svenska samhället och arbetsmarknaden och därför i högre grad än tidigare anslöt sig till de fackliga organisationerna. Mellan 2016 och 2019 steg andelen utrikes födda arbetare från 24 till 29 procent, där den låg kvar år 2020 (tabell 20).²⁹⁷ Den snabbt sjunkande organisationsgraden bland utlandsfödda arbetare mellan 2016 och 2018 (från 55 till 50 procent), det vill säga under åren då många flyktingar började komma ut på arbetsmarknaden (i Sverige har även asylsökande rätt att arbeta) vände från 2019 uppåt och landade 2020 på 52 procent.

En tredje för fackföreningarna positiv utveckling var att antalet yrkesaktiva LO-medlemmar ökade för första gången sedan 1992 då de blev 300 fler än året innan (Kjellberg 2017b). År 2020 växte antalet LO-medlemmar med 24 200 (tabell 8).²⁹⁸ Inte sedan 1983 har LO växt så mycket. Det totala antalet yrkesaktiva fackmedlemmar ökade under året med 75 100, vilket var mest sedan 1977. Unionen slog nytt rekord med nästan 30 000 fler medlemmar.

Helt exceptionell är den kraftiga medlemstillströmningen under mars och april månader 2020 då facken fick omkring 58 000 fler medlemmar. Dessa månader svarade således för cirka tre fjärdedelar av 2020 års medlemstillväxt. Den utlösande orsaken var den stora osäkerhet som uppstod vid coronapandemins utbrott och den åtföljande ekonomiska krisen. Krisen slog väldigt ojämnt mot olika branscher men kunde ha fått avsevärt större bredd och blivit betydligt djupare om inte en ny form av korttidsarbete införts i stor skala och företagen understöts på andra sätt. En stor del av medlemsökningen var

²⁹⁷. År 2015 var denna andel 23,5 procent, 2016 24,1 procent, 2019 29,3 procent och 2020 29,2 procent (Kjellberg 2021c). Alla tal avser arbetare 16–64 år med anställning (exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna). Om arbetslösa räknas in blir de utrikes föddas andel högre.

²⁹⁸. Justerat för Byggnads omläggning av medlemsstatistiken.

koncentrerad till första halvåret 2020. Det gäller 85 procent av medlemstillväxten i de tjänstemannafack där det föreligger statistik per halvår (tabell 7), 86 procent i LO-förbunden (tabell 6) och nära 90 procent av a-kassornas medlemsökning (tabell 15).

Kontrasten är stor till finanskrisen då de arbetsmarknadspolitiska insatserna mest handlade om coachning och liknande och då IF Metall (på central och lokal nivå) och Unionen (på lokal nivå) tecknade krisavtal med arbetsgivarna om reducerad arbetstid och lönesänkningar. Den gången steg avgifterna till a-kassorna eftersom regeringen Reinfeldt strax dessförinnan kopplat dessa till arbetslösheten bland medlemmarna i varje a-kassa.

År 2020 gjordes a-kassan tvärtom generösare. Under finanskrisen steg inte de fackliga medlemstalen alls – de sjönk i stället med cirka 25 000 mellan 2008 och 2011. Antalet a-kassemedlemmar ökade under samma treårsperiod med i genomsnitt 25 000 per år, vilket är betydligt blygsammare än uppgången på närmare 270 000 under år 2020. Om vi ser på de *fackliga* a-kassorna fick de 2008–2011 i genomsnitt 21 000 fler medlemmar per år. Enbart under år 2020 fick samma kassor ett medlemstillskott på inte mindre än 234 000 personer eller drygt tio gånger mer än vad de årligen fick under finanskrisen.

För första gången sedan a-kasseavgifterna chockhöjdes den 1 januari 2007 och ytterligare differentierades efter arbetslösheten i varje kassa den 1 juli 2008 ökade a-kassornas organisationsgrad nu rejält. Efter att andelen löntagare (inklusive arbetslösa) anslutna till en a-kassa år 2006 varit uppe på 87 procent rasade den till 76 procent 2007 och 74 procent 2008 (tabell 17). Ännu 2019 var a-kassornas organisationsgrad 74 procent, men 2020 steg den med fem procentenheter till 79 procent eller fem gånger mer än vad den fackliga organisationsgraden gick upp under samma år. Därmed blev a-kassornas organisationsgrad tio procentenheter högre än den fackliga organisationsgraden som under 2020 steg från 68 till 69 procent.

På samma sätt ökade medlemstalen tre gånger mer i de fackliga a-kassorna än hos facken själva. LO-kassorna ökade till och med fyra gånger mer än LO-förbunden år 2020. I genomsnitt steg antalet medlemmar i de fackliga a-kassorna med 6,8 procent (tabell 15) och i facken med 2,5 procent (tabell 8).

