



LUND UNIVERSITY

Den svenska modellen i en föränderlig värld

Kjellberg, Anders

2022

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2022). *Den svenska modellen i en föränderlig värld*. (Arbetsliv och inflytande). 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



Den svenska modellen i en föränderlig värld

Anders Kjellberg

Den svenska modellen i en föränderlig värld

© Arena Idé, Stockholm, februari 2022

ISBN 978-91-985543-3-5

Författare: Anders Kjellberg

Redaktör: German Bender, Arena Idé

Foto omslag: iStockphoto

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, och doktorand vid Handelshögskolan i Stockholm.

Förord

I denna rapport presenteras nya data om fackförbundens och centralorganisationernas medlemsutveckling under 2021. För det andra redovisas och diskuteras förändringarna av den fackliga organisationsgraden för arbetare och tjänstemän per bransch, utrikes/inrikes födda, mm. Under 2021 steg organisationsgraden för andra året i rad. För tredje året i följd ökade den bland utrikes födda arbetare. Nytt för året är en omfattande genomgång av andelen fackligt anslutna i olika länder.

Vidare analyseras förändringarna av den svenska partsmodellen under den fortsatta processen fram mot ett nytt huvudavtal och vad det betyder att LO anslutit sig till detta.

För vissa aspekter av den svenska modellen hänvisar jag till 2020 och 2021 års Arena Idé-rapporter.

Den svenska modellen i en oviss tid (2020):

- Den fackliga organisationsgradens utveckling i olika yrken per privat/offentlig sektor respektive inrikes/utrikes född.
- Kollektivavtalens täckningsgrad och arbetsgivarnas organisationsgrad, bland annat andelen företag med kollektivavtal respektive som är anslutna till en arbetsgivarorganisation.
- Kollektivavtalens 'vita fläckar'.

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal (2021):

- EU-direktivet om minimilöner.

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 stort tack också till LO-ekonomen Thomas Carlén för att reda ut vad LO:s anslutning till huvudavtalet innebär för de förbund som ansluter sig till det respektive inte gör det.

Lund den 21 februari 2022

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	6
Inledning	9
Några utmärkande drag hos partsmodellen	10
Svensk partsreglering i internationell jämförelse	11
Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering	11
Långtgående brittisk decentralisering och inskränkt konflikträtt.....	12
Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner.....	13
Nederländerna: lönemoderation i partsregi efter statlig press.....	14
Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv.....	15
Facklig organisationsgrad internationellt	16
Tabell 1. Facklig organisationsgrad i olika länder 2000-2020	17
De nordiska länderna utom Norge: förändrade Gentsystem.....	18
Facklig tillbakagång större i många länder än i Sverige	20
De tyska fackens försvagning	20
Strategier för att försvaga facken i Tyskland och Sverige.....	21
Brittiska arbetsgivare lyckades avveckla centrala avtal.....	23
Svensk 'trestegsraket' och brittisk 'tvåstegsraket'	23
Svaga fack och motvilliga arbetsgivare i Öst- och Centraleuropa	24
Tre grundläggande avtal för partsmodellen	26
Tjänstemannafackens växande styrka.....	26
Staten djupare involverad 2020 än 1938.....	27
Lång och komplicerad väg till huvudavtal 2020	29
Havererade huvudavtalsförhandlingar 2008–2009.....	29
Nya försök för PTK och Svenskt Näringsliv 2012–2015.....	30
Otrygga anställningar ett växande problem på LO-sidan.....	34
LO begär förhandlingar med Svenskt Näringsliv 2017	36
Avsiktsförklaring men växande kritik inom LO.....	37
Nytt huvudavtal med deltagande av IF Metall och Kommunal	38
Varför gick LO-förbunden skilda vägar?	40
Ett nytt huvudavtal i en föränderlig värld	49
Flera steg mot en svensk flexicurity-modell	49
Industrins ställning består, men nya tendenser gör sig gällande	50
Statens framträdande roll i 2020 års huvudavtal.....	52
Vad betyder huvudavtalet för partsmodellen?	53
Ökat statligt inflytande	53
Ökat arbetsgivarinflytande	56
Ökat inflytande för tjänstemannafacken	57
En ny typ av allmängiltigförklaring förändrar partsmodellen.....	59
LO återupptar förhandlingarna	61
LO ansluter sig till det nya huvudavtalet.....	68
Pandemi och nytt huvudavtal – följder för partsmodellen	73
En mix av partsreglering och statsreglering under krisen	74
Nya tendenser gällande mixen av parts- och statsreglering.....	76

Krisens inledningsskede: medlemsökning i fack och a-kassor	79
Facklig medlemsutveckling under 2020.....	88
Facklig medlemsutveckling till och med 2021.....	94
Facklig medlemsstatistik enligt facken respektive AKU.....	96
Jämförbarheten av facklig organisationsgrad 2020 och 2021	97
Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2021	98
Medlemsutveckling i några LO-, TCO- och Saco-förbund	99
De 35 största fackförbunden i Sverige.....	110
Fackliga a-kassor 2020: tre gånger större ökning än i facken	112
Ökad direktanslutning till de fackliga a-kassorna	115
Löntagarkassornas organisationsgrad ökade 2020 och 2021	117
Fem unika förändringar i facklig anslutning sedan 2006	118
Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda.....	130
Växande andel utrikes födda LO-, TCO- och Saco-medlemmar	135
Facklig organisationsgrad hos fast och tidsbegränsat anställda.....	137
Motiv att vara med i facket.....	139
Kostnaden för medlemskapet vägs mot nyttan.....	139
Teorier om varför anställda går med i facket.....	140
Skäl att vara med i facket: nytta vis-a-vis social påverkan	142
Fackklubbarnas minskande täckningsgrad.....	144
Det ökade distansarbetet – en facklig utmaning.....	147
Sjunkande andel fackligt förtroendevalda	149
Negativa trender försvagar facken i Europa	150
Fack- och a-kassemedlemskap under Gent-system	151
Medlemsavgiftens storlek	153
Fackliga inkomstförsäkringar ger ny Gent-effekt.....	155
Avslutning	162
Referenser.....	171

Sammanfattning

Det hände mycket på den svenska arbetsmarknaden pandemiåren 2020 och 2021. Den ekonomiska kris och stora osäkerhet som pandemin utlöste vårmånaderna mars och april 2020 gjorde att 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. Samma år genomfördes även en omfattande avtalsrörelse.

Under oktober 2020 tecknades ett nytt, preliminärt huvudavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv (SN) till vilket IF Metall och Kommunal efter ytterligare förhandlingar anslöt sig i början av december samma år. Samma sak gjorde LO under november 2021, men hittills har bara tre LO-förbund anslutit sig: förutom IF Metall och Kommunal är det Hotell och Restaurang Facket.

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. Med Kommunal som ett framträdande undantag upphörde i stort sett medlemstillväxten under andra halvåret 2020. Som helhet innebar år 2020 totalt sett ett nettotillskott till samtliga fackförbund på omkring 75 000 yrkesaktiva (sysselsatta + arbetslösa) medlemmar.¹

Under år 2021 förlorade facken däremot 17 200 medlemmar, men det hindrade inte de vid årets slut ändå hade 58 000 fler medlemmar än före 2020 (tabell 14).²

Störst medlemsförluster under 2021 hade LO (17 400 färre medlemmar) men även TCO och de fristående facken minskade med 2 600 respektive 1 100 medlemmar, medan Saco ökade med 3 800.

Till det krympande antalet TCO-medlemmar 2021 bidrog i hög grad att Unionens tidigare starka medlemstillväxt under mer tio år i följd nu förbyttes i ett tapp på 3 700 medlemmar. Fram till 2021 hade förbundet rekryterat åtskilliga medlemmar på sin inkomstförsäkring, men den var inte längre lika attraktiv sedan taket i a-kassan höjts kraftigt från april/juni 2020. Dessutom arbetade många på distans och var svårare att nå än tidigare.

Mest av alla fackförbund ökade Lärarförbundet med 2 100 fler medlemmar år 2021. Fram till dess hade förbundet tappat medlemmar nio år i rad, men intensifierade rekryteringsansträngningar inför det planerade samgåendet med Lärarnas Riksförbund (Saco) gav resultat. Som ett led i denna process lämnade Lärarförbundet TCO den 1 januari 2022 och är sedan dess Saco:s största förbund. Det förändrade i ett slag maktbalansen mellan TCO och Saco. Den 31 december 2021 omfattade TCO-förbunden 38 procent av alla yrkesaktiva fack-

¹. Hänsyn har tagits till Byggnads 2019 förändrade redovisningsmetod.

². Se föregående fotnot.

medlemmar i Sverige, vilket var dubbelt så mycket som Saco:s 19 procent (tabell 15). Dagen därpå hade TCO:s andel krympt till 32 procent medan Saco:s vuxit till 24 procent.

Flest medlemmar i absoluta tal förlorade under 2021 Kommunal, som detta år tappade 4 300 medlemmar. Det berodde bland annat på att antalet kommunalanställda arbetare minskade, men också på att pandemin lade hinder i vägen för förtroendevalda att besöka arbetsplatserna. Det gjorde den även under 2020 men då anslöt sig många personer nästan i panik till fack och a-kassor under det nya och ytterst osäkra läge som pandemin och den följande ekonomiska krisen förorsakade.

Trots att facken förlorade relativt många medlemmar under 2021 steg ändå den fackliga organisationsgraden för andra året i rad. Det hänger samman med att den fackliga medlemsstatistiken inte är helt jämförbar med den som ligger till grund för organisationsgraden enligt arbetskraftsundersökningarna (AKU). Den fackliga statistiken inkluderar arbetslösa, en del egenföretagare samt heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna, medan AKU-körningarna för denna och tidigare Arena Idé-rapporter enbart avser *anställda* avgränsat till ålders-gruppen 16-64 år och exklusive heltidsstuderande med ett arbete vid sidan om studierna.³

Enligt AKU steg antalet fackmedlemmar med en anställning något, men framför allt sjönk antalet anställda under år 2021. Det gäller även sedan hänsyn tagits till AKU:s EU-anpassning från 1 januari 2021 som innebär att vissa kategorier inte längre räknas som sysselsatta och därmed inte heller som anställda.

Bland dem som förlorade jobbet under 2021, liksom under 2020, märks de tidsbegränsat anställda som var de första som fick gå när det blev arbetsbrist inom exempelvis hotell- och restaurangbranschen. Hotell- och Restaurang-facket tappade 2021 var tionde yrkesverksam medlem eller 2 400 medlemmar, men organisationsgraden för hotell- och restaurangarbetare steg ändå från 34 till 35 procent (tabell 16 och 24 A). Det är en efter svenska förhållanden låg organisationsgrad, men de tidsbegränsat anställda inom branschen har en ännu lägre och när den gruppen minskar trycks organisationsgraden uppåt.

Som nämnts steg organisationsgraden 2021 för andra året i följd, vilket inte hänt på mycket länge i Sverige. Efter en stabilisering på 68 procent 2019 ökade andelen fackligt anslutna löntagare 2020 till 69 procent och 2021 till 70 procent. Uppgången omfattar både arbetare och tjänstemän:

- Arbetare från 60 fackligt anslutna 2019 till 61 procent 2020 och 62 procent 2021.
- Tjänstemän från 72 procent 2019 till 73 procent 2020 och 74 procent 2021.

³. Se vidare avsnitten ”Facklig medlemsstatistik enligt facken respektive AKU” och ”Jämförbarheten av facklig organisationsgrad 2020 och 2021”.

Det betyder att tjänstemännens försprång i facklig anslutning på tolv procentenheter består.

För tredje året i rad steg fackanslutningen hos utrikes födda arbetare och mer än hos inrikes födda: från 50 procent 2018 till 51 procent 2019, 52 procent 2020 och 54 procent 2021. Det innebär en markant omsvängning jämfört med åren 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 men steg till 65 procent 2021.

Arbetarnas fackliga organisationsgrad nådde 2018 en bottennivå – 60 procent (där den också låg kvar 2019). Mellan 2018 och 2021 steg organisationsgraden bland utrikes födda arbetare med fyra procentenheter i såväl privat som offentlig sektor. Bland de inrikes födda arbetarna steg den också med fyra enheter i offentlig sektor, men med bara en inom privat (tabell 25).

Eftersom de utrikes födda i större utsträckning än andra har tidsbegränsade anställningar förlorade många av dem jobbet under pandemin, exempelvis inom restaurangbranschen. Detta pressar 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 2021 steg andelen utrikes födda arbetare i arbetskraften från 24 till 30 procent (tabell 26).

Med en internationellt sett mycket hög och stigande andel fackligt anslutna löntagare stärks Sveriges ställning som innehavare av det fackliga världsrekordet (tabell 1). En organisationsgrad på 70-procentsnivån står i skarp kontrast till situationen i de allra flesta länderna i södra och östra Europa. I botten ligger Estland (6 procent), Litauen (7 procent) och Ungern (8 procent) men även Frankrike (9 procent). Den tyska organisationsgraden har sedan år 2000 gått ned från 25 till 16 procent.

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 hösten 2020 ett nytt huvudavtal utan LO:s medverkan. Hur ska man förklara detta och vad fick LO att ett år senare ansluta sig till huvudavtalet? Vad betyder det för de LO-förbund som undertecknar huvudavtalet respektive inte gör 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. Efter Lavaldomen ansåg dock Teknikföretagen att lagfästa minimilöner kunde fylla en funktion även i Sverige (Weihe & Wahlstedt 2008, Kjellberg 2021e).

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 förhandlingsordningsavtal⁴ som 1997 års Industriavtal (omförhandlat 2011 och 2016), vilket präglat 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.⁵ När staten höjer minimilönen tjänar det som ett märke för de kollektivavtalade löneökningarna. Vid allmängiltigförklaring utsträcks kollektivavtalet till att omfatta

⁴. Avtalet slår fast ramar, regler och villkor för förhandlingar mellan de avtalstecknande parterna. Även Saltsjöbadsavtalet innehöll en förhandlingsordning.

⁵. Vincent (2019) och intervju med Catherine Vincent (IRES, Institut de recherches économiques et sociales) 22/1 2020 i Paris.

samtliga företag i branschen i fråga. De omfattar tack vare det till och 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 2020 och med mycket stora skillnader mellan offentlig och privat sektor: 52 respektive 13 procent 2020.

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 Nyheters förre 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”.⁶ Han dömde ut kollektivavtal som gammalmodiga och krävde begränsningar av fackets möjlighet till stridsåtgärder. I Sverige är konflikträtten fortfarande vidsträckt även om Lavaldomen innebar en inskränkning vad gäller utstationerad arbetskraft.

⁶. 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, 2022). 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 företräds 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, det så kallade ”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 minimilönerna 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 lönerna 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.⁷ 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 (angående minimilöneproblematiken, se Kjellberg 2021e och Bender & Kjellberg 2021).

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 vi återkommer till.

Facklig organisationsgrad internationellt

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad på omkring 60-70 procent (tabell 1). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av fackliga arbetslöshetskassor. Norge lämnade det så kallade Gent-systemet 1938 då arbetslöshetsförsäkringen förstatligades men har ändå en internationellt sett hög facklig anslutning.

Den norska och till viss del också den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet⁸, vilket kontrasterar mot den nedgång som inträffat i Sverige, Finland och Danmark, en utveckling som till stor del förklaras av förändringar av Gent-systemet i de tre länderna.

⁷. Arbetet nr 5 2021.

⁸. Angående den norska organisationsgraden, se Kjellberg & Nergaard (2022).

Tabell 1. Facklig organisationsgrad i olika länder 2000-2020

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2000-*	2000-*
Norden											
Sverige	81	78	71	69	69	69	68	68	69	-12	-15%
Finland	74	73	71	68	66	63	60	59		-15	-20%
Danmark:1	75	72	69	/64	63	63	64	63		-12	-16%
Danmark:2	72	68	62	/55	53	53	53	52		-20	-28%
Norge	53	51	51	50	50	50	50	50	51	-2	-4%
Kontinental-Europa											
Belgien	57	55	53	52	52	51	50	49		-8	-14%
Österrike	37	34	29	27	27	27	26	26		-11	-30%
Tyskland	25	22	19	18	17	17	17	16		-9	-36%
Nederländerna	22	22	20	18	17	17	17	15		-7	-30%
Schweiz	21	20	18	16	15	15	14			-7	-33%
Anglosaxiska länder											
Irland	36	32	32	25	23	24	24	25	26	-10	-28%
Storbritannien	30	29	27	25	24	23	23	24	24	-6	-20%
Kanada	28	28	27	27	26	26	26	26	27	-1	-4%
Australien	25	23	18	(15)	15		14			-11	-44%
USA	13	12	12	11	11	11	11	10	11	-2	-15%
Sydeuropa											
Italien	35	34	35	34	34	33	33	33		-2	-6%
Grekland	25	24	22		19					-6	-24%
Portugal	21		20	16	15					-6	-29%
Spanien	18	16	18	14	14	13	13	13		-5	-28%
Frankrike	10	9	9	9	9	9	9			-1	-10%
Central- och Östeuropa											
Slovenien	44	38	33	24						-20	-45%
Rumänien	44	32			20					-24	-55%
Kroatien	40	38		23	22	21	20			-20	-50%
Slovakien	34	24	16	13	12	12	11			-23	-68%
Tjeckien	27	19	16	12	12	12	11			-16	-59%
Polen	24	24	17		14	13				-11	-46%
Ungern	24	17	15		9		8			-16	-67%
Bulgarien	23	19	15	14	14	13				-10	-43%
Lettland	21		15	13	12	12	12			-9	-43%
Litauen	19		10	8	8	8	7			-12	-63%
Estland	14	9	8	5	5	5	6	6		-8	-57%
Asien											
Japan	21	19	19	17	17	17	17	17	17	-4	-19%
Turkiet	13	10	7	8	8	9	9	10		-3	-23%
Sydkorea	12	10	10	10	10	11	12	13		+1	+8%
Latinamerika											
Brasilien	20	21	22	21						+1	+5%
Mexiko	17	17	15	13	13	13	12	12	12	-5	-29%
Chile	11	11	14	15	17	17				+6	+35%

* Förändring i procentenheter mellan 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent (%).