Särskilt mycket ökade flera av a-kassorna som i sitt rekryteringsområde har många personer med osäkra jobb. Inom LO-området växte hotell- och restaurangkassan med 27 procent (+19 900 medlemmar), Handels a-kassa med 15 procent (+24 300 medlemmar) och Transports a-kassa med 9 procent (+8 000 medlemmar), alla tre verksamma inom de privata tjänstenäringarna. Dessutom valde väldigt många av dem att enbart gå med i a-kassan och välja bort facket, vilket hänger samman med att en hög andel är lågavlönade och därför sannolikt inte ansåg sig ha råd att betala avgiften till både facket och a-kassan.²⁹⁹ För att ta del av fackens inkomstförsäkringar måste

²⁹⁹ Det bör observeras att det är nettosiffror som presenteras här. Det kan mycket väl vara så att en hög andel går med i både fack och a-kassa samtidigt som många av de som redan är med i facket går ur i samband med att de blir arbetslösa, byter bransch etc.

man vara med i båda, men dessa grupper hade en högst begränsad nytta av dem till följd av sina låga löner. Direktanslutningen till hotell- och restaurangkassan steg under 2020 från 63 till 69 procent, i Transports a-kassa från 46 till 50 procent och i Handels a-kassa från 35,5 till 39 procent (tabell 16).

De många uppsägningarna i hotell- och restaurangbranschen, ofta genom att tidsbegränsat anställda fick gå, gjorde att medlemsökningen inom Hotell- och Restaurangfacket på 1 700 under första halvåret vändes i en medlemsnedgång på 1 800 under andra halvåret, varför slutresultatet blev att förbundets medlemstal sjönk något under året (tabell 6). Likaså ökade Transport ganska mycket under årets första halva (+600) för att sedan förlora nästan lika många (-500). Handeln drabbas av relativt färre uppsägningar än hotell- och restaurangbranschen. Fackförbundet Handels ökade sitt medlemstal såväl under första (+6 500) som andra halvåret (+500). Med en medlemsökning om totalt 7 000 personer var Handels näst efter Musikerna det LO-förbund som relativt sett ökade mest (+5,7 procent respektive +9,3 procent) och efter Kommunal det som ökade mest i absoluta tal.

Kommunal fick under året 18 200 fler medlemmar. Förbundet avviker från alla andra LO-förbund genom att medlemsökningen under andra halvåret (+9 400) var större än under första halvåret (+8 800). En annan skillnad är att de flesta medlemmarna hade mer att göra än under ett vanligt år. Förbundets skarpa agerande mot den på många håll inom sjukvården, äldreomsorgen och busstrafiken otillfredsställande eller till och med farliga arbetsmiljön medverkade säkert till att man vann i förtroende och att medlemsökningen blev den största sedan 1984. Dessutom fick Kommunals agerande stor uppmärksamhet i media.

Unionen ökade ännu mer – med 29 700 – men hela ökningen var koncentrerad till första halvåret. En bidragande orsak var sannolikt att taket i a-kassan under året höjdes från 25 025 kronor i månaden till 33 000 kronor, vilket gjorde förbundets inkomstförsäkring mindre attraktiv än vad den annars hade varit. Ännu större inverkan fick takets höjning på LO-förbundens inkomstförsäkringar, eftersom LO-gruppernas löner i regel är lägre än tjänstemännens. Direktanslutningen steg dock även till Unionens a-kassa, som under 2020 ökade medlemstalet med så mycket som 68 800.

Sammanlagt ökade antal medlemmar i arbetarkassorna med 105 900 (tabell 15) och i arbetarfacken med 23 700 (= 22 procent av arbetarkassornas ökning). I tjänstemannakassorna steg medlemstalet med 128 100 och i tjänstemannafacken med 51 500 (= 40 procent av medlemsökningen i kassorna). Att antalet medlemmar i arbetarfacken ökade mindre än i tjänstemannafacken är inte oväntat med tanke på att tjänstemännen i arbetskraften är betydligt fler än arbetarna och dessutom en växande andel, men det är inte hela förklaringen. Även relativt sett ökade den fackliga anslutningen mindre bland arbetarna än bland tjänstemännen.

Den fackliga organisationsgraden för arbetare steg något mindre (+0,7 procentenhet) än för tjänstemän (+1,0 enhet). Man bör dock hålla i minnet att LO-förbunden inte bara organiserar arbetare utan också en

del tjänstemän. LO:s medlemstillväxt under 2020 var 2,0 procent, TCO:s 3,7 procent, Sacos 2,7 procent och övriga fackförbunds 1,8 procent (tabell 8). I genomsnitt blir det 2,5 procentens uppgång jämfört med 0,3 procent 2019 och 0,0 procent 2018.

Om man beaktar att antalet LO-medlemmar under 2019 *sjönk* med 10 000 så blir ”swinget” i positiv riktning allra störst hos LO, närmare bestämt 34 200 (utebliven nedgång om 10 000 + 24 200 i medlemsökning). Hos TCO var swinget 22 000 (medlemsökningen på 34 300 år 2020 innebar en förbättrad medlemstillströmning med 22 000 jämfört med 2019 då ökningen var ca 12 300), hos Saco var swinget 7 200 och hos övriga fack 3 100. Totalt sett ökade fackens medlemstal med 66 400 medlemmar mer än under 2019. Allt som allt ökade facken med 75 100 yrkesverksamma medlemmar 2020 och under 2019 med 8 700.

Sedan 2006 har den fackliga organisationsgraden minskat mest bland byggnadsarbetare (-23 procentenheter), varefter kommer arbetare i ”övriga privata tjänster”, vari ingår i privat regi driven vård, omsorg, hemtjänst, personliga assistenter, hår- och skönhetsvård m.m. (-20), bland transportarbetare (-19) samt hotell- och restaurangarbetare (-18) – se tabell 18A–B. Flera av dessa branscher är ur facklig synvinkel problematiska, på grund av stora arbetsmiljöproblem, ojuste konkurrens, kriminalitet, pressade priser i samband med offentliga upphandlingar m.m. (Kjellberg 2020, avsnittet om ”kollektivavtalens vita fläckar”).

I *byggbranschen* förekommer långa kedjor av underleverantörer med ett stort inslag av utstationerade arbetare. Inte sällan utgörs hela arbetsstyrkan av utstationerade byggnadsarbetare, exempelvis från Polen. Relativt många av dessa företag har kollektivavtal även om Byggnads saknar medlemmar i dem. Enligt svensk lag har de regionala skyddsombuden inte tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar. Efter ett varsel om strejk tecknade Byggnads i november 2020 ett avtal, som förutom utökat ansvar för huvudentreprenörer, innebär att de regionala skyddsombuden får tillträde till de arbetsplatser som de tidigare utestängts ifrån.³⁰⁰

I *transportbranschen* har den så kallade cabotagetrafiken medfört starkt pressade konkurrensvillkor för svenska åkerier med svenska chaufförer. Till transportbranschen hör även cykelbud (”gigarbetare”), ofta hos företag utan kollektivavtal, samt flytt- och budfirmor som även de sällan har kollektivavtal (Kjellberg 2020). Även taxiföretagen är svårorganiserade.

Restaurangbranschen är en ”genomgångsbransch” med ett stort inslag av små företag och utrikes födda arbetare, varav många kommit som arbetskraftsmigranter från tredje land och andra som flyktingar. Under år 2020 steg dock organisationsgraden kraftigt i hotell- och restaurangbranschen (tabell 18A-B). Bidragande till det var att många med tidsbegränsade anställningar (som ju har lägre organisationsgrad än de med fasta anställningar) förlorade jobben.

³⁰⁰ Lag & Avtal 26/11 2020.

Mest ökade organisationsgraden mellan 2006 och 2020 hos handelstjänstemän (+5 procentenheter).

Bland Sveriges tio största fackförbund den 31 december 2020 finns fyra TCO-förbund, tre LO-förbund, två Saco-förbund och det fristående Ledarna, det vill säga sex tjänstemannafack och fyra arbetarfack. Bland de sex största förbunden är fyra tjänstemannafack. År 2000 var tjänstemannafacken tre, 1990 två, 1970 ett och 1950 inget bland de sex största förbunden (tabell 26). Det illustrerar tjänstemannagruppernas och tjänstemannafackens expansion, men också fackförbundens samgående till allt färre och större förbund.

Tabell 26. Sveriges sex största fackförbund 1940–2020

År	1	2	3	4	5	6
2020	Unionen 596 100	Kommunal 518 800	IF Metall 241 600	Läraryrskombundet 163 300	Vision (SKTF) 143 100	Sveriges Ingenjörer 132 000
2010	Kommunal 503 400	Unionen 413 100	IF Metall 275 100	Läraryrskombundet 177 100	SKTF 121 300	Handels 120 500
2000	Kommunal 595 200	Metall 314 300	Sif 298 600	Läraryrskombundet 176 100	HTF 151 800	Handels 147 800
1990	Kommunal 636 700	Metall 357 100	Sif 276 800	SKTF 170 500	Handels 152 700	Seko 149 700
1980	Kommunal 514 500	Metall 379 300	Sif 276 700	Seko 158 300	Handels 147 600	SKTF 142 100
1970	Metall 337 500	Kommunal 231 200	Sif 203 000	Byggnads 151 000	Seko (SF) 145 400	Handels 111 700
1960	Metall 269 700	Byggnads 139 600	Kommunal 119 100	Sif 107 100	Handels 96 200	Träindustri 59 000
1950	Metall 211 800	Byggnads 111 100	Kommunal 86 000	Järnvägsmanna 69 100	Handels 66 600	Träindustri 56 300
1940	Metall 175 100	Grov & Fabriks 88 500	Kommunal 45 000	Handels 41 100	Järnvägsmanna 41 000	Lantarbetare 39 800

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande)

Anm. Yrkesaktiva medlemmar per 31/12.