Anmärkning 1. Snedstreck (/) markerar brott i serie.

Anmärkning 2. I regel per 31/12; Sverige avser årsmedeltal. Danmark (2) exklusive s.k. alternativa ("gula") fackföreningar (tecknar i allmänhet inte kollektivavtal). Både Danmark (1) och Danmark (2) inkluderar arbetslösa.

Anmärkning 3. Norge utifrån ny beräkningsmetod som innebär att endast fullt betalande medlemmar inkluderas (tidigare ingick även yrkesaktiva som av olika orsaker betalar reducerad fackavgift). Förändringen medför att organisationsgraden sannolikt underskattas uppger Fafo i Oslo.

Anmärkning 4. Grekland 2000 avser 2001 och 2005 avser 2004. Portugal 2000 avser 2002. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2010 avser 2008. Litauen 2000 avser 2001. Källa: Kjellberg 2022.

De nordiska länderna utom Norge: förändrade Gentsystem

I Danmark införde en borgerlig regering år 2002 en lag om tvärfackliga a-kassor, det vill säga a-kassor som inte är knutna till något enskilt fackförbund eller bransch utan har ett betydligt bredare rekryteringsområde än de traditionella bransch- eller yrkesbaserade kassorna. Fritt val av a-kassa och konkurrens om medlemmarna var andra grundläggande förändringar av det danska Gent-systemet (Kjellberg & Ibsen 2016). Därmed skapades en marknad för så kallade alternativa eller "gula" fackföreningar med tillhörande a-kassor. Sådana nya fackliga "paket" har genom lägre avgifter lyckats dra till sig ett stort antal medlemmar och stod 2019 för 17 procent av de danska fackmedlemmarna. De låga avgifterna förklaras av att de alternativa facken i allmänhet inte förhandlar om kollektivavtal eller ägnar sig att försöka påverka på det politiska planet. Medlemmarna kan "åka snålskjuts" på avtalen som de traditionella facken förhandlar fram. Framför allt yngre arbetare har gått med i de alternativa facken, vilket sannolikt kan tillskrivas de ungas lösare anknytning till arbetsmarknaden. Även lågavlönade är överrepresenterade i dessa fackföreningar. Många har lockats av de jämfört med de danska LO-förbunden betydligt lägre medlemsavgifterna, vilket fått en negativ inverkan på medlemstalen i LO:s låglöneförbund. Precis som i Sverige har de som enbart är med i en fackförening eller enbart i en a-kassa ökat i Danmark.

Danska LO fusionerade 1 januari 2019 med FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) till Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). FTF motsvarades närmast av svenska TCO men var mer dominerat av offentliganställda. LO-förbundet – numera FH-förbundet – HK (tidigare Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund) organiserar många grupper som i Sverige organiseras av Unionen. Även andra tjänstemannagrupper fanns i LO-Danmark. Det underlättade säkerligen sammanslagningen mellan FTF och LO-Danmark.

En förutsättning för samgåendet med FTF var att LO bröt banden med socialdemokraterna vilket delvis skedde redan 2003 då "det nya LO" proklamerades (Due, Madsen och Pihl 2010:56). Då bröts både de formella och ekonomiska banden mellan danska LO och partiet. Flera gånger har en majoritet av LO-medlemmarna i Folketingsvalen röstat på borgerliga partier eller Dansk Folkeparti. Antagandet om att ett ökat avstånd mellan LO och socialdemokraterna skulle främja

medlemsutvecklingen visade sig emellertid felaktigt (ibid:88). Mellan 2005 och 2010 minskade LOs andel av de danska fackmedlemmarna från 60 till 53 procent (42 procent 2018) medan de alternativa fackens andel ökade från fem till tio procent (17 procent 2018). Den negativa utvecklingen av organisationsgraden var det viktigaste skälet att slå samman LO och FTF till FH. "Medlemskrisen" pressar den danska avtalsmodellen eftersom de centrala avtalen främst reglerar minimilöner och då blir det ett dilemma om de traditionella facken på arbetsplatsnivå också skall förhandla för de "gula" fackföreningarnas medlemmar och de oorganiserade eller ej.

I Finland är det liksom i Danmark och Sverige möjligt att vara direktansluten till en a-kassa. Större betydelse för eroderingen av det finska Gent-systemet har inrättandet 1992 av den fristående a-kassan YTK fått (Bergholm & Sippola 2022). Idag omfattar den nästan 400 000 medlemmar eller 17 procent av löntagarna och är Finlands i särklass största a-kassa (företagare kan inte bli medlemmar).

Även i Sverige finns en fristående a-kassa, Alfa-kassan, bildad 1998 av A-kassornas Samorganisation (som numera heter Sveriges a-kassor), men den har inte nått någon större anslutning (fyra procent av kassamedlemmarna vid årsskiftet 2021/2022).

Den borgerliga alliansregeringen genomförde med början 2007 ett stort antal förändringar av Gent-systemet, framför allt kraftigt höjda avgifter till a-kassorna följda av ett stort medlemsras hos både de fackliga organisationerna och a-kassorna. Mellan 30/9 2006 och 30/9 2008 tappade a-kassorna i Sverige 498 800 medlemmar, dvs cirka en halv miljon medlemmar eller 13.1 procent av medlemmarna. Under åren 2007 och 2008 förlorade a-kassorna drygt 460 000 medlemmar, av vilka de fackliga a-kassorna svarade för cirka 400 000 medlemmar. Facken tappade inte lika många, men 245 000 färre medlemmar på två år var ändå ett mycket stort medlemsras.

Allra flest medlemmar förlorade har LO-facken och deras a-kassor under perioden 2007-2013 då a-kasseavgifterna var kraftigt förhöjda framför allt i kassor med hög arbetslöshet bland medlemmarna. Tjänstemannakassornas avgifter steg till en början också kraftigt men justerades snart nedåt sedan a-kasseavgiften från 1 juli 2008 närmare kopplats till arbetslösheten inom respektive kassa. Därtill kom att tjänstemannafacken inrättade attraktiva inkomstförsäkringar. Det medförde en ny "Gent-effekt" genom att det för att kunna ta del av en inkomstförsäkring fordras medlemskap i både facket och a-kassan. Tjänstemännens jämfört med arbetarna i allmänhet högre löner gjorde de fackliga inkomstförsäkringarna speciellt attraktiva för dem. Flera LO-förbund har avstått från inkomstförsäkringar eftersom de kunde bli mycket dyra för förbunden under lågkonjunkturer till följd av att arbetslösheten brukar drabba arbetarna särskilt hårt.

Den fackliga organisationsgradens nedgång i Sverige på tolv procentenheter mellan åren 2000 och 2020 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 36 länderna i tabell 1 är tappet i procentenheter större endast i Finland, Slovenien, Tjeckien, Slovakien och Ungern (med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden). Litauen hade en lika stor nedgång som Sverige i procentenheter. Den

fackliga tillbakagången i Danmark är större än i Sverige om de så kallade alternativa (eller ”gula”) fackföreningarna exkluderas. Räknet på detta sätt sjönk den danska organisationsgraden mellan år 2000 och 2019 med tjugo procentenheter mot tretton i Sverige – se Danmark (2) i tabell 1, enligt vilken andelen fackligt anslutna löntagare i dag är 52 procent i Danmark.

Facklig tillbakagång större i många länder än i Sverige

Relativt sett är den fackliga tillbakagången avsevärt större än i Sverige i 17 av de 36 länderna i tabell 1 (en nedgång på 28-68 procent; observera att här avses inte procentenheter). I Sverige var organisationsgraden år 2020 15 procent lägre än år 2000. I Tjeckien, Litauen och Estland har fackföreningarna förlorat omkring sex av tio medlemmar, i Slovakien och Ungern nästan sju av tio, vilket innebär att organisationsgraden numera ligger cirka 60 respektive cirka 70 procent under 2000 års nivå. Även i Polen (minus 46 procent), Slovenien (minus 45 procent), Australien (minus 44 procent) och Lettland (minus 43 procent) är tillbakagången kraftig. Däremot har organisationsgraden endast minskat obetydligt i Italien (minus två procentenheter eller med 6 procent). I Sydkorea och Brasilien har den till och med ökat med en procentenhet och i Chile med sex enheter (plus 35 procent). USA och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå.

Bland de tre största ekonomierna i tabell 1 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan samt i USA endast var nionde.

De tyska fackens försvagning

Av dessa länder har organisationsgraden sjunkit allra mest i Tyskland: från 25 procent år 2000 till 16 procent 2016. I procentenheter är nedgången mindre än i Sverige (minus 9 i Tyskland mot minus 13 i Sverige) men relativt sett är tappet dubbelt så stort i Tyskland (minus 36 procent) som i Sverige (minus 15 procent). Det säger sig själv att när 84 procent av de tyska löntagarna är oorganiserade så går det ut över den samlade fackliga styrkan även om organisationsgraden är avsevärt högre på vissa håll, såsom bland offentliganställda och verkstadsarbetare. Av de offentliganställda så kallade *Beamte* var 28 procent fackligt anslutna år 2018, av privatanställda tjänstemän (*Angestellte*), där vissa grupper som i Sverige räknas som arbetare ingår (främst de som här organiseras av Handelsanställdas Förbund) 14 procent och av arbetarna (*Arbeiter*) 22 procent.⁹ Organisationsgraden sjunker framför allt bland de grupper som ökar sin sysselsättningsandel: *Angestellte*, som 2008 omfattade 57 procent av alla anställda och 2018 drygt 70 procent, samt akademiker¹⁰ (endast 16

⁹ IW-Kurzbericht 50/2021. Gewerkschaften: Strukturdefizite verstärken sich.

¹⁰ Akademiker finns bland både *Angestellte* och *Beamte*. Deras andel av samtliga anställda steg mellan 2008 och 2018 från 30 till 40 procent.

procent av de tyska akademikerna är fackmedlemmar). Organisationsgraden bland arbetare och *Beamte* har, till skillnad från hos *Angestellte*, inte förändrats särskilt mycket sedan 2008. Fackföreningarna är avsevärt svagare i de privata tjänstenäringarna än inom industrin där de i allmänhet är starka i de större och medelstora företagen vars fack och arbetsgivare gemensamt betonar vikten av en fortsatt framgångsrik tysk industrisektor (Dribbusch, Lehndorff & Schulten 2017:207). Europas största fackförbund IG Metall med omkring två miljoner medlemmar håller ställningarna ganska bra. Särskilt starkt är förbundet inom bilindustrin.

Det andra stora tyska fackförbundet ver.di möter inom den privata tjänstesektorn betydligt mindre samarbetsvilliga arbetsgivare och det gäller i ökad grad även inom offentlig sektor. Det var ver.di som drev igenom införandet 2015 av en minimilönelag. Till bakgrunden hörde privatiseringar och tillväxten av otrygga jobb.

Till skillnad från i Sverige har arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad sjunkit kraftigt. Särskilt i östra Tyskland har många arbetsgivare hoppat av sina organisationer. Dessutom har det blivit vanligt att de som fortfarande är medlemmar kan vara det utan att ha kollektivavtal, detta genom en särskild form av medlemskap, OT-medlemskap (*ohne Tarif*). Hos arbetsgivarförbundet som motsvarar svenska Teknikföretagen, *Gesamtmetall*, saknade år 2019 mer än vartannat medlemsföretag kollektivavtal (Günther & Höpner 2022:9). Tillsammans sysselsatte dessa 2019 mer än var femte anställd i *Gesamtmetall*-företagen. I några av arbetsgivarförbunden i Svenskt Näringsliv (Svensk Handel och en del Almega-förbund) finns det företag utan kollektivavtal, men omfattningen är inte tillnärmelsevis så stor som i Tyskland.

En annan förändring som minskat kollektivavtalens täckningsgrad i Tyskland är att det blivit mindre vanligt med allmängiltigförklaring av kollektivavtal, det vill säga att dessa utsträcks till att omfatta hela branscher. De tyska arbetsgivarnas huvudorganisation BDA har drivit på denna utveckling och med få undantag kommit att motsätta sig allmängiltigförklaring (Günther & Höpner 2022:9-11). Ett arbetsgivarmotiv för allmängiltigförklaring är att förhindra osund konkurrens, men det kan träda i bakgrunden för motiv som talar mot allmängiltigförklaring. Så var det i Tyskland när *Gesamtmetall* motsatte sig allmängiltigförklaring inom byggbranschen (Günther & Höpner 2022:11-12). Skälen var för det första att man fruktade att höjda löner inom denna bransch skulle sprida sig till hela ekonomin och driva upp lönerna även i exportindustrin. För det andra räknade man med ökade byggkostnader och ett allmänt förhöjt kostnadsläge skulle medföra fördyringar för exportföretagen.

Strategier för att försvaga facken i Tyskland och Sverige

Sverige har inte allmängiltigförklaring av kollektivavtal så här är denna fråga inte aktuell ur ett arbetsgivarperspektiv, i varje fall inte för att hålla nere lönerna. Vidare saknas här lagstiftning om minimilöner. Å andra sidan saknas det till skillnad från i Tyskland så

kallade öppningsklausuler i de centrala avtalen som tillåter lägre lönehöjningar på lokal nivå än vad som anges i avtalen. Vidare har arbetsgivarorganisationerna en mycket hög organisationsgrad när det gäller andelen av samtliga privatanställda som arbetar i medlemsföretagen. Tillsammans med en avsevärt högre *facklig* organisationsgrad än i Tyskland (69-70 respektive 16 procent) medför det att Sverige även utan allmängiltigförklaring har en mycket hög kollektivavtalsäckning: ca 85 procent i privat sektor mot ca 50 procent i Tyskland.

Det finns emellertid andra sätt att hålla nere löneökningarna. Den koordinering som finns inte minst på arbetsgivarsidan för att exportindustrin ska vara löneledande är en sådan. Å andra sidan bidrar industrinormens genomslag till att lönehöjningarna i vissa branscher sannolikt blir högre än vad de annars skulle blivit, exempelvis i hotell- och restaurangbranschen. Inom andra branscher hade facken troligen kunnat få ut mer. I varje fall argumenterar den mansdominerade konstellationen 6F inom LO så.

Ett av 6F-förbunden är Byggnads. Trots hög efterfrågan på byggnadsarbetare verkar flera faktorer dämpande på lönerna och orsak till mindre goda arbetsvillkor. Viktigast är det utbredda anlitaandet av underentreprenörer inom bygg- och anläggningsbranschen med ett stort inslag av utländsk arbetskraft, inte sällan i form av falska egenföretagare och via utländska bemanningsföretag (Ahlstrand 2022). Orsakerna är flera, däribland att byggföretagen specialiserar sig på vissa moment i byggprocessen eller på vissa yrkesgrupper, att det under branschens expansion rått brist på tillgänglig arbetskraft, att det är billigare att anlita underentreprenörer än att utföra arbetet i egen regi samt att det vid krympande tidsmarginaler kan vara ett sätt att snabba på byggprocessen genom att ”upphandla underentreprenörer som inte tillämpar goda arbetsvillkor” (Bygghandelskommissionen 2022: 32, 68).

Även svart arbetskraft förekommer såsom vid bygget av Northvolts batterifabrik i Skellefteå där även företag utan kollektivavtal anlitas som underentreprenörer.¹¹ Anledningen till att Svenskt Näringsliv (SN) stödde och juridiskt bistod det lettiska företaget Laval vid byggandet av en skola i Vaxholm var att utstationering av byggnadsarbetare skulle få en lönedämpande effekt. För SN var det uppenbarligen viktigt att Byggnads inte lyckades uppnå löner och andra villkor i enlighet med svenska kollektivavtal.

Även i andra branscher försöker företagen minska lönekostnaderna genom att lägga ut arbetet på underentreprenörer som ibland finns i egen regi som då SAS flyttar 27 olönsamma linjer från SAS Scandinavia till de nya dotterbolagen SAS Link och SAS Connect, vilket förorsakat fackliga protester (DN 8/2 2022).

¹¹. En av underleverantörerna, det finska företaget Fineweld som monterar rörssystem, bröt mot kollektivavtalet då det felaktigt uppgav att alla dess elva underentreprenörer också har kollektivavtal. Inget av dem visade sig ha det. Enligt kollektivavtalet mellan Byggnads och Installatörsföretagen krävs i sådana förhandlingar mellan fack och arbetsgivare. Enligt Byggnads har det inte skett varför man stämmer Fineweld inför Arbetsdomstolen. Arbetet 12/1 2022.