En annan indikator på tjänstemannafackens numerära expansion är att medan 78 procent av alla fackmedlemmar 1950 fanns i LO så hade den andelen 2020 sjunkit till 41 procent (tabell 9).

Tjänstemännen är, som nämnts, fler än arbetarna i arbetskraften, men har också en högre organisationsgrad (73 procent) än arbetarna (61 procent). År 2006 var den lika för arbetare och tjänstemän (77 procent) men vidgades därefter alltmer till följd av bland annat högre a-kasseavgifter på arbetsidan (särskilt under perioden 2007–2013), mindre frekventa och mindre attraktiva inkomstförsäkringar samt en snabbt stigande andel utrikes födda arbetare, varav alltfler kom som flyktingar från utomeuropeiska länder utan fackliga traditioner. Därtill kan läggas att andelen deltidsarbetande och personer med tidsbegränsade jobb är högre bland arbetare än bland tjänstemän. Det gäller särskilt i de mest otrygga formerna som ökat sedan allmän visstid infördes 2007. Sedan 2018 har klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän inte vidgats nämnvärt. Bidragande är att de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad ökat under senare år. Tjänstemännens fackliga frammarsch har successivt förändrat det fackliga landskapet. LO–Saf dominerade länge avtalsförhandlingarna,

men 1973 bildades Privattjänstemannakartellen PTK som så småningom blev en viktig förhandlingspart på toppnivå. Inom PTK samarbetar TCO- och Saco-förbunden som har medlemmar i privat sektor samt Ledarna. Ett annat viktigt steg för att öka tjänstemännens fackliga styrka var det samarbetsavtal som TCO och Saco ingick 1996. Det öppnade samma år dörren för Sacos medlemskap i Nordens Fackliga Samorganisation (NFS) och Europafacket (ETUC). Året därpå inrättade LO, TCO och Saco ett gemensamt kontor i Bryssel. Och därmed är vi inne på fackligt samarbete på tvärs av centralorganisationerna.

Ett nära samarbete mellan de dominerande LO-, TCO- och Saco-facken inom industrin inleddes 1992 då det så kallade Förhandlingsrådet bildades av Metall, Sif och Civilingenjörernas förbundet (CF). Motivet var att stoppa arbetsgivarnas planer på en helt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Sedan staten hotat att intervensera i lönebildningen genom lagstiftning om inte parterna gjorde något för att växla ned löneökningstakten till Europainivå bildades 1996 Facken inom industrin, där även de andra LO-förbunden inom industrin ingick. Regeringen hade redan i början av 1990-talet agerat i samma syfte genom att tillsätta Rehnberg-kommissionen. Nu tog Facken inom industrin initiativet till 1997 års Industriavtal som sedan dess haft en märkessättande nyckelroll i avtalsrörelserna.

Det är internationellt unikt att tjänstemannafack intar en så framträdande plats i avtalsförhandlingarna som Unionen och Sveriges Ingenjörer gör genom sitt deltagande i Facken inom industrin. IF Metall har ett ben i vardera LO och Facken inom industrin och kan på sikt till och med tänka sig att gå samman med tjänstemannafack och då närmast med Unionen. Inom industrin håller många arbeten som IF Metallmedlemmar utför på att bli alltmer tjänstemannalika. Under lasförhandlingarna 2020 medförde IF Metalls samhörighet med industrins tjänstemannafack, men framför allt det gemensamma behovet av kompetensutveckling och omställningsförmåga inom exportsektorn, att förbundet valde att ansluta sig till det las-avtal som PTK och Svenskt Näringsliv ingick och därmed sätta solidariteten med de andra LO-förbunden i andra hand.

Två förtydliganden behöver dock göras. För det första deltog IF Metall tidigare i LO:s enhälliga avståndstagande från PTK-SN-avtalet. För det andra uppnådde förbundet, i likhet med Kommunal, genom egna förhandlingar förbättringar som var viktiga för de egna medlemmarna. Därmed kom IF Metall, i likhet med Unionen och Sveriges Ingenjörer (via PTK), det vill säga de tre viktigaste förbunden i Facken inom industrin, samt Kommunal att stå bakom det nya huvudavtal som undertecknades den 4 december 2020.