Brittiska arbetsgivare lyckades avveckla centrala avtal

De svenska arbetsgivarna gick under första halvan av 1990-talet in för att avveckla de centrala avtalen (branschavtalen) och helt och hållet decentralisera lönebildningen till de enskilda företagen och individerna. Så är det idag i stort med få undanta i den *brittiska* privata sektorn och i de flesta östeuropeiska länderna. Ofta är det inte fråga om några förhandlingar alls, inte heller med den enskilde individen. Istället sätts lönen ensidigt av arbetsgivaren. Utan ett centralt avtal att stödja sig på blir det facket mycket svagt på arbetsplatserna. I Storbritannien är facken inom privat sektor bara en blek kopia av de en gång varit. Numera de offentliganställda fackmedlemmarna fler än de privatanställda (Coderre-LaPalme & Greer 2017:249).

Under de båda decennierna som föregick millennieskiftet 2000 förändrades det brittiska industrial relations-systemet i grunden. Mellan 1980 och 1997 föll den fackliga organisationsgraden från 55 till 31 procent (24 procent 2020 – tabell 1 ovan) och kollektivavtalens täckningsgrad från 70 till 36 procent (Waddington 2019:607). I privat sektor var täckningsgraden nere i 22 procent 1998 och 15 procent 2017 (Waddington 2019: 611). Under 1980-talet införde regeringen Thatcher ett antal lagar som försvagade facken som led flera svåra nederlag: stålstrejken 1980, gruvstrejken 1985-1985 och de grafiska arbetarnas strejk 1987. I Sverige gick utvecklingen åt motsatt håll. Här hade fackens ställning tvärtom *stärkts* genom 1970-talets lagstiftningsvåg (MBL, Las, Förtroendemannalagen m. fl.). Dessutom misslyckades Saf nå sina mål i storkonflikten 1980 som istället blev ett kännbart nederlag för arbetsgivarna.

Svensk 'trestegsraket' och brittisk 'tvåstegsraket'

De brittiska arbetsgivarna förhandlade fortfarande under 1980-talet centrala avtal (branschavtal) men började liksom i Sverige omorientera sig mot en mer decentraliserad och lokal lönebildning. Sverige hade då fortfarande löneavtal såväl mellan topporganisationerna (LO, PTK och Saf) som på förbunds nivå (t ex Metall) och arbetsplatsnivå, men 1983 bröt sig Verkstadsföreningen och Metall ur förhandlingarna LO-Saf. De svenska arbetsgivarna med Verkstadsföreningen i spetsen talade om en trestegsraket som drev upp lönehöjningarna och som de ville bli av med.

De brittiska löneförhandlingarna ägde också rum i flera steg även det här inskränkte sig till endast två. Dessa ansågs å andra sidan vara två av varandra nästan oberoende system: ett på branschnivå och ett annat ute på arbetsplatserna där lokala *shop stewards* (fackligt förtroendevalda) lyckades åstadkomma betydande löneökningar utöver de centrala avtalen, en sorts tvåstegsraket. I både Storbritannien och Sverige förekom en betydande löneglidning under 1970-talet. Denna bildade i Sverige bakgrunden till Storkonflikten 1980 och Verkstadsföreningens avhopp 1983 från förhandlingarna LO-Saf liksom att Saf 1990 drog sig ur löneförhandlingar på

huvudorganisationsnivå. Men till skillnad från i Storbritannien började arbetsgivarna i Sverige inte hoppa av sina organisationer. Den stora förändringen i Storbritannien skedde under 1990-talet då många av den privata sektorns arbetsgivarförbund med stöd av den konservativa regeringen slutade förhandla med facken. Det medförde att branschavtalen med få undantag avvecklades. Waddington (2019:610) betecknar det som "the collapse of associational activity among employers". Den brittiska motsvarigheten till Verkstadsföreningen tog detta steg 1990, det vill säga samma år som Saf upphörde som löneförhandlande part, men i Sverige fortsatte de branschvisa avtalen att existera trots försök från arbetsgivarnas sida att avveckla även dessa. De svenska arbetsgivarnas misslyckande förklaras dels av fackens jämfört med de brittiskas avsevärt större styrka, dels av att de ledande facken inom industrin (Metall, Sif och CF) bildade en enad front i "slaget om riksavtalet" (Lundenmark & Nilsson 2001).

Även om branschavtalen i Storbritannien i stort sett avvecklats i privat sektor har systemet med centrala avtal fortsatt i den offentliga sektorn, men kollektivavtalens täckningsgrad har minskat även i här: från 75 procent 1998 till 71 procent 2004 (Waddington 2019:611). Den konservativa regering som tillträdde 2010 införde ett lönestopp för offentliganställda som varade ända till 2017 och därför föreligger inga tillförlitliga data från 2011 och 2017 års undersökningar när det gäller täckningsgraden i offentlig sektor (ibid:608, 613).

De brittiska offentligfacken har förutom av lönestopp hämmats av nedskärningar inom offentlig sektor och av den allmänna opinionens negativa inställning till strejker bland offentliganställda, vilka uppfattas som privilegierade vad gäller pensioner mm, en inställning som i hög grad uppmuntrats av konservativa regeringar (Coderre-LaPalme 2017:254-262). Fackens svar är att driva opinionsbildande kampanjer och endagsstrejker för att försvara välfärdsstaten.

Svaga fack och motvilliga arbetsgivare i Öst- och Centraleuropa

När EU expanderade österut uppmuntrade man en social dialog mellan stat, fackföreningar och arbetsgivare för att i de nya medlemsstaterna få till stånd arbetsmarknadsrelationer och kollektivavtalsförhandlingar liknande de i västeuropeiska länder. Med få undantag rön det ingen större framgång, i varje fall inte när det gäller att etablera system med centrala (branschvisa) kollektivavtal. De fackliga organisationernas svaghet gjorde det inte precis lättare för dem att övertyga arbetsgivarna om att sluta sådana avtal.

I flera av de nya medlemsstaterna i Öst- och Centraleuropa är avtalssystemet – om man överhuvudtaget kan tala om ett sådant – extremt decentraliserat och omfattar endast en liten del av löntagarna. Idag dominerar branschvisa avtalsförhandlingar endast i Slovenien och Slovakien (Müller, Vandaele och Waddington 2019b: 629-631). I de baltiska staterna, Polen, Tjeckien och Ungern sker förhandlingarna nästan uteslutande på företagsnivå. Under många år

drev den så kallade Trojkan (EU-kommissionen, Europeiska Centralbanken och Internationella Valutafonden) på decentraliseringen med motiveringen att det skulle öka företagets möjligheter till flexibilitet då de ekonomiska villkoren förändrades. Här har det under senare år skett en omorientering bort från neoliberalism till vad som kallas den europeiska sociala pelaren, vilken uppmuntrar kollektivavtal, men i praktiken har EU-kommissionen inte övergivit sin decentraliseringslinje.

I flera öst- och centraleuropeiska länder minskade kollektivavtalens täckningsgrad kraftigt mellan 2000 och 2016: i Slovenien från 100 till 65 procent, i Rumänien från 100 till 34 procent, i Slovakien från 54 till 24 procent, i Ungern från 37 till 23 procent, i Polen från 25 till 18 procent och i Bulgarien från 56 till 12 procent (ibid: 641). Ändå existerar i alla dessa länder möjligheten att utsträcka kollektivavtalen till hela branscher (allmängiltigförklaring), men det förutsätter förstås att det finns ett branschavtal. Att dessa avvecklats på många håll är därför en viktig orsak till den kraftigt sjunkande andelen löntagare som omfattas av kollektivavtal. I Rumänien har lagändringar gjort det svårare att allmängiltigförklara avtalen. Allra viktigast för branschavtalens vanligen svaga ställning i de öst- och centraleuropeiska länderna är den motvilliga inställningen hos arbetsgivarna, inklusive de transnationella företag som investerat i dessa länder, att teckna sådana avtal (Müller, Vandaele och Waddington 2019a: 7-8). I flera fall finns även en ovillighet att bilda arbetsgivarorganisationer.

I de baltiska staterna med deras starkt decentraliserade avtalssystem är täckningsgraden mycket låg, särskilt som de enskilda företagen vanligen är ovilliga att teckna kollektivavtal. I Estland omfattas 19 procent av alla anställda av kollektivavtal, i Lettland 14 procent och i Litauen 7 procent.

Även den fackliga organisationsgraden är mycket låg i de baltiska länderna: Estland 6 procent, Lettland 12 procent och Litauen 7 procent. I Estland och Litauen har andelen fackligt anslutna mer än halverats sedan år 2000. Minst en halvering av organisationsgraden inträffade i ytterligare sex av de elva öst- och centraleuropeiska länderna i tabell 1. I flera av de återstående länderna i denna kategori är det fråga om nedgångar som närmar sig en halvering.

På denna mycket låga nivå befinner sig andelen fackligt anslutna även i Frankrike (ca 8 procent), men tack vare statlig utsträckningsmekanism omfattas ändå nästan 100 procent av de franska löntagarna av kollektivavtal. I Sverige omfattas 90 procent av kollektivavtal trots frånvaron av allmängiltigförklaring (Kjellberg 2022b, 2022c). Här är det istället en hög organisationsgrad på både den fackliga sidan och arbetsgivarsidan som medför en hög kollektivavtalstäckning. Den svenska partsmodellen står i skarp kontrast till den franska statsreglerade arbetsmarknadsmodellen. I motsättning till Frankrike har Sverige varken allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller statligt bestämda minimilöner. Samtliga de i tabell 1 upptagna öst- och central-europeiska länderna har däremot statliga minimilöner. På samma sätt förhåller det sig i sydeuropeiska länder som Italien, Grekland, Portugal och Spanien samt, som redan nämnts, Frankrike.

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 lagstiftningsshotet 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 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 Civilingenjörförbundet (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 Civilingenjörförbundet (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. Handelns 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 undertecknade det först 10 november 2021. 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 innan man nästan ett år efter avtalets tillkomst ändå anslöt sig till det. En stor del av LO-medlemmarna var fram till dess ändå representerade eftersom Kommunal och IF Metall under början av december 2020 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.¹²

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 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 avtalsslutande organisationernas handlingsutrymme” enligt kommissionens ordförande Bertil Rehnberg (Rehnberg 1999: 273). Saf 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.

¹². Under metallkonflikten 1945 hölls dock rådgivande omröstningar.

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.¹³ Förhandlingarna drog igång 19 augusti och senare under året presenterade SN respektive LO/PTK sina kravlistor.¹⁴

SN ville förbjuda sympatikonflikter och samhällsfarliga konflikter, samt införa proportionalitetsregler vid konflikter.¹⁵ Till bakgrunden 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.¹⁶ 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.¹⁷ 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 –

¹³. Lag & Avtal 27/3 2008.

¹⁴. 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.

¹⁵. 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 förre 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 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.

¹⁶. Siftidningen nr 3 2007, sid. 18-23.

¹⁷. ”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).

inte minst nya – företag tycker inte längre att kollektivavtal är en intressant produkt.”¹⁸

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”.¹⁹

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.²⁰ 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 eftergifter vad gällde konflikt- och turordningsreglerna.²¹ Byggnads (LO) hade ställt sig bakom förhandlingarna men redan under maj 2008 varnat för att frågan om förändringar av konflikträtten kunde bli problematisk.²²

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.²³

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

¹⁸. Kollega nr 1 2008.

¹⁹. 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)

²⁰. En mellan fack och arbetsgivare framförhandlad avtalsurlista innebär avsteg från turordningsreglerna i Las.

²¹. SN Pressmeddelande ”Inget nytt huvudavtal” 11/3 2009. DN 12/3 2009. Lag & Avtal nr 3 mars 2009.

²². Lag & Avtal nr 5 maj 2008.

²³. Ingenjören 3/11 2011.

LO/SN som PTK/SN i början av 2011 arbetsgrupper för att undersöka hur turordningsreglerna fungerade i praktiken.²⁴ 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.²⁵ 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”.²⁶ 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.²⁷ 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 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”.²⁸ 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,

²⁴. Kollega 25/1 2011.

²⁵. Kollega 30/11 2011.

²⁶. Kollega 15/3 2012.

²⁷. Ingenjören 11/10 2012.

²⁸. Lag & Avtal nr 5 2018, sid. 16.

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.²⁹ 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”.³⁰ SN-förslaget innehöll ett skiljeförfarande, stora förändringar av turordningen och kretsindelningen. Anställningstiden skulle bara ha betydelse om två anställda bedömdes ha exakt samma kompetens. 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.³¹

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”.³² 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.³³ 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.

²⁹. Kollega 12/11, 26/11 och 19/12 2013 samt 6/2 2014.

³⁰. Ingenjören 25/11, 28/11 och 2/12 2013 samt 5/2 2014. Lag & Avtal nr 6-7 2017.

³¹. Ingenjören 5/2 2014.

³². 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.

³³. Ingenjören 17/12 2013.

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 facket inflytande, skulle försvinna vid uppsägningar.³⁴ 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.³⁵ 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”.³⁶ För PTK var det lokala fackets inflytande ”en nyckelfaktor i den svenska modellen”.³⁷ SN avbröt förhandlingarna den 3 september sedan Saco-P sagt nej till det avtalsförslag som arbetsgivarna presenterat under sommaren.³⁸

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 avtalsurlistor 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.³⁹ 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.⁴⁰

³⁴. Ingenjören 24/8 2015.

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

³⁶. Arbetet 25/8 2015.

³⁷. PTK:s och Unionens förhandlingschef Niklas Hjert i Kollega 25/8 2015.

³⁸. Kollega 3/9 2015, Ingenjören 28/8 2015, Arbetet 28/8 2015.

³⁹. Unionens nyvalde ordförande Martin Linder i Ingenjören 27/10 2015.

⁴⁰. 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 Arbeta och Ingvar Persson från Aftonbladet samtalar med Camilla Frankelius: <https://play.acast.com/s/e6ae2b4b->

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.⁴¹ 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 kompetensutveckling.⁴² 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.⁴³

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

[697e-4955-ba8b-fd447f520bf1/ab-322360](#) samt Ingvar Perssons ledare ”Så gick spelet om Las till på riktigt”, Aftonbladet 9/12 2020.

⁴¹. SvD 24/4 2006.

⁴². Författarens intervju 9/4 2021 med Camilla Frankelius.

⁴³. Camilla Frankelius i Podden Jobbet ”Det verkliga spelet bakom LAS” 2020-12-09.

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.⁴⁴

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.”⁴⁵ 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.⁴⁶ Bakom motionen om förändrad Las stod förutom Handels 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 Metall⁴⁷ och Handels förhandlat om anställningstryggheten, men många IF Metall-klubbar och medlemmar oroade sig för att samtalen skulle leda till försämrade turordningsregler vid uppsägningar.⁴⁸ IF Metall gick in i förhandlingarna med att det måste bli dyrare för arbetsgivarna att säga upp äldre arbetskraft

⁴⁴. 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).

⁴⁵. Arbetet 18/6 2016.

⁴⁶. 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 då Handels framhöll att man hade ett avtal som var bättre än reglerna i den statliga Toijerutredningen eller i det nya huvudavtalet.

⁴⁷. IF Metall tog 2014 initiativet till branschvisa förhandlingar med Teknikföretagen och Industrierbetsgivarna 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).

⁴⁸. Dagens Arbetet 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.

(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.⁴⁹ Förbundet ville också ha statssubventionerad kompetensutveckling.⁵⁰ 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.⁵¹ 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 visstidsanställningar, inhyrning och deltid), reglering av hyvling (reducerad arbetstid med minskat inkomst som följd), samt bättre kompetensutveckling och omställning.⁵² 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.⁵³ 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.”⁵⁴

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.⁵⁵ Under 2021

⁴⁹. Dagens Arbetet 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 namninsamling 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.

⁵⁰. Kollega 21/10 2015.

⁵¹. Arbetet nr 10 18/3 2016.

⁵². Arbetet 6/11 2017, Dagens Arbetet 6/11 2017.

⁵³. Lag & Avtal nr 11 2017.

⁵⁴. Lag & Avtal nr 11 2017, sid. 22.

⁵⁵. 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

(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.⁵⁶ 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 ”flexibla” 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.⁵⁷ 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 försämrast kraftigt.⁵⁸ Till bakgrunden hörde den politiska januariöverenskommelsen om ett uppluckrat anställningsskydd och att det inom LO fanns ett missnöje med att ledningen inte tydligare markerat sitt avståndstagande från detta. Om strejkhottet 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 företag med upp till 15 anställda skulle facket inte längre kunna ogiltigförklara uppsägningar.⁵⁹ Detta fick fem LO-förbund (Kommunal, Seko, Byggnads, Målarna och Fastighets) och Lärarnas Riksförbund inom PTK att hoppa av förhandlingarna.⁶⁰ Meningarna var delade om huruvida avsiktsförklaringen var ett förhandlingsresultat eller endast en samman-

nästan halva personalstyrkan. Handelsnytt 6/11 2017. Se även Lag & Avtal nr 1 2017 och nr 3 2019.

⁵⁶. 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. .

⁵⁷. Arbetet 14/5 2019.

⁵⁸. Lag & Avtal 2/5 2019.

⁵⁹. 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.

⁶⁰. 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.

ställning av vilka frågor det skulle förhandlas om.⁶¹ 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.⁶² 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 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.⁶³ 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.⁶⁴ För IF Metall underlättades det av de täta kontakterna som man har med

⁶¹. 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.

⁶². De tre som i hemlighet hade förhandlat för LO sedan maj 2019 var LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson, Handels avtalssekreterare Per Bardh och IF Metalls 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 Mälarnas vice ordförande och förhandlingschef Peter Sjöstrand. Kommunalarbetaren 17/12 2019.

⁶³. Arbetet 25/11 2020. Arbetsvärlden 2/12 2020.

⁶⁴. 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 brutit 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 Arbete 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.

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 industriarbetarjobb blivit alltmer tjänstemannalika.⁶⁵

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.⁶⁶

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.

De fyra parterna bakom huvudavtalet deltar i den nya statliga utredning som regeringen tillsatt och medverkar också med sin expertkunskap i tre arbetsgrupper.⁶⁷ 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.⁶⁸ 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.⁶⁹ Utan ett enda LO-förbund med på avtalet hade det funnits ett uppenbart legitimitetsproblem.⁷⁰ Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl, som höll i förhandlingarna på arbetsgivar sidan, 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.⁷¹

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

⁶⁵. En studie av gruvföretaget Boliden belyser tydligt hur automatiseringen omvandlar traditionella gruvarbetarjobb så att de i ökad grad kännetecknas av processövervakning men också inkluderar programmering av gruvutrustning, analys av data samt administration (Bender & Söderqvist 2021).

⁶⁶. Arbetsmarknadsnytt 16/12 2020.

⁶⁷. 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 Vulkan (Lag & Aval 14/4 2021),

⁶⁸. Arbetsvärlden 22/1 2020.

⁶⁹. Arbetsvärlden 7/12 2020.

⁷⁰. Arbetsvärlden 3/12 2020.

⁷¹. Arbetet 1/3 2021.

Kommunal 114 200 privatanställda medlemmar (exklusive arbetslösa)⁷². 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.⁷³

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.⁷⁴ Inte heller Elektrikerförbundet skrev på avtalet förrän i ett senare skede.⁷⁵ Även HRF, som då hette Hotell- och Restaurang-personalens Förbund, ställde sig avvisande till Saltsjöbadsavtalet.⁷⁶ 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).⁷⁷ 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

⁷² . Kjellberg 2017b. Inklusive offentliganställda var antalet medlemmar i Kommunal med anställning totalt 461 300 31/12 2020.

⁷³. 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.

⁷⁴. Söderpalm 1980: 33; De Geer 1992: 102, Arbetaren 28/12 2018.

⁷⁵. Rehnström & Sjunnebo 2015: 16.

⁷⁶. Transportarbetaren nr 1 1939, sid. 14.

⁷⁷. Saf hade 397 700 anställda arbetare i medlemsföretagen december 1938 (Safs verksamhetsberättelse 1938). Antalet LO-medlemmar 31/12 1938 uppgick till 897 900 personer.

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.⁷⁸ 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)⁷⁹, 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 Metall⁸⁰, liksom för PTK (där många tjänstemannajobb inom t.ex. handel och administration till riskerar att försvinna till följd av digitalisering och automatisering)⁸¹, är den stora fördelen med det nya 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.⁸²

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.”⁸³

IF Metalls ordförande Marie Nilsson:

⁷⁸. Dagens Arbete nr 1 och nr 5 2021.

⁷⁹. 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.”

⁸⁰. Unionens ordförande Martin Linder i DN 28/2 2021.

⁸¹ Unionens förhandlingschef Niklas Hjert (tillika ordförande i PTK:s förhandlingschefsgrupp) framhöll 2017 att det är vanligt att arbetsgivarna kompetensväxlar 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).

⁸². Arbetet 16/10 2020.

⁸³. Dagens Arbete 12/2 2021.

”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.”⁸⁴

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”.⁸⁵ 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 lösa tillfälliga behov, ökningen av tidsbegränsade anställningar och framför allt bristen på kompetensutveckling.⁸⁶

I praktiken omfattades många industrianställda inte av turordningsreglerna, närmare bestämt de inhyrda, de med tidsbegränsade jobb samt fast anställda som inte får kompetensutveckling.⁸⁷ 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.⁸⁸ IF Metall-ordföranden Marie Nilsson

⁸⁴. Dagens Arbeta nr 5 2021.

⁸⁵. Dagens Arbeta 12/2 2021.

⁸⁶. IF Metalls ordförande Marie Nilsson i Dagens Arbeta 12/2 2021. Lag & Avtal nr 3 3021.

⁸⁷. 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.

⁸⁸. 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

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.⁸⁹

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 Tobias Baudin att regeringens uppslutning bakom PTK–SN-avtalet ”ändrade spelplanen”.⁹⁰ 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.⁹¹

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.⁹²

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)⁹³, samt vid hyvling en omställningstid på sex månader i stället för de tre som stipuleras i det

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).

⁸⁹. Arbetet 16/10 2020.

⁹⁰. Arbetet 7/4 2021 och nr 5 2021 sid. 22.

⁹¹. Arbetsmarknadsnytt 16/12 2020, Arbetet 8/12 2020.

⁹². Kommunals förhandlingspodcast 12/5 2021 med förbundets avtalssekreterare Johan Ingelskog och chefsjurist Malin Sjunnebo.

⁹³. Handelsnytt 7/6 2021.

nya huvudavtalet (kollektivavtal 2017).⁹⁴ 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”.⁹⁵ Det ansågs tillsammans med hyvling och ofrivillig deltid vara viktigare frågor för förbundets medlemmar än kompetensutveckling. Enligt Bardh, som var en av de tre⁹⁶ 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.⁹⁷ 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 visstidsanställningar, vilket man misslyckades med att driva igenom i butiksavtalet 2020.⁹⁸

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.⁹⁹

För Transport var turordningsreglerna avgörande med tanke på de många småföretagen i branschen.¹⁰⁰ Detsamma gällde Pappers, även

⁹⁴. Handelsnytt 26/10 och 4/12 2020.

⁹⁵. Handelsnytt 26/10 2020.

⁹⁶. De andra var LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson och IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä.

⁹⁷. Enligt Handels avtalssekreterare Per Bardh ville arbetsgivarna inte ge efter i denna fråga. Arbetsvärlden 4/11 2020.

⁹⁸. Handelsnytt 22/6 2021. Svensk Handel anser dock att tidsbegränsade anställningar behövs inom butikshandeln. Handelsnytt 22/6 2021.

⁹⁹. Seko-tidningen, Fastighetsfolket, Transportarbetaren och Kommunalarbetaren 14/10 2020.

¹⁰⁰. 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

om arbetsplatserna i deras fall är betydligt större. Men turordningsreglerna ansågs viktiga då den tekniska utvecklingen i massa- och pappersindustrin föranleder uppsägningar.¹⁰¹ Därtill kom att Pappers inte hade några medlemmar på allmän visstid eller som drabbades av hyvling.¹⁰² 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.¹⁰³ Även för Fastighets var anställningstryggheten den springande punkten, närmare bestämt reglerna för saklig grund för uppsägning och turordningsreglerna.¹⁰⁴ Förbundet avsåg att driva frågorna om allmän visstid och hyvling i avtalsrörelsen.¹⁰⁵ 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.¹⁰⁶ Som framgått har man avtalsvägen lyckats komma framåt med en del av detta, men inte i 2020 års avtalsrörelse.

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.¹⁰⁷ 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”.¹⁰⁸

helsidesannonser i Kommunalarbetaren och Dagens Arbete anklagade Kommunal och IF Metall för att ha sålt ut anställningstryggheten (Arbetet 28/1 2021).

¹⁰¹. Arbetet 14/5 2019.

¹⁰². 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).

¹⁰³. Dagens Arbete 9/12 2020.

¹⁰⁴. Fastighetsfolket 14/10 2020 och 4/12 2020.

¹⁰⁵. Dagens Arena 29/10 2020. Se även Fastighetsfolket 21/9 2021 för förbundets remissvar på regeringens promemoria.

¹⁰⁶. Handelsnytt 6/11 2017.

¹⁰⁷. Seko news.cision 14/10 2020.

¹⁰⁸. 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).

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”.¹⁰⁹

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”.¹¹⁰

De sju LO-förbunden utgjordes av Transport, Pappers och de fem 6F-förbunden (Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna och Elektrikererna¹¹¹).¹¹² 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.

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 de¹¹³ 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.¹¹⁴

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”.¹¹⁵ 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.

¹⁰⁹. Till hemmamarknadsförbunden hör även Transport, som från början var med i 6F.

¹¹⁰. Arbetet 23/10 2020.

¹¹¹. Precis som hos Transport har många arbetsplatser hos Elektrikerförbundet få anställda (Elektrikern 11/6 2021).

¹¹². TT 29/10 2020 i Lag & Avtal.

¹¹³. Dagens Arena 2/11 2020.

¹¹⁴. Kommunalarbetaren 29/10 2020.

¹¹⁵. Sekotidningen 29/10 2020.

För IF Metall var de utökade undantagen från turordningsreglerna ”den tuffaste eftergiften”¹¹⁶ 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.¹¹⁷ 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”.¹¹⁸

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.¹¹⁹ 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.¹²⁰

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.¹²¹ 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.

¹¹⁶. 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).

¹¹⁷. 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.

¹¹⁸. Dagens Arbete 4/12 2020.

¹¹⁹. Dagens Arbete 6/11 2017.

¹²⁰. 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).

¹²¹. Kommunalarbetaren 4/12 2020.

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.”¹²²

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 2 som innehåller de tio förbund som tydligast tagit ställning.

Tabell 2. 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

Anmärkning. GS-facket uteslöt inte att ansluta sig till avtalet, endast att: ”GS har inte för avsikt att ansluta till överenskommelsen i nuläget”.¹²³ 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 behov¹²⁴ 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.¹²⁵ De tidsbegränsade anställda är dock i betydligt mindre utsträckning än de fast anställda fackligt organiserade, varför ”endast” 11 procent av LO-medlem-

¹²². Arbetet 22/2020.

¹²³. Uttalande från GS-fackets förbundsstyrelse 9/12 2020 (GS-fackets hemsida läst 2021-03-18).

¹²⁴. Dessa liknar allmän visstid genom att arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för tidsbegränsningen.

¹²⁵. 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-fastighetservice (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.

marna hade denna anställningsform första kvartalet 2020.¹²⁶ 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 trygghetskapande ordningar som kompenserar arbetstagarna för det bristande anställningsskyddet.¹²⁷

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 uppluskat 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),¹²⁸ 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

¹²⁶. 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.

¹²⁷. Lindvall (2021) diskuterar hur politiker gör eftergifter för att ”kompensera förlorarna”, i det här fallet kompetensutveckling mm som inom LO framför allt tilltalade IF Metall och Kommunal och som kan ses som en kompensation för försämrat anställningsskydd. Lindvall 2021: 3-4.

¹²⁸. Efter många års oförändrat tak i försäkringen och förhöjda medlemsavgifter åren 2007–2013 som medförde stora medlemsförluster.

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 26 000 kronor i månaden. I företag med kollektivavtal blir stödet upp till strax över 32 000 kronor (tabell 3). 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 får 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”.¹²⁹ I Finland, varifrån inspirationen för reformen hämtats, är kvinnor och offentliganställda överrepresenterade bland de som tar chansen att studera.¹³⁰ Drygt hälften är i åldern 30-39 år.

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

¹²⁹. Handelsnytt 9/6 2021.

¹³⁰. Arbetet 11/6 2021.

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 förhandlingsdelegation¹³¹ – 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.¹³² Däremot deltog Almega med både förbundsdirektören och chefsjuristen förutom fyra representanter från Svenskt Näringsliv,¹³³ även om man från Almegas sida 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 förhandlingarna i vägvalsfrågor under förhandlingarnas gång.¹³⁴

Såväl i Svenskt Näringsliv som inom PTK intar numera de privata tjänstenäringsarna 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.

¹³¹. ”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.

¹³². Mejl från Tomas Undin 26/4 2021.

¹³³. 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 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 förhandlingsprotokollet 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.

¹³⁴. Mejl från Tomas Undin 26/4 2021.

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.¹³⁵

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 omplaceringskyldighet och individens företrädesrätt till återanställning automatiskt försvinna.¹³⁶ 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 Toijerutredningen 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.

¹³⁵. Gäller även tidsbegränsat anställda (Arbetet nr 8 och 9 2020 och 26/6 2020).

¹³⁶. 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).

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 lagstiftningsshot”. 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”.¹³⁷

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 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.¹³⁸ 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 tre¹³⁹ samtidigt som regeln att det bara gäller företag med upp till 10 anställda tas bort).

¹³⁷. Svenskt Näringslivs hemsida 20/12 2018: ”80 år av samförstånd?”

¹³⁸. 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.

¹³⁹. Företag som har kollektivavtal kan enligt huvudavtalet undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet. Vid sammanslagning av driftsenheter finns även

Vidare kommer också de elva förbunden (sedan även Hotell- och Restaurang Facket anslutit sig) 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.¹⁴⁰

Själva 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 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.¹⁴¹ 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.

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).

¹⁴⁰. ”Nu tas nästa steg mot genomförandet av Januariavtalet med flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”, Arbetsmarknadsdepartementet 7/6 2021.

¹⁴¹. Arbetsrättsjuristen Birgitta Nyström i Lag & Avtal nr 9–10 2020, sid. 9.

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.¹⁴² Det hade säkert 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. Framför allt var det ett krav från Centerpartiet att det nya omställningsstudiestödet även ska omfatta de som arbetar i företag utan kollektivavtal. Det uppger ordföranden i PTK:s förhandlingschefsgrupp Martin Wästfelt: ”Vi har accepterat att förhandla utifrån den utgångspunkten, det är framför allt Centerpartiet som varit angelägna om det” (Arbetsvärlden 22/1 2022).

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.¹⁴³ Det innebär att totalt cirka 40 procent av företagen med 1-49 anställda har kollektivavtal.

Däremot omfattar det *kompletterande* studiestödet mm endast parterna bakom det nya huvudavtalet (tabell 3). 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

¹⁴². Att det inte var fråga om någon påtryckning från statligt eller annat politiskt håll utan istället parternas eget initiativ bekräftas av Unionens förre förbundsordförande Cecilia Fahlberg, som var ansvarig för den delen av den gemensamma rapport som LO, PTK och Svenskt Näringsliv presenterade i juni 2020. Intervju med Cecilia Fahlberg 8/6 2021.

¹⁴³. 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.

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 var länge att LO inte stod bakom. De uppluckrade turordningsreglerna betraktades av nästan vartannat LO-förbund som oacceptabla, vilket länge 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 arbetsgivaridans 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.¹⁴⁴

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 2017.¹⁴⁵ Under alliansregeringen motsatte sig moderaterna större förändringar av Las, i varje fall om man bortser från införandet av allmän visstid 2007.

¹⁴⁴. Arbetet 4/12 2020.

¹⁴⁵. Lag & Avtal nr 11 2017.

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 fanns med bland parterna som november 2020 ingick det nya huvudavtalet är 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 enda 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.

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 21) och att

arbetarna utgör en krympande del av såväl löntagarna som fackmedlemmarna (tabell 15). 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 front¹⁴⁶ 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 installationstal 2017 då hon antydde att det bästa sättet att stärka industrins anställda kunde vara genom principen ”en arbetsplats, ett fack”.¹⁴⁷ Även hennes företrädare Anders Ferbe trodde på gemensamma fack för arbetare och tjänstemän.¹⁴⁸ 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

¹⁴⁶. Ett första steg togs genom bildandet 1992 av förhandlingsrådet Metall– Sif– CF.

¹⁴⁷. 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 Arbeta 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>).

¹⁴⁸. 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.

samordningsvinster.¹⁴⁹ 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.¹⁵⁰ 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 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.¹⁵¹ 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 arbets-

¹⁴⁹. 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). Själv 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).

¹⁵⁰. 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-fd447f520b1/ab-322360>

¹⁵¹. 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.

*marknaden som står utanför avtalet inte på något sätt kunnat påverka innehållet i förslagen.*¹⁵²

Genom dessa förändringar ”går den svenska modellen in i en ny era” som det formuleras i ett remissyttrande från Stockholms universitet.¹⁵³ 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 3 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.¹⁵⁴ 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.¹⁵⁵ Omvänt blir det svårare att förhandla fram starkare anställningsskydd än vad lagen anger eftersom endast centralorganisationer som SN, LO och PTK – 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.¹⁵⁶ 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 allmängiltig-

¹⁵². LO (2021), sid. 1.

¹⁵³. Ibid. samt Kerstin Ahlberg ”Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna”, *Arbetsliv i Norden* 8/9 2021.

¹⁵⁴. ”Finansförbundet: Olyckligt att las-överenskommelsen drabbar alla”, *Arbetsvärlden* 10/9 2021. *Seko-tidningen* 21/9 2021.

¹⁵⁵. Kerstin Ahlberg ”Svenska modellen går in i ny era – större makt åt de centrala organisationerna”, *Arbetsliv i Norden* 8/9 2021.

¹⁵⁶. 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”.

förklaring – blir bundna av överenskommelsen mellan SN och PTK (samt IF Metall och Kommunal), vilken LO länge dröjde länge med att ansluta sig till och som flera LO-förbund inte heller i framtiden kommer att ansluta sig till. 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 anställningskydd 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.”*¹⁵⁷

Nytt i den svenska partsmodellen är också att företagen utan kollektivavtal i vissa avseenden – det grundläggande omställningsstudiestödet – omfattas av samma regler som företagen med kollektivavtal, också det en form av allmängiltigförklaring. I termen allmängiltigförklaring ligger att villkoren i kollektivavtalen utsträcks till att gälla alla företag.