Ur ett historiskt perspektiv är det minst sagt anmärkningsvärt att LO inte finns med bland parterna som ingår ett huvudavtal. Det får ses mot bakgrund av tjänstemannafackens växande styrka, men framför allt LO:s interna splittring till följd av att de problem som de olika förbunden står inför när det gäller anställningstryggheten varierar starkt. I tabell 1 sammanställs förbundens skilda prioriteringar. För vissa förbund är turordningsreglerna avgörande (Seko, Fastighets,

Byggnads, Målarna, Elektrikerna, Transport och Pappers). För andra är det i stället det utbredda bruket av allmän visstid och andra otrygga anställningsformer, hyvling m.m. (Handels och Kommunal). Och för åtminstone ett annat förbund kompetensutvecklings- och omställningsfrågorna samt inhyrning (IF Metall). Övriga förbunds ställningstaganden framgår inte lika klart.

Av stor betydelse var också det politiska trycket från en socialdemokratisk regering som var beroende av två liberala partier med långtgående krav på ett uppluckrat anställningsskydd, något som stadfästes i januariöverenskommelsen 2019. Den statliga utredning – Toijerutredningen – som överenskommelsen resulterade i uppfattades av regeringen som obalanserad och av facken som oacceptabel.³⁰¹ Alla parter – även arbetsgivarna – föredrog ett avtal framför utredningen, men en partsöverenskommelse träffades inte förrän efter många turer. Flera LO-förbund framhöll att arbetsgivarna hade ett övertag i förhandlingarna eftersom Toijerutredningens förslag annars hade genomförts. Utan Kommunals och IF Metalls deltagande hade det nya huvudavtalets legitimitet blivit högst begränsad. Arbetsgivarna var därför beredda att göra ytterligare eftergifter för att tillfredsställa dessa båda förbund som tillsammans omfattar 61 procent av LO:s yrkesaktiva medlemmar.

Därmed lyckades arbetsmarknadens parter ”vrída anställningsskyddet ur politikernas händer” även om det skedde till priset av att LO akterseglades och ”hamnade på den fackliga läktaren”. Inget förblir vid det gamla. Jämfört med Saltsjöbadsavtalet kännetecknas det nya huvudavtalet av ett ökat statligt inflytande (vilket är logiskt utifrån att anställningsskyddet blev lagfäst 1974, men också till följd av ett förändrat politiskt landskap), ett ökat arbetsgivarinflytande (även här spelar det förändrade politiska landskapet in, liksom splittringen på den fackliga sidan) och ett ökat inflytande för tjänstemannafacken (till följd av ett förändrat fackligt landskap och de svenska tjänstemannafackens internationellt unika styrka).

Om praktiskt taget alla parter på arbetsmarknaden hade ställt sig bakom överenskommelsen mellan PTK och SN hade man knappast kunnat tala om ett ökat statligt inflytande, men nu blev detta inte fallet. När regeringen med stöd av sina båda liberala samarbetspartier bestämde att PTK-SN-överenskommelsen (bortsett från eventuella tekniska justeringar) skulle upphöjas till lag inträffade något helt unikt i den svenska partsmodellens historia. Det nya var att vissa arbetsmarknadsaktörer genom en sorts *allmängiltigförklaring* gavs möjlighet att bestämma vad som skulle gälla även på resten av arbetsmarknaden.

Som framgått är 2020 året då mycket hände på den svenska arbetsmarknaden: coronapandemin med pressad arbetsmiljö för många och hemarbete för andra, ekonomisk kris, införande av

³⁰¹. Även en av las-utredningens experter, professor Ola Bergström, ansåg att utredningen inte levde upp till kravet om balans mellan parterna:

”Omställningssystemet bygger på att parterna enligt Las måste förhandla om turordning (...) Ju mer undantag en part får göra utan att betala för det, desto mer riskerar det på sikt att underminera hela systemet” (Arbetsvärlden 3/10 2020).

korttidsarbete i stor skala, en generösare a-kassa, kraftig medlems-tillströmning till fack och a-kassor, ökad organisationsgrad, ett nytt huvudavtal i december och dessutom en stor avtalsrörelse. I den senare finns ytterligare ett exempel på hur en fråga ”vreds ur politikernas händer” och reglerades genom kollektivavtal. Efter ett varsel om strejk i november 2020 lyckades Byggnads i sin bransch driva igenom att de regionala skyddsombuden får tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar. För både facken och regeringen, som fick sin proposition om detta avslagen av riksdagen, är det en viktig fråga eftersom det på många arbetsplatser med utstationerade arbetare visat sig vara mycket stora brister i arbetsmiljön.