LO återupptar förhandlingarna

Den 27 maj 2021 beslutade ett extra representantskap – LO:s högsta beslutande organ mellan kongresserna – på förslag av en oenig LO-styrelse den 18 maj att uppta nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv (SN).¹⁵⁸ Skälet var främst att omställningsavtalet mellan LO och SN behövde omförhandlas för att alla förbund skulle få lika villkor och att omställningsvillkoren inte skulle bli sämre än i de kollektivavtalslösa företagen i vilka de anställda enligt lag kommer att omfattas av ett nytt omställningsstudiestöd som administreras av Kammarkollegiet.¹⁵⁹ LO:s ordförande Susanna Gideonsson kommenterade:

”Vi fick en helt ny spelplan när regeringen valde att gå vidare med överenskommelsen mellan PTK och SN, som IF Metall och Kommunal senare anslöt sig till. Som det är nu riskerar de som står utanför ett huvudavtal att få ett sämre stöd vid omställning från ett jobb till ett annat. Vi behöver därför förhandla fram trygga avtal för alla förbundens

¹⁵⁷. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal (2021).

¹⁵⁸. LO-styrelsen var oenig, men Byggnads motsatte sig denna gång inte nya förhandlingar eftersom dessa inte skulle avse hela Las-uppgörelsen utan enbart omställningsordningen. Byggnads ordförande Johan Lindholm poängterade: ”Det gäller för vår del att rädda det som räddas kan”, varför det var nödvändigt att omförhandla omställningsavtalet LO-SN från 2004 (SvD/TT 18/5 2021). Även Handels ordförande Linda Palmetzhofer var positiv. Efter representantskapsmötet 28 maj sade hon: ”Det är mycket bra att vi nu beslutat att LO ska uppta förhandlingar med Svenskt Näringsliv, så att Handels medlemmars rätt till god omställning säkerställs” (Arbetet 28/5 2021). Även bland annat Seko och Elektrikerna ställde sig bakom beslutet (Seko: ”Kommentar angående LO:s representantskapsbeslut i LAS-frågan” 27/5 2021; Elektrikern 28/5 2021). Enligt Elektrikerförbundets ordförande Urban Pettersson var det ”ett klokt och bra förslag som LO:s representantskap enats om” och vidare: ”Vi måste spela korten vi fått och i den rådande situationen förhandla fram det som är bäst för våra medlemmar” (Elektrikern 28/5 2021).

¹⁵⁹. Det gäller närmare bestämt omställningsförsäkringarna, trygghetsfonden TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB). Lag & Avtal 8/6 2021, Kjellberg 2021f.

medlemmar.” (LO Pressmeddelande 2021-05-27: ”LO begär förhandlingar om omställning”)

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 omställningsvillkor 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 som finns i omställningsavtalet LO-SN 2004 eftersom detta endast avser fast anställda.¹⁶⁰ Från SN:s sida var dock en anslutning till det nya huvudavtalet ett oavvisligt *villkor* för att LO skulle få ett nytt omställningsavtal.¹⁶¹ Så blev det också, men det betydde inte att de enskilda LO-förbunden blev bundna av huvudavtalet, utan kunde precis som 1938 (Saltsjöbadsavtalet) avstå från att underteckna det. Förhandlingarna med Svenskt Näringsliv ajournerades över sommaren och återupptogs under september 2021. De avsåg det grundläggande omställningsstödet och det kompletterande omställningsstödet, som numera är omdöpt till kompletterande studiestöd och kortvarigt studiestöd (för studier som är kortare än 1 vecka) – se tabell 3. De LO-förbund som inte skrev på huvudavtalet skulle gå miste om det grundläggande omställningsstödet och när det gäller det kompletterande omställningsstödet skulle de endast ha tillgång till det som finns i 2004 års omställningsavtal LO-SN.

De återupptagna förhandlingarna mellan LO och Svenskt Näringsliv innebar att omställningsförsäkringarna i trygghetsfonden TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB) omförhandlades och utvidgades till att även omfatta tidsbegränsat anställda och de som förlorar jobbet på grund av sjukdom. De LO-förbund som inte skriver på huvudavtalet får behålla AGB för uppsagda på grund av arbetsbrist, samt de tjänster som TSL erbjuder idag (som nu inkluderar tidsbegränsat anställda och uppsagda på grund av sjukdom), vilket innebär lite bättre villkor än de som inte har kollektivavtal men sämre än de LO-förbund som ansluter sig till huvudavtalet.

De tolv LO-förbund som före förhandlingarna LO-SN ställde sig utanför huvudavtalet avvisade 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.¹⁶² Det riskerar att drabba främst äldre arbets-

¹⁶⁰. Arbetet 18/5 2021.

¹⁶¹. Formellt gällde förhandlingsmandatet från LO:s representantskap enbart ett nytt omställningsavtal och inte Las.

¹⁶². Lag & Avtal 13/9 2021 (”Så säger experterna om nya Las”).

kraft.¹⁶³ 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.¹⁶⁴ De förändrade turordningsreglerna kommer dock inte de kritiska LO-förbunden undan vare sig de ansluter sig till avtalet eller inte, såvida de inte har egna kollektivavtalade särlösningar, 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 3. Den enda egentliga eftergift 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.¹⁶⁵ För vissa förbund spelar det dock stor roll att de i egna kollektivavtal har särlösningar som är förmånligare än skrivningarna i det nya huvudavtalet. Det gäller till exempel, som i Målarnas fall, hur lång tid som krävs innan visstidsanställning övergår till fast anställning (hos Målarna endast tre månader under ett år).¹⁶⁶ Sådana särlösningar riskerar falla bort vid en anslutning till det nya huvudavtalet och då inträder dessutom fredsplikt i dessa frågor, vilket kan göra det svårt att med framgång driva dem i kommande avtalsrörelser.

¹⁶³. Ibid.

¹⁶⁴. Du & Jobbet 21/9 2021.

¹⁶⁵. 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).

¹⁶⁶. Även när det gäller turordningsområden, provanställning mm har Målarförbundet förmånliga särlösningar enligt kollektivavtal. Källa: mejl 2/2 2022 från förbundsordföranden Mikael Johansson.

Tabell 3. LO-förbund som ansluter sig till det nya huvudavtalet respektive inte gör det

	Ansluter sig	Ansluter sig inte	Företag utan kollektivavtal
Grundläggande omställnings- och kompetensstöd*	Ja	Ja	Ja
Omställningsstudiebidrag ¹⁶⁷	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 26 000 kr/mån.
Kompletterande studiestöd ¹⁶⁸	80% av lönen upp till drygt 32 000 kr/mån 2022. ¹⁶⁹	Nej	Nej
Kortvarigt studiestöd	70% av lönen för studier kortare än 1 vecka	Nej	Nej
Avgångsbidrag (AGB) ¹⁷⁰	Tillsvidare- och tidsbegränsat anställda samt uppsagda pga sjukdom	Endast tillsvidareanställda som sägs upp pga arbetsbrist	Nej
Undantag från turordning**	Tre eller 15% av de som sägs upp ¹⁷¹	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.

¹⁶⁷. Det nya offentliga och parallella studiestödet kallas för ”omställningsstudiestöd” där omställningsstudiebidraget omfattar 80 respektive 65 procent av lönen (med olika taknivåer). Därutöver kan man söka omställningsstudielån som är det samma som nuvarande studielån.

¹⁶⁸. I det som tidigare kallades kompletterande omställningsstöd ingår *kompletterande studiestöd* och *kortvarigt studiestöd* (för studier som är kortare än 1 vecka). Här ingår även utökade möjligheter till ”köpt utbildning och validering” jämfört med dagens TSL. Det betyder att de som ansluter sig till huvudavtalet får mer av dessa tjänster, att de som inte ansluter sig till huvudavtalet behåller nuvarande möjligheter (som är aningen begränsade) samt att de som inte har kollektivavtal inte har dessa möjligheter/tjänster från sin omställningsorganisation. Dessutom är det kortvariga studiestödet till viss del kopplat till möjligheterna till korta och av TSL inköpta utbildningar.

¹⁶⁹. Därefter sjunkande procentsats till taket på 65 procent av 71 000 kronor i månadslön.

¹⁷⁰. De LO-förbund som inte ansluter sig till huvudavtalet kommer att behålla nuvarande AGB (men där målgruppen inte utökas och alltså fortsättningsvis endast gäller för tillsvidareanställda som sägs upp på grund av arbetsbrist) samt nuvarande tjänster inom TSL men med den utökade målgruppen (vilket alltså är en förbättring för dessa LO-förbund som alltså kan inkludera tidsbegränsat anställda och uppsagda på grund av sjukdom).

¹⁷¹. 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).

* Alla, oavsett om de har kollektivavtal eller inte eller skriver på huvudavtalet eller inte, ska erbjudas grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Tidigare gällde detta endast de som har kollektivavtal, och då endast tillsvidareanställda som sägs upp på grund av arbetsbrist. Nu inkluderas alla anställningsformer samt uppsagda på grund av sjukdom. Därtill kan även anställda, som inte blivit uppsagda, vända sig till sin omställningsorganisation (inklusive de som inte har kollektivavtal) och få vägledning och rådgivning. Målgrupperna har alltså vidgats väsentligt.

** 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.¹⁷²

*** 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.¹⁷³ 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.

Transport reserverade sig mot representantskapets beslut att uppta nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv.¹⁷⁴ 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.”¹⁷⁵

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

¹⁷². Lag & Avtal 13/9 2021.

¹⁷³. IF Metall: <https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/orebro-lan/resurser/bilder/nyheter/partsoverenskommelsen-i-sak-las-2020.pdf>

¹⁷⁴. Transportarbetaren 28/5 2021.

¹⁷⁵. Transportarbetaren 8/6 och 4/6 2021.

företag och inte medlemmarna i de mindre och medelstora företag som Transports ordförande syftar på.¹⁷⁶

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 2004.¹⁷⁷ 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”.¹⁷⁸ 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”.¹⁷⁹ 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 3).

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 3).

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.¹⁸⁰ 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 uteslöt inte att förbundet kunde komma att ompröva sitt nej till det nya huvudavtalet.¹⁸¹ Skälet till nej var att

¹⁷⁶. 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).

¹⁷⁷. 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.

¹⁷⁸. SvD/TT 18/5 2021.

¹⁷⁹. Transportarbetaren 7/6 2021.

¹⁸⁰. Arbetsvärlden 2/7 2021.

¹⁸¹. Lag & Avtal 8/6 2021.

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 medförde 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.¹⁸² 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.¹⁸³ 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”.¹⁸⁴

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.¹⁸⁵ Även jämfört med Toijerutredningen innebär avtalet en klar minskning av antalet undantag från regeln sist in – först ut: tre undantag mot utredningens fem.¹⁸⁶ 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

¹⁸². Arbetet 1/7 2021, Kommunalarbetaren 21/6 2021.

¹⁸³. Arbetet 18/6 2021, Lag & Avtal 6/9 2021 (”Las-förslaget långt från Centerns vallöfte”).

¹⁸⁴. Dagens Arbete 8/9 2021.

¹⁸⁵. 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 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.

¹⁸⁶ 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).

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.¹⁸⁷ 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.¹⁸⁸

LO ansluter sig till det nya huvudavtalet

När LO den 10 november 2021 anslöt sig till huvudavtalet som PTK och SN nästan ett år tidigare (16 november 2020) tecknat och som IF Metall och Kommunal efter ytterligare förhandlingar anslöt sig till 4 december 2021 var det av flera skäl:

- För att LO-förbunden som inte anslöt sig till huvudavtalet inte skall få sämre omställningsvillkor än anställda i kollektivavtalslösa företag. Det fanns rent allmänt ett behov av att ersätta 2004 års omställningsavtal LO-SN, vilket var klart sämre än det som tjänstemännen i PTK långt tidigare tecknat. Omställningsförsäkringarna i trygghetsfonden TSL och Försäkring om avgångsbidrag (AGB) behövde helt enkelt omförhandlas och utvidgas till att även omfatta tidsbegränsat anställda och de som förlorar jobbet på grund av sjukdom.
- Ett minst lika viktigt skäl var att LO inte ska degraderas som huvudorganisation utan även i framtiden äga frågorna som berör de egna medlemmarna och inte överlåta det till PTK. Hit hör att tolka gällande avtal och lagar samt vara med och påverka när nya ingås eller stiftas, exempelvis vad gäller den framtida a-kassan (enligt huvudavtalet ska den ägas och styras av parterna). Det gäller helt enkelt LO:s framtida roll och inflytande på arbetsmarknaden.

LO:s villkor att ansluta sig till huvudavtalet var att alla LO-förbund, oavsett om de anslöt sig till avtalet eller inte, skulle få ett förbättrat omställningsstöd. Sedan avtalet undertecknats omfattas således alla LO-förbund till exempel av att även visstidsanställda och de som blir av med jobbet på grund av sjukdom får hjälp med omställning av trygghetsfonden TSL. Även villkoren vid hyvling blev bättre än tidigare. För de förbund som väljer att själva skriva under avtalet blir

¹⁸⁷. Förhandlingsprotokoll SN-PTK 4/12 2020. Bilaga 1 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, kapitel 3 paragraf 10.

¹⁸⁸. 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 administrations tid för före-tagen 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).

villkoren ännu bättre, men de förlorar å andra sidan rätten att tillgripa stridsåtgärder för att uppnå ytterligare förbättringar och riskerar att förlora förmånliga särlösningar som de sedan tidigare har i sina kollektivavtal.

Samtliga LO-förbund gynnas således dubbelt av att LO undertecknade huvudavtalet (Las-avtalet). För det första genom att LO återvinner en del av den styrka som förlorades när en av intern splittring försvagad landsorganisation ”satt på åskådarläktaren” då PTK och SN undertecknade det nya huvudavtalet. För det andra genom att förhindra att omställningsvillkoren i vissa avseenden blev sämre på arbetsplatser med kollektivavtal än på kollektivavtalslösa arbetsplatser. Det hade inneburit ett helt nytt inslag i den svenska partsmodellen som naturligtvis hade skadat den. Genom anslutningen till huvudavtalet motverkades således att såväl LO som partsmodellen försvagas.

Tabell 4. Inställning till att LO ansluter sig till det nya huvudavtalet (Las-avtalet).

	Styrelse	Representantskap
Byggnads	Nej	Nej
Elektrikerna	Ja	Ja
Fastighets	Nej ¹⁸⁹	Nej
Grafikerna	Ja	Ja
Handels	Ja	Ja
Hotell och Restaurang Facket (anslutet)	Ja	Ja
IF Metall (anslutet)	Ja	Ja
Kommunal (anslutet)	Ja	Ja
Livs	Ja	Ja
Musikerförbundet	Ja	Ja
Målarna	Ja	Nej
Pappers	Ja	Ja
Seko	Nej	Nej
Transport	Nej	Nej

Anm. Röstning i LO:s styrelse 9/11 2021 respektive LO:s representantskap 17/11 2021. Röstningen i LO-styrelsen, där varje förbund har en röst, gällde om styrelsen skulle rekommendera representantskapet om att LO anslöt sig till det nya huvudavtalet (Las-avtalet). I representantskapet, som mellan kongresserna är LO:s högsta beslutande organ, var det upp till representanterna för de olika förbunden (antalet efter varje förbunds storlek) att rösta ja eller nej till om LO skulle ansluta sig till huvudavtalet. I LO-styrelsen representerar ledamöterna inte bara sitt eget förbund utan främst LO som helhet. Det förklarar varför Målarna kunde rösta nej i representantskapet men ja i LO-styrelsen. Ja-et motiverades med att man ansåg det rimligt att frågan fördes vidare till representantskapet för avgörande. Representantskapet har den mest demokratiska sammansättningen av de båda organen genom att det avspeglar förbundens storlek. I LO-styrelsen hade det teoretiskt varit möjligt att de små och medelstora förbunden hade röstat ned de båda stora förbunden IF Metall och Kommunal som var för en LO-anslutning till huvudavtalet. Röstsiffrorna 96 för LO-anslutning och 21 mot på

¹⁸⁹. Fastighets ordförande Magnus Pettersson motiverade nej-et med att: ”Vi skulle i så fall offra turordningsregler, saklig grund, möjligheter att driva frågor om till exempel hyvling i kommande avtalsrörelser. Det gynnar inte våra medlemmar och därför sade jag nej till huvudavtalet” (Fastighets hemsida/Nyheter 10/5 2021: ”Fastighets säger nej till huvudavtalet”).

representantskapets möte 17/11 2021 uttrycker opinionen inom LO med hänsyn till förbundens storlek (Målarnas Facktidning 19/11 2021).

Inget LO-förbund är, som nämnts, bundet av att ansluta sig till huvudavtalet. Att flera förbund in i det sista vidhöll sin negativa inställning till att inte heller LO skulle ingå avtalet förklaras av att de ville undvika att Landsorganisationen skulle bidra till att legitimera främst den del som handlar om anställningstryggheten (turordning, sakliga skäl vid uppsägningar mm) trots att större delen av denna del i vilket fall som helst skulle bli lagstiftning och var betydligt förmånligare ur facklig synvinkel än Toijerutredningens förslag, vilket hade gått igenom om inte huvudavtalet PTK-SN kommit till stånd. En *LO-anslutning* till huvudavtalet innebär inte någon konkret försämring för förbunden som *inte* undertecknar det. Tvärtom undgår dessa förbund tack vare att LO anslutit sig till huvudavtalet att deras medlemmar på arbetsplatser med kollektivavtal får sämre villkor än i företagen *utan* kollektivavtal.

Tabell 5 redovisar de fem LO-förbund som lutar åt att inte skriva under huvudavtalet för egen del: Byggnads, Fastighets, Handels, Målarna och Transport. Hit hör också möjligen Seko.

Tabell 5. Anslutning till det nya huvudavtalet (Las-avtalet)

Facklig organisation	Datum
PTK	16/10 2020
IF Metall	4/12 2020
Kommunal	4/12 2020
Vision	2/7 2021
ST	22/10 2021
LO	10/11 2021
Hotell och Restaurang Facket	24/1 2022
Lutar åt att inte ansluta sig:	
Byggnads	-
Fastighets ¹⁹⁰	-
Handels	-
Målarna	-
(Seko)	-
Transport	-

Källa angående förbunden som inte avser ansluta sig eller är mycket tveksamma att göra så: Byggnads, Handels, Målarna och Transport (Arbetet 10/11 2021), Fastighets (Fastighetsfolket 18/11 2021). Angående Seko, se Arbetet 23/11 2021.

¹⁹⁰. Fastighet skulle få ett bättre omställningsstöd om man gick med i huvudavtalet, men arbetsgivarna skulle i vissa fall få göra ännu fler undantag, vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Förbundets avtalssekreterare och tredje ordförande Joakim Oscarsson motiverar nejlet med att: ”I huvudavtalet finns både plus och minus. Vi tycker att förbättringarna i omställningsskyddet är bra. Men priset som vi betalar för det är en sämre anställningstrygghet. Och det tycker inte vi motsvarar förbättringarna i omställningen” (Fastighetsfolket 18/11 2021).

Ett viktigt motiv att inte skriva under är att man i vissa avseenden redan uppnått eller hoppas uppnå bättre villkor än de som finns i huvudavtalet. Som tidigare nämnts har Handels genom sina kollektivavtal fått igenom att allmän visstid relativt snabbt (efter tolv månader) omvandlas till fast tjänst (precis som i huvudavtalet), samt vid hyvling en omställningstid på sex månader i stället för de tre som stipuleras i det nya huvudavtalet (kollektivavtal 2017). Enligt lager- och e-handels-avtalet 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. Förbundet misslyckades dock få med en liknande regel i butiksavtalet. Handels lägger stor vikt vid att det finns ”ett motiv till varför man har tidsbegränsade anställningar, det ser vi inte i överenskommelsen”, det vill säga i huvudavtalet (Arbetet 25/10 2021).

För att förstå den vikt som flera LO-förbund lägger vid de tidsbegränsat anställas villkor bör man hålla i minnet att andelen med denna anställningsform är betydligt högre bland arbetare än bland tjänstemän: 21 respektive 11 procent första kvartalet 2020. Dessutom har andelen bland arbetare stigit från 17 procent 2005 till 21 procent 2015-2020, medan den bland tjänstemännen i stort sett är oförändrad. Därtill kommer att de mest osäkra formerna av tidsbegränsad anställning såsom anställning vid behov eller per timme har ökat kraftigt (Larsson 2020: 27). Andelen arbetare med tidsbegränsade anställningar varierar starkt mellan olika branscher, exempelvis restaurang 45 procent, lokalvård mm 36 procent, hemtjänst mm 29 procent, detaljhandel 28 procent samt vård och omsorg 27 procent (Larsson 2020:11).

Tabell 6. Andelen med tidsbegränsad anställning 1:a kvartalet 2005, 2016 och 2020

	Arbetare	Tjänstemän	Alla
1990	-	-	9
2000	-	-	14
2005	17	12	14
2010	19	10	14
2015	21	12	15
2020	21	11	14

Anm. AKU första kvartalet 16-64 år. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna ingår i denna statistik.

Källa: Larsson 2020: 26.

Som vi sett krävs i Målarnas avtal endast tre månaders tidsbegränsad tjänst innan den övergår i fast anställning. Dessutom villkoras tidsbegränsningen av arbetets ”speciella beskaffenhet”. Vidare har Målarna förmånligare regler än i huvudavtalet angående turordning, provanställning mm. Som nämnts riskerar sådana särlösningar falla bort för de förbund som ansluter sig till huvudavtalet samtidigt som fredsplikt inträder i dessa frågor.

För Fastighets väger det tungt att ett undertecknande av huvudavtalet skulle göra det hart när omöjligt att driva frågor om hyvling mm i kommande avtalsrörelser. På liknande sätt resonerar Seko: ”Jag kan

inte med öppna ögon säga att det är okej att låsa in frågor som hyvling, försämrade turordning och så vidare i ett avtal utan möjlighet att påverka detta under väldigt lång tid framöver”, säger förbundsordföranden Gabriella Lavecchia.¹⁹¹ Det blir dock, som nämnts, svårare att förhandla fram starkare anställningsskydd än vad lagen anger eftersom endast centralorganisationer som SN, LO och PTK – och inte deras medlemsförbund – ska kunna sluta sådana avtal. Ett annat skäl att inte skriva under huvudavtalet är att det ger större företag möjlighet att undanta fler personer (15 procent av antalet som sägs upp) från turordningen. Byggnads ordförande Johan Lindholm har deklarerat att förbundet ”kommer aldrig att skriva under en överenskommelse som försämrar anställningstryggheten för våra medlemmar” (Arbetet 25/10 2021).

Bortsett från IF Metall, Kommunal samt Hotell och Restaurang Facket har ännu inget LO-förbund tagit ställning i frågan om de ska ansluta sig till huvudavtalet eller inte. För många är det en öppen fråga. Det gäller även förbund som i både LO-styrelsen och representantskapet röstade nej till att LO ska underteckna avtalet, exempelvis Seko vars avtalssekreterare Mats Ekeklint framhåller att ”Vi måste gå igenom alla våra avtal och väga för eller emot” (Arbetet 23/11 2021). Även Handels kommer att väga för- och nackdelar uppger förbundets ordförande Linda Palmetzhofer:

”Det finns positiva saker som ytterligare förstärkt omställningsskydd och bättre regler om hyvling, samtidigt innebär det mycket mer flexibilitet för arbetsgivarna när det gäller turordning. Man får väga för och nackdelar. Vi har inga planer på att i nutid skriva på huvudavtalet. Det kommer att vara en lång process inom förbundet där vi måste se hur avtalet skulle påverka våra medlemmar. Det får ta sin tid. Det viktiga nu är att vi har ett omställningsavtal för medlemmarna.” (Handelsnytt 10/11 2021)

GS-facket tänker i liknande banor. Förbundsordföranden Per-Olof Sjöö: ”Vi ska nu analysera hur en anslutning av GS till Huvudavtalet påverkar våra medlemmar. Detta ska vi göra i en bred medlemsdialog” (Dagens Arbetet 16/12 2021).

Målarnas ordförande Mikael Johansson påminner om att förbundet, i likhet med bland annat Byggnads och Transport, aldrig skrev på Saltsjöbadsavtalet och tillägger att fördelarna med det nya avtalet inte överväger nackdelarna, men att ännu inget beslut är fattat i frågan om man ska skriva på det nya avtalet eller inte: ”Det beslutet kan bara fattas av vår förbundsstyrelse” (Målarnas Facktidning 30/1 2022).

¹⁹¹. Och vidare: ”Våra medlemmar får betala ett väldigt högt pris för att få möjlighet till omställning i form av försämrade turordningsregler, slopad saklig grund, mindre möjligheter att exempelvis driva frågor om hyvling i kommande avtalsrörelser” (Seko-ordföranden Gabriella Lavecchia i pressmeddelande 10/11 2021).

Pandemi och nytt huvudavtal – följer 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 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 9). Tjänstemannafacken ökade ännu mer, varav Unionen stod för långt över hälften av tillväxten eller sammanlagt 23 700 medlemmar under de två månaderna (tabell 10).

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 12). 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 13). Fackförbundet Scen och Film (f.d. Teaterförbundet) ökade starkt under första halvåret och tappade sedan åtskilliga medlemmar. 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 den bland arbetare till 61 procent 2020 (tabell 24). 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 år 2020 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 Alfabassan 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.¹⁹² 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 arbetstagar. 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

¹⁹². Unionen 2021:5-11. Från 1/1 2021 minskade statssubventionen från tre fjärdedelar till en tredjedel. Fransson & Kjellström 2020: 22-23.

förhållandena. Så kan exempelvis graden av korttidsarbete variera mellan olika grupper av anställda.¹⁹³ Det visar på partsmodellen 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.¹⁹⁴ 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.”¹⁹⁵ 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.”*¹⁹⁶

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).¹⁹⁷ Allt som allt svarade parterna för flera ”krockkuddar” under coronakrisen:

- Fackliga a-kassor,

¹⁹³. Unionen 2021: 6.

¹⁹⁴. 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 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.

¹⁹⁵. Krönika av Marie Nilsson i Dagens Arbeta 3/9 2020.

¹⁹⁶. Dagens Arbeta 3/9 2020. Se även Lag & Avtal nr 3 2018 angående krisavtalen.

¹⁹⁷. Unionen 2021:13-16.

- 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 skyddsnät utgörs av en mix av insatser från stat och parter (akassor, korttidsarbete). Andra svarar var och en av parterna för (fackliga aktiviteter, fackliga inkomstförsäkringar) eller tillsammans med varandra (omställningsorganisationer).

Ett annat exempel på att parterna tillsammans med staten inför en reform för att minska arbetslösheten är de så kallade etableringsjobben. Dessa är en ny form av subventionerade arbeten avsedda för nyanlända och långvarigt arbetslösa.¹⁹⁸ Initiativet kom från parterna, närmare bestämt LO, Unionen och Svenskt Näringsliv som hösten 2017 träffade en principöverenskommelse om etableringsjobb som en ny typ av kollektivavtalad anställning. Sedan regeringen inbjöd parterna till samtal undertecknades i mars 2018 en gemensam avsiktsförklaring om införande av etableringsjobb. Genom Januariöverenskommelsen 2019 mellan regeringen, Centerpartiet och Liberalerna beslöts att etableringsjobben skulle utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag. Sedan Januariöverenskommelsen fallit tillkännagav regeringen hösten 2021 att etableringsjobben, precis som ursprungligen planerats, endast ska avse företag med kollektivavtal och att bemanningsföretagen hålls utanför. Lönen ska motsvara lägsta lönen i det ordinarie kollektivavtalet och får inte vara högre än denna. Till skillnad från andra former av subventionerade anställningar betalar staten ut sin andel av lönen direkt till den enskilde individen och inte via arbetsgivaren.

Nya tendenser gällande mixen av parts- och statsreglering

Som framgått har det under senare år blivit vanligare med olika former av *trepartsregleringar*, det vill säga reformer som kombinerar kollektivavtal (partsreglering) med politiska överenskommelser och lagstiftning (statsreglering). Det nya huvudavtalet och tillhörande lagstiftning är det främsta exemplet på detta. Las-avtalet PTK-SN oktober 2020 (till vilket IF Metall och Kommunal snart anslöt sig och hösten 2021 även LO) kompletteras 30 juni 2022 med ny lagstiftning (reviderad Las, statliga satsningar på omställning mm), varvid

¹⁹⁸. Ett etableringsjobb varar högst två år och ska därefter normalt kunna leda till en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Under tiden ska individen ges möjlighet att delta i svenska för invandrare och annan kortare utbildning. För att kunna komma ifråga för etableringsjobb får nyanlända inte ha haft någon ordinarie anställning under de senaste tolv månaderna. Långtidsarbetslösa måste ha varit arbetslösa minst 24 månader. Ds 2019:13.

parterna senare under 2022 avser underteckna det nya huvudavtalet i sin slutliga utformning. Januariöverenskommelsen 2019 utgjorde en viktig del i denna process, men arbetsmarknadens parter spelade ändå den avgörande rollen när de hösten 2020 ingick Las-avtalet (det kommande nya huvudavtalet). Den fortsatta processen kan beskrivas som att Las-avtalet följs upp av lagstiftning och nytt huvudavtal (avtal – lag – avtal), men det föregicks av en överenskommelse mellan politikerna (Januariavtalet) och en statlig utredning (Toijerutredningen) med detaljerade lagförslag. Det är således fråga om ett växelspel stat – parter – stat – parter. Genom Las-avtalet lyckades parterna till stor del ”vrida frågan ur politikernas händer”.

Tabell 7. Samspelet mellan stat och parter under processen fram till ny lagstiftning och nytt huvudavtal

Avtal / lagstiftning	Aktör
(1) Januariavtalet 2019 mellan regeringen, C och L	Staten
(2) Toijerutredningen (<i>En moderniserad arbetsrätt</i>) juni 2020	Staten
(3) Las-avtalet PTK-SN oktober 2020 (som även innefattar omställning mm), december samma år utvidgat till Kommunal och IF Metall (efter ytterligare förhandlingar) och november 2021 till LO (likaså efter ytterligare förhandlingar)	Parterna
4) Lagstiftning 2022 som till väsentliga delar baseras på avtalet, vilket därför delvis kan betraktas som en form av allmängiltigförklaring. Häri ingår en statlig omställningsordning för företag utan kollektivavtal.	Staten
(5) Nytt huvudavtal PTK-LO-SN 2022	Parterna
(6) Enskilda LO-förbund beslutar att ansluta sig respektive att inte ansluta sig till huvudavtalet (utöver de som redan anslutit)	Parterna

Avtalet innebär att den reformerade Lagen om anställningsskydd (Las) kommer att skilja sig mycket från vad den statliga Toijerutredningen föreslog. Dessutom innehåller det nya huvudavtalet en ny omställningsorganisation och planer om en ny kollektivavtalad a-kassa. Förutom att påverka risken att bli arbetslös (Las respektive omställningsavtal för att genom kompetensutveckling förebygga arbetslöshet) är avsikten med detta paket att medlemmarna i en kollektivavtalad a-kassa ska få ett bättre skydd vid arbetslöshet än vad den statliga arbetslöshetsförsäkringen tillhandahåller.

Möjligheterna att erhålla ett nytt jobb påverkas även av de förändringar av Arbetsförmedlingen som följt på Januariöverenskommelsen och krympta anslag till myndigheten. Det minskade antalet kontor har för många arbetssökande inneburit en försämring. Inte heller det ökade utrymmet för fristående aktörer har medfört en effektivare matchning mellan jobb och arbetssökande. Även vid den fortsatta reformeringen av Arbetsförmedlingen förutsätts att ”matchande och rustande insatser ska i huvudsak utföras av leverantörer på

uppdrag av myndigheten”.¹⁹⁹ Enligt IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) finns det ”inte någon evidens för att privata utförare av arbetsmarknadspolitik når bättre resultat än offentliga” och ”därmed inget stöd för att den föreslagna reformeringen bidrar till en effektivare arbetsmarknadspolitisk verksamhet.” Däremot ”verkar privata utförare snarare leda till högre kostnader för arbetsmarknadspolitiken.”²⁰⁰

Om även korttidsarbetet och etableringsjobben tas med i beräkningen fås den i tabell 8 angivna översikten över statens och parternas roll i aktuella arbetsmarknadsreformer.

Tabell 8. Trepartsregleringar (ej Arbetsförmedlingen) i samband med uppsägningar, omställning och arbetslöshet

Åtgärd	Lagstiftning	Statliga subventioner	Kollektivavtal	Nytt huvudavtal
Reformerad Las	X		Las-avtalet	X
Ny omställningsordning	X	X	Las-avtalet	X
Ny kollektivavtalad a-kassa	X	X	Las-avtalet	X
Korttidsarbete	X	X	X	
Etableringsjobb	X	X	X	
Förändrad Arbetsförmedling	X	Statsfinansierad		

Samtliga i tabell 8 redovisade reformer förutsätter lagstiftning. Det förklaras av att det i det antingen är fråga om av staten subventionerade åtgärder (omställning, a-kassa, korttidsarbete, etableringsjobb), respektive rör sig om en ren lagändring (Las) eller handlar om en statlig myndighet (Arbetsförmedlingen). Att stats- och partsreglering kombineras framgår av att alla reformerna med undantag av Arbetsförmedlingen omfattas av kollektivavtal, varav tre reformer ingår i Las-avtalet och det nya huvudavtalet. I flera fall har parterna varit pådrivande (exempelvis om införande av korttidsarbete och etableringsjobb) eller i varje fall mycket angelägna om att själva få ett avgörande inflytande över innehållet såsom när det gäller förändringarna av Las och den nya omställningsorganisationen.

En ny tendens är att nästan alla reformer även omfattar företag utan kollektivavtal. Så är det av naturliga skäl med den reformerade Las (i likhet med den gamla) men delvis också beträffande den nya omställningsordningen där grundläggande omställnings- och kompetensstöd i enlighet med Las-avtalet även omfattar företag utan kollektivavtal och ytterst krav från politiskt håll, främst Centerpartiet.

Inte heller finns det något krav på kollektivavtal vid korttidsarbete. Enligt Januariöverenskommelsen saknades det också vad gäller

¹⁹⁹. Förslag om Arbetsförmedlingen skickas på remiss. Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet 10 september 2021.

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2021/09/forslag-om-arbetsformedlingen-skickas-pa-remiss/>

²⁰⁰. IFAU Remissvar 9 november 2021. Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

https://www.ifau.se/Om-IFAU/Remissvar/vissa-lagforslag-med-anledning-av-en-reformerad-arbetsmarknadspolitisk-verksamhet/#_ftn1

etableringsjobb, men när överenskommelsen föll återinfördes det krav på kollektivavtal vid etableringsjobb som ingick i den ursprungliga överenskommelsen LO-Unionen-SN.