Referenser

Ahlberg, Kerstin (2021) ”Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna”, *Arbetsliv i Norden* 8/9 2021. <https://www.arbetslivinorden.org/nyheter/nyheter-2021/article.2021-09-07.4831627358>

Allvin, Michael & Sverke, Magnus (2000) ”Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization” *Economic & Industrial Democracy* 21:1

Been, Wike & Maarten Keune (2019) ”The Netherlands: decentralization and growing power imbalances within a stable institutional context”. I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume II. ETUI: Bryssel, s. 445–463.

Bender, German & Anders Kjellberg (2021) ”A minimum-wage directive could undermine the Nordic model”, *Social Europe* 13/7 2021. [https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model\(72adf329-c922-46d9-97b3-a24b801a0cb7\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model(72adf329-c922-46d9-97b3-a24b801a0cb7).html) eller <https://socialeurope.eu/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model>

Bender, German & Fredrik Söderqvist (2021) *How to negotiate an algorithm. A case study on voice and automation in Swedish mining*. Presented at the ILERA World Congress 2021.

Bruhn, Anders (1999) *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro: Örebro universitet.

Bruhn, Anders & Kjellberg, Anders & Sandberg, Åke (2013) ”A New World of Work Challenging Swedish Unions” i Åke Sandberg (red.) *Nordic Lights. Work, Management and Welfare in Scandinavia*. Stockholm: SNS (s. 126-186). https://portal.research.lu.se/portal/files/19441202/Nordic_lights_kapitel_4_Bruhn_Kjellberg_Sandberg_Correct.pdf

Byggnadsnadskommissionen (2021) *Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal. Om överlevnaden av den svenska modellen*. En rapport till byggnadsnadskommissionen 2021-03-21.

Calleman, Catharina (2011) ”Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen”. I Catharina Calleman (red.) *Rätten i den ekonomiska krisen*. Uppsala: Iustus förlag, sid. 163–190.

- Calmfors, Lars & Simon Ek & Ann-Sofie Kolm & Per Skedinger (2019) *Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid*. Stockholm: Dialogos.
- Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021a) *Vad finns det för anledning att vara med i facket?* Stockholm: Fores.
- Calmfors, Lars & Julia Nederberg & Carolina Persson (2021b) ”Vad finns det för motiv att vara med i facket?”, *Ekonomisk debatt* nr 4 2021, 42-54.
- De Geer, Hans (1992) *Arbetsgivarna. SAF i tio decennier*. Stockholm: SAF.
- Ds 2021:17. *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2012) *OK 2012. HK og 50%-reglen. Baggrund og effekt*. Köpenhamn: FAOS.
https://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok_2012/HK_og_halvtredsprocentreglen_Fakta.pdf
- Ebbinghaus, Bernhard & Claudia Göbel & Sebastian Koos (2011) “Social capital, ‘Ghent’ and workplace contexts matter: comparing union membership in Europe”. *European Journal of Industrial Relations*, 17, 107-124.
- Elvander, Nils (1996) *1995 års avtalsrörelse: Bakgrund, förlopp, erfarenheter. Rapport till ”Edingruppen”*. Solna: Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1996:27
- Elvander, Nils (1997) ”The Swedish Bargaining System in the Melting Pot”. I Nils Elvander & Bertil Holmlund *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Elvander, Nils (2002) “Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 8:3 (191–204):
https://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2002/aa2002_vol08_s191-204.pdf
- Enfeldt, Johan (2021) *Därför får vi fler obehöriga lärare*. Stockholm: Arena Idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/darfor-far-vi-fler-obehoriga-larare.pdf>
- Fransson, Anna & Christian Kjellström (2020) *Pandemin och korttidsarbetet*. Stockholm: Medlingsinstitutet oktober 2020.

Gråbacke, Carina (2002) *Möten med marknaden. Tre svenska fackförbunds agerande under perioden 1945-1976*. Göteborg: Ekonomisk-historiska institutionen.

Hansen, Nana Wesley & Seip, Åsmund Arup (2018) "Government employers in Sweden, Denmark and Norway: The use of power to control wage and employment conditions", *European Journal of Industrial Relations* 24(1)73–89.

Hemerijck, Anton C. & Mark I. Vail (2004) "The Forgotten Center: The State as Dynamic Actor in Corporatist Political Economies". I Jonah D. Levy (red.) *The State after Statism. New State Activities in the Age of Liberalization*. Cambridge, Ma: Harvard University Press.

Holmlund, Bertil & Lundborg, Per (1999) "Wage bargaining, union membership and the organisation of unemployment insurance", *Labour Economics*, nr 6, s 397-415.

Hällberg, Petter & Christian Kjellström (2020) *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna. En rapport om hur kollektivavtalen påverkar de lägsta lönerna på arbetsmarknaden*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gstl%C3%B6ner_200120_v3.pdf

Jansson, Olle & Jansson, Jenny & Jan Ottosson (2019) *Neither sticks nor carrots: Swedish trade union involvement in the European Semester*. Case study Sweden. European Social Observatory.