För nystartsjobb gäller däremot fortfarande Januariöverenskommelsens från 1 augusti 2019 borttagna kravet på kollektivavtal eller motsvarande för andra villkor än lön. Lönen ska dock även fortsättningsvis motsvara kollektivavtalet inom branschen.

Även om villkoren i många fall är lika för företag med respektive utan kollektivavtal betyder det långtifrån att *alla* regler och förmåner alltid blir lika för de som har respektive inte har kollektivavtal. För anställda som täcks av det nya huvudavtalet blir omställningsåtgärderna betydligt mer omfattande än för dem som arbetar i företag utan kollektivavtal (se tabell 3). En tredje variant gäller för de som arbetar under ett kollektivavtal men där fackförbundet ifråga inte undertecknat huvudavtalet.

Det finns en lång tradition av så kallad dispositiv lagstiftning hos den svenska modellen. Även Las i 1970-talets ursprungliga tappning var dispositiv genom att den i lag angivna turordningen vid uppsägningar kan sättas ur spel när fack och arbetsgivare gemensamt upprättar en avtalsurlista. Även nya Las gör det möjligt för parterna att avtala om sådana listor. Korttidsarbeten anses fungera betydligt mer flexibelt i företag med kollektivavtal än i avtalslösa företag som tvingas följa lagens mer stelbenta regelverk.

Krisens inledningsskede: 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 börskrasch²⁰¹ 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.²⁰² Tusentals individer ansökte under samma månad om medlemskap i Hotell och Restaurang Facket och dess a-kassa.²⁰³

Samtidigt försvårades den fackliga rekryteringen av att smittrisen förorsakade inställda arbetsplatsbesök och att personalen på de fackliga kontoren arbetade hemifrån.²⁰⁴ Även många arbetsplatser var mer eller mindre avfolkade, vilket begränsade samtalen arbetskamrater emellan. Till a-kassorna sökte sig folk på eget initiativ,

²⁰¹. Under några veckor under mars 2020 föll Stockholmsbörsen med omkring 30 procent.

²⁰². Handelsnytt 24/3 2020.

²⁰³ Arbetet 20/3 2020.

²⁰⁴. Fastighetsfolket 23/3 2020.

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 försämrat 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 konjunkturredgång (Kjellberg 2011).

A-kassornas organisationsgrad var fortfarande vid årsskiftet 2019/2020 avsevärt lägre än före 2007: ca 90 procent 2005, mot 74 procent 2019 avseende löntagare (tabell 17 nedan och Kjellberg 2022b). 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 sänktes²⁰⁵, d.v.s. tiden man måste ha arbetat respektive ha varit medlem för att ha rätt till ersättning. Vidare förbättrades ersättningen och inkomsttakten 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 2023. 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

²⁰⁵. 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.

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.²⁰⁶ Akademiker-kassan AEA ökade under mars med ca 21 000 medlemmar. Tillströmningen var stor också till Transports och Byggnads a-kassor.²⁰⁷ 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.²⁰⁸ 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 arbetssituationen 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

²⁰⁶. DN 25/3 2020.

²⁰⁷. Transportarbetaren 26/3 2020, Byggnadsarbetaren 6/4 2020.

²⁰⁸. Kollega 19/3, 25/3 och 26/3 2020.

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 9).

Tabell 9. 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.²⁰⁹ 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

²⁰⁹. Svenska Dagbladet 17/4 2020.

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 10). 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.

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)²¹⁰ 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 procents organisationsgrad), omfattades inte av uppgången.

Tabell 10. 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.

²¹⁰. Under mars inkom 4 500 ansökningar om medlemskap i förbundet vilket var mer än dubbelt så många som normalt. SvD 17/4 2020.

* 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.

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.

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 10 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 11). 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 11A). De flesta a-kassorna ökade minst tre gånger så mycket som motsvarande fackförbund. I tabell 11A 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 11. 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 11B). 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 11 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 2020.²¹¹ Om a-kassor som inte har någon koppling till de i tabellerna 9 och 10 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 tjänstenäringar 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 12).²¹² 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 9).

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.²¹³

²¹¹. Inklusive Småföretagarnas a-kassa och Alfakassan blev medlemsökningen i a-kassorna under mars och april 2020 sammanlagt 201 000 medlemmar. Källa: IAF.

²¹². 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.

²¹³. Medlemsökningen hos LO (2) minus Kommunals medlemstillväxt.

Tabell 12. Yrkesaktiva LO-medlemmar under första och andra halvåret 2020

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. Den 31/12 2019 uppgick antalet felaktigt redovisade till LO till 5 625 medlemmar (det vill säga så många fler än det verkliga antalet) och 31/12 2020 var 380 felaktigt redovisade.

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 12.

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 varslades om uppsägning under mars 2020 arbetade var tredje inom denna bransch.²¹⁴ 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.²¹⁵ Många gick i denna genomgångsbransch vidare till delar av handeln, sjukvården, studier mm.²¹⁶ 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. Med tanke på att hotell- och restaurangbranschen ekonomiskt drabbades allra hårdast av pandemin får man räkna med att många

²¹⁴. 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.

²¹⁵. Årsmedeltal AKU 16-64 år, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

²¹⁶. HRF:s förbundsordförande Malin Ackholt i Studio Ett 12/4 2021.

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 13 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 13 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 13 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-kasseavgifterna inte var kraftigt förhöjda, vilket de var under finanskrisen och hela perioden 2007-2013.

Tabell 13. 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).

Facklig medlemsutveckling till och med 2021

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 14 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 14. Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco 2015-2021

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
2021	1 224 433	1 141 518	565 084	102 674	3 033 709
2021**	-17 366 -1,4%	-2 562 -0,2%	+3 810 +0,7%	-1 088 -1,0%	-17 206 -0,53%
2020+2021 (1)	+1 603	+31 752	+18 569	+747	+52 671
2020+2021 (2)	+ 6 848	+31 752	+18 569	+747	+57 916

Anmärkning. Yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa). Anledningen till uppdelningen i 2019:1-2 och 2020:1-2 är att Byggnadsarbetareförbundet lade om sin statistik och korrigerade antalet till LO redovisade medlemmar. I siffran 1 222 830 år 2019:1 inkluderas 5 625 till LO felaktigt redovisade medlemmar (se tabell 12). Det betyder att den verkliga medlemsökningen i LO var större än de 18 969 som redovisas under 2020 och att den totala medlemsökningen i de svenska facken detta år var större än 69 877. Längre ned i högra kolumnen finns talet 75 122 som ligger närmare sanningen.

* 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.

** 2020 + 2021 (1) avser mellan 2020:1 och 2021 medan 2020 + 2021 (2) avser mellan 2020:2 och 2021 .

Inom LO minskade medlemstalen under alla dessa år utom under 2020. Om man korregerar 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.²¹⁷ 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).

Under år 2021 tappade facken sammanlagt 17 200 medlemmar. Förlusterna var störst på LO-sidan där Kommunal minskade med 4 300 och LO totalt med 17 400. Inom TCO tappade Unionen 3 700 medlemmar medan Lärarförbundet ökade med 2 100. Inget annat fackförbund ökade så mycket i absoluta tal under 2021 som Lärarförbundet. Totalt sett minskade TCO med omkring 2 600 medlemmar. Även de fristående facken förlorade medlemmar, allt som allt cirka 1 100. Endast Saco ökade, närmare bestämt med 3 800 medlemmar.

Under år 2021 förlorade arbetarfacken (LO, Hamnarbetarförbundet och SAC) tillsammans 17 500 yrkesaktiva medlemmar medan tjänstemannafacken (TCO, Saco, Ledarna, Svensk Pilotförening och Säljarnas Riksförbund) tillsammans ökade med 300.

Trots att fackförbunden år 2021 förlorade sammanlagt 17 200 medlemmar skedde under pandemiåren 2020 och 2021 sammantaget ändå en betydande medlemsökning på inte mindre än 52 700 personer. Om hänsyn tas till Byggnads förändrade redovisningssätt 2019 var den verkliga uppgången ännu större eller cirka 58 000 fler medlemmar.

Facklig medlemsstatistik enligt facken respektive AKU

Det fackliga medlemsunderlaget för beräkningen av den fackliga *organisationsgraden* (AKU) skiljer sig på flera sätt från de ovan angivna medlemstalen. De senare avser den 31 december respektive år medan AKU avser årsmedeltal. I AKU ingår endast arbetare och tjänstemän med en *anställning* (arbetslösa är således exkluderade).

²¹⁷. En nedgång på 10 000 som vänds till en uppgång på 23 800 blir ett ”swing” på 33 800 yrkesaktiva.

Vidare har en avgränsning skett till åldersgruppen 16-64 år. Slutligen exkluderas heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna (eller än tjänstlediga från en anställning för att studera). AKU är en urvalsundersökning, vilket innebär en viss osäkerhet, medan medlemstalen erhållna från de fackliga organisationerna är exakta tal. Från den 1 januari har kategorin sysselsatta, och därmed gruppen anställda, till följd av AKU:s EU-anpassning, fått en något snävare definition än tidigare. Det innebär att vissa grupper inte längre räknas som sysselsatta eller anställda, närmare bestämt personer som är helt frånvarande från arbetet och förväntas vara det under minst tre månader. Det gäller tjänstlediga utan lön, permitterade, frånvarande på grund av arbetsbrist, uppsagda utan arbetsplikt med flera, allt under förutsättning att frånvaron förväntas vara tre månader eller mer.

Det totala antalet fackmedlemmar 16-64 år med *anställning* exklusive heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna och folkbokförda i Sverige uppgick enligt AKU år 2021 till 2 893 700 (årsgenomsnitt). Det är 140 000 färre än de av fackförbunden vid årets slut 3 033 700 redovisade yrkesaktiva medlemmarna, en siffra som även inkluderar arbetslösa och en del egenföretagare samt alla åldersgrupper och heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna.

Året dessförinnan – år 2020 – var antalet fackmedlemmar med en anställning 2 883 300 enligt AKU, vilket är cirka 10 000 färre 2021. Denna siffra bör betraktas med viss försiktighet med tanke AKU:s karaktär av urvalsundersökning, även om det i det här fallet är fråga om årsgenomsnitt och inte kvartals- eller månadsstatistik. Som framgått är AKU-statistiken inte är direkt jämförbar med den som erhållits från facken själva, men den tyder på att antalet fackmedlemmar med en anställning snarare *ökade* (med cirka 10 000) än minskade år 2021. Därtill kommer att AKU från 1 januari 2021 *exkluderar* vissa kategorier fackmedlemmar som inkluderades 2020, nämligen de som förväntas vara helt frånvarande från arbetet under minst tre månader. Om EU-anpassningen av AKU inte genomförts så hade medlemsökningen under 2021 således blivit något större än den ovan redovisade på cirka 10 000.

Jämförbarheten av facklig organisationsgrad 2020 och 2021

Vilken betydelse har AKU:s EU-anpassning för jämförelser mellan 2020 och 2021 vad gäller den fackliga organisationsgraden? Den kan bedömas vara mycket liten eftersom endast ett mindre antal anställda i åldersgruppen 16-64 år (exklusive heltidsstuderanden) inte längre klassificeras som sysselsatta (anställda).²¹⁸ De som gör det faller

²¹⁸. Enligt uppgift från SCB var antalet personer i åldersgruppen 15-64 år som från och med 1 januari 2021 inte längre räknas som sysselsatta 46 100 första kvartalet 2021, 32 100 andra kvartalet, 18 200 tredje kvartalet och 24 500 fjärde kvartalet, vilket innebär ett årsgenomsnitt på cirka 32 700. Den största gruppen utgörs av tjänstlediga för studier, närmare bestämt cirka 14 100 (årsgenomsnitt). Vid de AKU-körningar som gjorts för denna Arena Idé-rapport exkluderas heltidsstuderande som har ett arbete vid sidan av studierna och dit räknas tjänstlediga som studerar. Sedan de 14 100 subtraherats från 32 700 återstår cirka 18 600 personer (årsgenomsnitt). Omräknat till anställda blir de ännu färre eftersom företagare och medhjälpande

dessutom bort ur såväl täljaren (bland fackmedlemmarna) som nämnaren (bland anställda).

Enligt AKU-körningarna för framtagandet av den fackliga organisationsgraden minskade antalet anställda i åldersgruppen 16-64 år (exklusive heltidsstuderande med ett arbete) från 4 182 000 år 2020 till 4 135 600 år 2021, det vill säga med 46 400 personer. Antalet fackmedlemmar med en anställning ökade däremot med 10 400 (från 2 883 300 år 2020 till 2 893 700 år 2021). Det ger en organisationsgrad på 68,9 procent 2020 och 70,0 procent 2021 eller avrundat 69 respektive 70 procent. En del av det minskade antalet anställda hänger, som nämnts, samman med att en del kategorier från och med 1 januari 2021 inte längre räknas som anställda. Enligt den beräkning som gjorts i föregående fotnot kan deras antal uppskattas till cirka 17 700 personer. Om dessa adderas (det vill säga inte längre räknas bort) till de 4 135 600 anställda år 2021 blir antalet anställda istället 4 153 300. På motsvarande sätt adderas uppskattningsvis 10 000 personer till antalet fackmedlemmar detta år (utifrån antagandet att de som inte längre räknas som anställda har en lägre organisationsgrad än den genomsnittliga, närmare bestämt omkring 55 procent snarare än omkring 70 procent). Då blir organisationsgraden 2021 $2\,903\,700$ dividerat med $4\,153\,300 = 69,9$ procent eller endast en tiondel procentenhet lägre än de 70,0 procenten. Det betyder att EU-anpassningen av AKU har en försumbar betydelse då man jämför organisationsgraden år 2020 med densamma år 2021.

Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2021

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 15 nedan omfattande LO 1950 åtta av tio fackmedlemmar i Sverige. Denna andel hade 2021 krympt till fyra av tio. Omvänt mer än fördubblade TCO sin andel från 17 till 38 procent och närmade sig nu LO:s andel på 40 procent. Saco:s andel växte under samma tid från 1 till 19 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).

Mellan 2008 och 2021 växte TCO-förbunden med 183 600 medlemmar och Saco-förbunden med 137 700. Unionen svarade ensam för hela TCO:s medlemstillväxt 2008-2020. Om Unionen inte hade växt med 192 500 medlemmar hade TCO-förbunden totalt sett

familjemedlemmar ingår i de 18 600. Om även dessa exkluderas återstår uppskattningsvis cirka 17 700 personer.

tappat mer än 5 000 medlemmar. Under år 2021 minskade medlemstalet i såväl Unionen som TCO totalt.

Tabell 15. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna i Sverige (procent)

	LO	TCO	Saco	SR*	Övriga	Alla
31/12 1950	78	17	1	1	3	100
31/12 1955	76	19	2	1	2	100
31/12 1960	74	21	2	1	2	100
31/12 1965	71	24	3	1	2	100
31/12 1970	66	28	3	1	1	100
31/12 1975	63	32	4	-	1	100
31/12 1980	61	31	5	-	3	100
31/12 1985	60	33	7	-	1	100
31/12 1990	58	34	8	-	1	100
31/12 1995	57	33	9	-	1	100
31/12 2000	54	32	11	-	2	100
31/12 2005	51	33	13	-	3	100
31/12 2010	47	34	16	-	3	100
31/12 2015	43	36	17	-	3	100
31/12 2020	41	37	18	-	3	100
31/12 2021	40	38	19	-	3	100
1/1 2022	40	32	24	-	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).

Anm 3. Från den 1/1 2022 är Lärarförbundet anslutet till Saco, dessförinnan till TCO. * Statstjänstemännens Riksförbund (SR) bildades 1943 och slogs 1975 samman med Saco till Saco-SR som 1989 återtog namnet Saco.

Den 1 januari 2022 lämnade Lärarförbundet TCO och gick med i Saco. Medlemsmässigt innebar det ett stort avbräck för TCO (minus 165 400 medlemmar) och motsvarande tillskott till Saco. Följden blev att TCO:s andel av fackmedlemmarna i Sverige minskade från 38 till 32 procent medan Saco:s ökade från 19 till 24 procent.

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 16). 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.

Under år 2021 steg de offentliganställda arbetarnas organisationsgrad från 72 till 74 procent, varav de kommunalt anställda från 72 till 73 procent (tabell 24A)²¹⁹, men Kommunal tappade ändå 4 300 medlemmar. Det får ses mot bakgrund av att antalet kommunalt anställda arbetare mellan 2020 och 2021 sjönk med 21 900 personer eller med sju procent.²²⁰ Sysselsättningsminskningen var således mångdubbelt större än medlemstappet, vilket innebär en *ökad* organisationsgrad trots att antalet fackmedlemmar *minskade*. För åren 2020 och 2021 sammantaget ökade antalet medlemmar i Kommunal med 13 900 eller med tre procent. Det bör observeras att Kommunal inte bara organiserar kommunalt anställda arbetare utan även inom privat driven vård, omsorg mm samt inom kyrkan. Tre fjärdedelar av medlemmarna med anställning fanns dock inom kommuner och regioner vid årsskiftet 2021/2022.²²¹

Tabell 16. Medlemsutveckling i ett urval LO-förbund 2006-2021 (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
2021	514 500	241 400	126 400	74 800	69 200	47 800	36 100	24 100	24 300
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%)
2006-2021	-49 200 (-9%)	-96 300 (-29%)	-19 800 (-14%)	-19 100 (-20%)	-33 400 (-33%)	-18 000 (-27%)	-53 200 (-60%)	-30 400 (-56%)	-12 900 (-36%)

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2022).