Johansson, Anders L. (1989) *Tillväxt och klassarbete. En studie av den svenska modellens uppkomst*. Linköping: Linköping studies in arts and science 32.

Kjellberg, Anders (2001/2017) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag.
https://portal.research.lu.se/ws/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf

Kjellberg, Anders (2003) *Framtidsfacket*. Seminarium med Sif:s förbundsstyrelse och ledningsgrupp i Stockholm 21 maj 2003. Lund: Sociologiska institutionen.
https://portal.research.lu.se/ws/files/52920477/FramtidsfacketKjellberg_Sif_2003.pdf

Kjellberg, Anders (2010) *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – och utvecklingen därefter*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:2 (uppdateras löpande).
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter\(3214d57a-561e-4932-825d-dfdae721d97f\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter(3214d57a-561e-4932-825d-dfdae721d97f).html)

Kjellberg, Anders (2011) "The Decline in Swedish Union Density since 2007". *Nordic Journal of Working Life Studies* (NJWLS) Vol. 1. Nr 1 (August 2011), s. 67–93.

<https://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf>

Kjellberg, Anders (2017a) "Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations". I Mia Rönnmar & Jenny Julén Votinius (red.) *Festschrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund

https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Kjellberg, Anders (2017b) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*.

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century\(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/the-membership-development-of-swedish-trade-unions-and-union-confederations-since-the-end-of-the-nineteenth-century(f155826a-fa3c-41c7-9e34-19c7fc94a8dc).html) (uppdateras löpande)

Kjellberg, Anders (2019) "Sweden: collective bargaining under the industry norm". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel. Volym III (sid. 583-604 + Extra appendix).

[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm\(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html)

Kjellberg, Anders (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2029*. Stockholm: Arena Idé.

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html)

Kjellberg, Anders (2021a) "The shifting role of unions in the social dialogue", *European Journal of Workplace Innovation. Special Issue: European Approaches to Sustainable Work*. Volume 6, Number 1-2, March 2021, s. 220–244.

https://portal.research.lu.se/portal/files/94935911/Unions_in_social_dialogue_Kjellberg_Workplace_Innovation.pdf

Kjellberg, Anders (2021b) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion.

https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf

Kjellberg, Anders (2021c) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1 (Uppdaterad 2021).
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoer-bund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

Kjellberg, Anders (2021d) ”Lärarnas successiva samgående”, *Nio - Fem. Tidskrift om arbetsliv & profession*, nr 1 2021, s. 12-17.
[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaaende\(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaaende(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a).html)

Kjellberg, Anders (2021e) ”Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning”, kapitel 17 i *Medlingsinstitutets årsrapport 2020*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
https://portal.research.lu.se/portal/files/97287548/_rsrapport_Medlingsinstitutet_2020_Kjellberg_kapitel_17_1_.pdf

Kjellberg, Anders (2021f) *Den svenska modellen 2020 – en presentation*. Stockholm: Arena Idé.
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-2020--en-presentation\(4b44cf5e-2e56-48ad-97d7-16d7cfbaf82a\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-2020--en-presentation(4b44cf5e-2e56-48ad-97d7-16d7cfbaf82a).html)

Kjellberg, Anders (2021g) ”Anställda nyckeln när framtidens kontor skapas”, *Kollega* 22/6 2021.
[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas\(305c1463-50b2-49d5-b144-8682a3aebc58\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas(305c1463-50b2-49d5-b144-8682a3aebc58).html)

Kuuse, Jan (1986) *Strukturomvandlingen och arbetsmarknadens organisering. SAF och dess motparter i en förändrad omvärld*. Stockholm: SAF.

Larsson, Allan (2014) *Bryta ny mark*. Visby: Gotlandsboken.

Larsson, Mats (2011) *Röster om facket och jobbet. Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset*. Rapport 3 av 5. Stockholm: LO.

Larsson, Mats (2020a) *Anställningsformer år 2020. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990–2020*. Stockholm: LO.

Larsson, Mats (2020b) *Facklig anslutning år 2020*. Stockholm: LO.

https://www.lo.se/start/lo_fakta/facklig_anslutning_2020

Lindellee, Jayeon (2018) *Beyond Retrenchment. The Multi-Pillarization of Unemployment Provision in Sweden*. Lund Dissertations in Social Work 54.

https://portal.research.lu.se/portal/files/53825984/Beyond_Retrenchment_Multi_Pillarization_of_Unemployment_Benefit_Provision_in_Sweden.pdf

Lindvall, Johannes (2010) *Mass Unemployment and the State*. Oxford: Oxford University Press.

LO (2021) Remissvar 2021-09-06. En reformerad arbetsrätt – för *flexibilitet*, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17. Diarienummer 20210215.

Lundenmark, Tomas & Christer Nilsson (2001) *Slaget om riksavtalet. En berättelse om tillkomsten av Förhandlingsrådet och en ny modell för samspel på arbetsmarknaden*. Stockholm: Förhandlingsrådet.

Lysgaard, Sverre (2001) *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Medlingsinstitutet (2019) *Löneutvecklingen i Sverige – En rapport om lönebildningen och samhällsekonomin*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2021) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (2019) "Conclusion: towards an endgame". I Müller, Torsten et al (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume III (s. 625-664)

Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume IV.

Nergaard, Kristine (2018) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2018*. Oslo: Fafo.

Nycander, Svante (2010) *Sist in först ut. LAS och den svenska modellen*. Stockholm: SNS Förlag.

Palm, Johanna (2018) *De oorganiserade. Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. Stockholm. LO.
https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/File/de_oorganiserade.pdf

Palm, Johanna (2019) *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigeconomien. En kunskapsöversikt*. Stockholm: Forte.
<https://forte.se/publikation/arbetsvillkor-och-arbetsforhallanden-inom-gigeconomien/>

Palm, Johanna (2020) "The declining influence of class and ideology in union membership: Consistent but divergent trends among Swedish employees", *Economic and Industrial Democracy*, 41(2)351-371.

Pelling, Lisa (2020) *Att stå längst fram. En skildring av villkoren för medlemmar i Kommunal under coronakrisen våren 2020*. Stockholm: Arena Idé.

Rasmussen, Stine & Jouko Nätti, Trine Pernille Larsen, Anna Ilsøe & Anne Helene Garde (2019) "Non-standard Employment in the Nordics – toward precarious work?" *Nordic journal of working life studies* 9 (56), s. 7–32.
<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114689/163230>

Rathgeb, Philip & Arianna Tassinari (2020) "How the Eurozone disempowers trade unions: the political economy of competitive internal devaluation". *Socio-Economic Review* 2020.
<https://www.wipsociology.org/2020/09/02/the-eurozone-poses-challenges-for-labour-at-large-and-not-just-for-the-south/>

Rehnberg, Bertil (1999) *Till arbetsmarknadens förfogande*. Stockholm: Hjalmarson & Högberg.

Rehnström, Sofie & Robert Sjunnebo (2015) *Tillsammans – LO-samordning och samverkan i praktiken*. Stockholm: LO.

Sif (2001) *Sifs idéprogram*. Stockholm: Sif.

Stockholms universitet (2021). Yttrande 2021-09-09 över promemorian En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17). Dnr SU FV-2249-21.

Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal (2021). Remissvar 2021-09-06 över promemorian En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17

Sverke, Magnus & Hellgren, Johnny (2002) "Inledning", i Magnus Sverke & Johnny Hellgren (red.) *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Lund: Arkiv förlag.

Söderpalm, Sven Anders (1980) *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken. En historisk studie i samarbetet på svensk arbetsmarknad*. Stockholm: Svenska Arbetsgivareföreningen.

Thörnquist, Annette (2015) "False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 31(4): 411-429.
<https://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2015023>

Toubøl, Jens & Jensen, Carsten Strøby (2014) "Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment", *Transfer* 20(1)135-154.

Ulander-Wänman, Carin (2016) "Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 22(3-4), 68–82.

Unionen (2021) *Krockuddar i kristider. Den svenska partsmodellen och Covid-19*. Stockholm: Unionen.

Waddington, Jeremy (2014) *Trade union membership retention and workplace representation in Europe*. Working Paper 2014.10. Bryssel: ETUI.

Weihe, Anders & John Wahlstedt (2008) *Den svenska modellen efter Vaxholm*. Stockholm: Teknikföretagen.
<https://www.mynewsdesk.com/se/teknikforetagen/documents/den-svenska-modellen-efter-vaxholm-2002>

Vincent, Catherine (2019) "France: the rush towards prioritising the enterprise level". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019.
<https://www.semanticscholar.org/paper/France%3A-the-rush-to-wards-prioritising-the-level-Vincent/09689c4f8df5f585425c15daf767de-e503cd5283>

Visser, Jelle (2002) "Why fewer workers join unions in Europe: a social custom explanation of membership trends", *British journal of industrial relations*, 40(3)403-430.

Wingborg, Mats (2019) *Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna*. Stockholm: Arena Idé.

Ölmebäck, Emma (2013) *Framtidens sjukvård kräver patientnära proffs. En rapport om undersköterskorna i hälso- och sjukvården*. Stockholm: Kommunal.

Denna rapport ingår i Arena Idés utredningsprojekt **Arbetsliv & inflytande**.
Läs mer på <https://arenaide.se/arbetsliv-och-inflytande>