* 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

²¹⁹. Organisationsgraden för kommunalt anställda arbetare steg mellan 2020 och 2021 från 72,0 till 73,3 procent.

²²⁰. Antalet kommunalt anställda arbetare 16-64 år (årsgenomsnitt, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna) minskade mellan 2020 och 2021 från 333 700 till 311 800, det vill säga med 21 900 personer eller med 7 procent.

²²¹. Mejl 11/2 2022 från Kommunals organisationsenhet.

inkluderade en del icke yrkesaktiva medlemmar). Nu kommer de från förbundets egna årsberättelser.

Av de två industriarbetarefack som redovisas i tabell 16 tappade IF Metall mellan 2006 och 2021 drygt 96 000 aktiva medlemmar eller mer än var fjärde yrkesverksam medlem och GS-facket drygt 53 000 aktiva medlemmar eller 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 17 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 2021 minskade antalet industriarbetare (inklusive skogsarbetare) från 397 000 till 253 000 eller med en dryg tredjedel.²²²

Tabell 17. 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%
2021	73%	73%	58%	51%	53%	54%	35%	52%
2006-2021	-13 pe (-15%)	-11 pe (-13%)	-23 pe (-28%)	-13 pe (-20%)	-14 pe (-21%)	-17 pe (-24%)	-17 pe (-33%)	-14 pe (-21%)

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 pandemiåren 2020 och 2021 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 2021 hela 39 procent av sina medlemmar (minus 14 300) och har idag en organisationsgrad på cirka 65 procent.²²³ Eftersom antalet sysselsatta livsmedelsarbetare inte förändrats särskilt mycket kan hela medlemsminskningen tillskrivas sjunkande organisationsgrad. Enligt förbundet rekryteras väldigt många nya medlemmar, men utflödet

²²² Årsmedeltal AKU 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

²²³ 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.

uppges vara ännu större till följd av att många lämnar branschen.²²⁴ Livs är det LO-förbund som efter HRF har den högsta andelen tidsbegränsat anställda bland medlemmarna.²²⁵

Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) organisationsgrad är avsevärt högre än Livs (cirka 89 procent).²²⁶ 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 43 procent 2006-2021) 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 (176 200 år 2021 mot 144 000 2006), men trots detta hade Byggnads vid årsskiftet 2021/2022 drygt 19 000 färre medlemmar än vid utgången av 2006.²²⁷ 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 mättningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen.²²⁸ 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 2006-2021 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 fjorton enheter (från 66 till 52 procent).

Medverkande till den fackliga kräftgången bland byggnadsarbetarna är också att arbetsplatserna är mer uppstyckade och arbetsstyrkan mer

²²⁴. Mål och Medel nr 3 2019:5.

²²⁵. 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).

²²⁶. Med cirka 14 100 medlemmar (exklusive arbetslösa) och 15 900 sysselsatta samma år (2017) enligt SLP blir organisationsgraden 89 procent.

²²⁷. Andra förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Målareförbundet, Elektrikerna och Seko.

²²⁸. Den ”rena” fackavgiften höjdes den 1 maj 2007 med 155 kronor i månaden sedan gransknings- och mättningsarvodena 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.

uppsplittrad än tidigare genom ett ökat antal underleverantörer och ett markant inslag av utländska arbetare.²²⁹

Tappet i byggnadsarbetarnas organisationsgrad blir ännu större om de till Sverige utstationerade byggnadsarbetarna tas med i beräkningarna. Då kommer organisationsgraden ned på 54 procent år 2021, det vill säga fyra procentenheter lägre än de 58 procent som anges i tabell 17 ovan.²³⁰

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 offentlig 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. Om år 2021 inkluderas blir tappet drygt 49 000 medlemmar eller nio procent. Som vi sett ovan hindrade det inte att de kommunalt anställda arbetarnas organisationsgrad mellan 2020 och 2021 ökade från 72 till 73 procent som följd av att sysselsättningen inom kommunal sektor minskade betydligt mer än nedgången i antalet medlemmar.

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). Under år 2021 sjönk

²²⁹. Byggnadsarbetaren 14/9 2021 ("Historiskt låga siffror").

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

²³⁰. Enligt en specialkörning av AKU 2021 (årsmedeltal 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna) fanns det 176 200 bygg- och anläggningsarbetare i Sverige. Av dem var enligt AKU 102 700 fackmedlemmar (Byggnads, Målarna, Seko, Elektrikerna, vilket ger en organisationsgrad på 58,3%. Antalet utstationerade i november 2021 var inom bygg och anläggningssektorn cirka 13 000 (Källa: Arbetsmiljöverket). 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 13 000 utstationerade till de 176 200 i Sverige folkbokförda byggnadsarbetarna blir det totalt 189 200 och en organisationsgrad på 54,3% år 2021. Antalet utländska byggnadsarbetare är i verkligheten ännu större än det ovan angivna. Alla utstationerade finns inte med i utstationeringsregistret. Vidare finns det ett "tämligen stort antal utländska byggnadsarbetare" i andra företag än utstationeringsföretagen, vartill kommer illegal arbetskraft (Bygghandelskommissionen 2021, sid. 27). För andelen utlandsfödda medlemmar i Byggnads och andra LO-förbund, se tabellerna 22-23. Under år 2021 ökade antalet utstationerade, varav över hälften arbetade inom byggbranschen (Arbetsmiljöverket Pressmeddelande 2022-02-17).

sysselsättningen med ytterligare omkring 22 000 arbetare inom kommunal sektor. 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, 12 000 2020 och 11 000 2021. 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 2021 förlorade Seko 33 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 Trafik.²³¹ 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).²³²

Seko, Transport och Kommunal organiserar inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt busstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2021 tappade Transport mer än var fjärde medlem. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde (taxibranschen har mycket låg organisationsgrad).²³³ Organisationsgraden för arbetare inom transportsektorn sjönk mellan 2006 och 2021 från 71 till 54 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.

²³¹. Seko Årsredovisning 2019, sid. 44.

²³². Seko 2014: 2.

²³³. Arbetet 2/1 2012.

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 9 och 11) 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. Under år 2021, då branschen fortsatt hade stora svårigheter till följd av Folkhälso-myndighetens restriktioner, steg organisationsgraden ytterligare något, till 35 procent. Samtidigt tappade HRF ytterligare omkring 2 400 medlemmar och tenderade alltmer bli ett förbund för personer med fast anställning. Jämfört med år 2006 hade förbundets medlemsantal år 2021 krympt med 56 procent.

GS-facket förlorade mellan 2006 och 2021 såväl i absoluta tal som relativt sett (minus 60 procent) ännu fler medlemmar än Hotell- och restaurangfacket, men det berodde primärt på en negativ sysselsättningsutveckling inom förbundets rekryteringsområde, som således skiljer sig starkt från den fram den fram till pandemin 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 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 deltidsanställda, 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 och 2021 på 188 000; liksom praktiskt taget all annan statistik i denna rapport exklusive heltidsstuderanden som arbetar vid sidan av studierna). Organisationsgraden hos handelns 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.²³⁴ Även antalet anställda handelstjänstemän ökade 2006-2019: från 182 000 till 245 000 (både 2019 och 2020). Under år 2021 sjönk de handelsanställda arbetarnas organisationsgrad till 51 procent medan handelstjänstemännens steg till 65 procent. Handels tappade nästan 3 000 medlemmar men hade vid årets slut ändå drygt 4 000 fler medlemmar än två år tidigare, det vill säga än före coronakrisen.

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, men den bröts 2021. Som vi sett har de senare förbunden idag ändå betydligt fler medlemmar än vid årsskiftet 2019/2020.

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 18 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.²³⁵ 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.

²³⁴. Det bör observeras att heltidsstuderande som arbetar deltid är exkluderade från all här redovisad statistik (under sommarmånaderna räknas de dock inte som studerande).

²³⁵. 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 18. Medlemsutvecklingen i ett urval TCO-förbund 2006-2021 (antal och procent)

År	Unionen	Läraryrket	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
2021	592 400	165 400	143 300	92 100	66 600	25 300	20 100
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%)
2006-2021	+149 400 (+34%)	-14 700 (-8%)	+9 600 (+7%)	-2 200 (-2%)	-8 800 (-12%)	-6 200 (-20%)	+3 200 (+19%)

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2022).

Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år.

* Sif + HTF.

** Inklusivt 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 Läraryrket, som idag räknas in i Läraryrketets medlemstal, hade 2006 1 900 medlemmar. Om dessa adderas till Läraryrketets 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 21). På liknande sätt förhöll det sig i privat tjänstesektor exklusive handel: minus fem procentenheter 2011-2020 på arbetsidan 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-förbundets 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 organisations-

graden trots medlemsökningen från 69 procent 2016 till 67 procent 2019 för att 2020 åter stiga till 69 procent och 2021 till 70 procent.

Under år 2021 tappade Unionen 3 700 medlemmar, vilket med tanke på förbundets storlek inte är särskilt mycket eller endast 0,6 procent av medlemmarna. Det finns flera orsaker.

En visade sig redan 2020 då medlemsökningen på nästan 30 000 individer (plus 5,5 procent) var helt koncentrerad till första halvåret. Förbundet har under flera år rekryterat väldigt många medlemmar på sin inkomstförsäkring, men den blev inte lika attraktiv sedan regeringen under april och juni 2020 höjt taket i a-kassan. Det kan också ha uppstått en viss mättnadseffekt och att de som var intresserade att gå med gjorde det redan under våren 2020.²³⁶ Å andra sidan ökade Kommunal ännu mer under andra halvåret 2020 än under årets första halva och under 2021 steg medlemstalet hos ett annat TCO-förbund, Lärarförbundet, med flera tusen yrkesaktiva medlemmar.

För det andra försvårades medlemsrekryteringen ute på arbetsplatserna av bristande facklig närvaro. Endast varannan Unionen-medlem har en fackklubb eller fackombud på sin arbetsplats.

För det tredje medförde pandemin ett omfattande distansarbete bland de huvudsakligen kontorsanställda som utgör förbundets medlemsbas och de var naturligtvis svårare att nå än om de befunnit sig på sin ordinarie arbetsplats.

För det fjärde var Unionen i likhet med andra fackförbund under den fortsatta pandemin upptagen med annat än medlemsrekrytering. Det var det inget man prioriterade:

”Nej det gjorde vi inte. Unionen valde aktivt att tona ner den värvande kommunikationen under pandemin. Vi prioriterade om resurser på alla nivåer till att hjälpa medlemmarna med råd, stöd och förhandling. Vår marknadskommunikation ändrade tonalitet och inriktade sig på att vägleda och hjälpa snarare än att värva. Vi satsade också på att synliggöra värdet i medlemskapet för befintliga medlemmar så att de många personer som gick med under 2020 skulle välja att stanna kvar.”

(Mejl 17/2 2022 från Unionens pressavdelning).

Att Unionens medlemstillväxt uteblev år 2021 avspeglas delvis i att industritjänstemännens organisationsgrad sjönk med en procentenhet (från 79 till 78 procent) medan handelstjänstemännens var oförändrat 67 procent (tabell 24B). För Unionens medlemsutveckling under pandemin, se även avsnittet nedan om det ökade distansarbetet.

År 2006 sysselsatte industrin 258 000 tjänstemän 16-64 år,²³⁷ vilket till följd av finanskrisen minskade till 223 000 år 2010 för att sedan växa till 265 000 år 2019, nästan 273 000 år 2020 och 282 000 år 2021. Samtidigt minskade antalet industriarbetare från 397 000 år 2006 till 285 000 år 2019, 266 000 år 2020 och 253 000 år 2021. Med tanke på tjänstemännens högre organisationsgrad finns det idag fler fackligt

²³⁶. På frågan varför Unionens medlemstal minskade under 2021 svarade förbundets pressavdelning: ”Det beror på att vi ökade ovanligt mycket under 2020 på grund av pandemin. De som egentligen skulle ha gått med 2021 gick med ett år tidigare än de hade tänkt.” (mejl 17/2 2022).

²³⁷. Industri inkluderar här all tillverkning av varor, således även jord- och skogsbruk.

anslutna tjänstemän än arbetare inom industrin (207 000 respektive 205 000 år 2019, 216 000 respektive 194 000 år 2020 samt 220 000 respektive 185 000 år 2021). 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 dock lämnade TCO 1 januari 2022), 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 82 procent 2021. I privat sektor däremot en ökning från 69 till 70 procent (tabell 24B). Bland arbetarna är tillbakagången tvärtom något större i privat än i offentlig sektor: minus 16 respektive minus 13 procentenheter mellan 2006 och 2021 (tabell 24A).

Inför det planerade samgåendet med Lärarnas Riksförbund bedrev Lärarförbundet under 2021 en framgångsrik rekryteringskampanj som resulterade i en medlemsökning på drygt 2 000 personer trots att förbundet sedan 1 januari 2020 inte längre antar obehöriga lärare som medlemmar. Alla andra TCO-förbund, med undantag av Vision, Polisförbundet och Försvarsförbundet fick se sina medlemstal minska under 2021.

Tabell 19. Medlemsutvecklingen i ett urval Saco-förbund 2006-2021 (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	-
2021	133 700	100 600	-	64 400	61 000	39 700	31 700	-
2006:1-2021	+40 600 (+44%)	+27 100 (+37%)	-	+6 200 (+11%)	+25 000 (+69%)	+12 100 (+44%)	+9 200 (+41%)	-
2006:2-2021	+38 400 (+40%)	+22 300 (+28%)	-	+6 200 (+11%)	+23 900 (+64%)	+10 700 (+37%)	+8 500 (+37%)	-

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2022).

Antal aktiva medlemmar 31/12. Tabellen redovisar yrkesverksamma + arbetslösa och tjänstlediga (från 2017 hos Saco benämnda "yrkesaktiva"). Egenföretagare (inklusive de med anställda) inkluderade fr. o. m. 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 Ingenjörförbundet.

** Agrifack + Sveriges Naturvetareförbund

Vid sidan av Unionen finner vi under år 2020 de största medlemsökningarna hos Saco-förbunden. Störst är Sveriges Ingenjörer som bildades 2007 genom en sammanslagning av Civilingenjörförbundet (CF) och Ingenjörförbundet. Inklusive egenföretagare omfattade de tillsammans 95 300 aktiva medlemmar 2006. Vid slutet av 2021 hade Sveriges Ingenjörer 133 700 medlemmar, vilket jämfört med 2006 innebär en ökning med 38 400 eller 40 procent (tabell 19). En ungefär lika stor procentuell ökning uppvisar Naturvetarna som bildades 2009 genom att Agrifack och Sveriges Naturvetareförbund gick samman. Medlemsantalet ökade 2006-2021 med 37 procent om de två grundarförbunden räknas samman.

Allra störst relativ tillväxt finner man emellertid hos Akademikerförbundet SSR, som under samma period ökade med 64 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) ökade antalet medlemmar (plus elva procent mellan 2006 och 2020. Under 2021 inträffade dock ett mindre medlemstapp. LR och Lärarförbundet avser att gå samman inom de närmaste åren (Kjellberg 2021c).

De 35 största fackförbunden i Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund 2021 är sju tjänstemannafack och av de tjugo största är tretton det, varav sex tillhör vardera Saco och TCO vartill kommer det fristående Ledarna (tabell 20 nedan). Från den 1 januari 2022 tillhör Lärarförbundet Saco och är dess största medlemsförbund. Sedan en stor majoritet av medlemmarna i Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund i medlemsomröstningar sagt ja till ett samgående mellan de båda förbunden står det klart att det nya förbundet, Sveriges Lärare, bildas 1 januari 2023. Om de nuvarande medlemstalen håller sig får det nya förbundet minst 220 000 yrkesaktiva medlemmar. Ett visst bortfall sker genom att skolledarna i Lärarförbundet tillsammans med Sveriges Skolledarförbund (Saco) bildar Sveriges Skolledare.

Sedan 2015 är Unionen Sveriges största fack-förbund 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 (se även tabell 32). IF Metall hade 241 400 aktiva medlemmar vid årsskiftet 2021/2022. 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 tjänstemanna-arbeten. 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 20. De 35 största fackförbunden i Sverige 31/12 2021

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	592 400	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal	514 500	77	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	241 400	19	P	A	V	LO	FI
4	Läraryrket	165 400	84	O/P	TJ	Y/P	TCO**	OFR, PTK, LS
5	Vision (f d SKTF)	143 300	72	O	TJ	V	TCO	OFR
6	Sveriges Ingenjörer	133 700	28	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	126 400	61	P	A/TJ	V	LO	
8	Akavia	100 600	58	P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
9	Ledarna	95 400	33	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
10	Vårdförbundet	92 100	89	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
11	Byggnads	74 800	2	P	A	V	LO	6F
12	Seko	69 200	25	P/O	A/TJ	V	LO	6F
13	Fackförbundet ST	66 600	62	O	TJ	V	TCO	OFR
14	Lärarnas Riksförbund	64 400	70	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, LS, Saco-S
15	Akademikerförbundet SSR	61 000	81	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
16	Transport	47 800	18	P	A	V	LO	
17	Läkarförbundet	39 700	54	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
18	GS-facket	36 100	18	P	A	V	LO	FI
19	Naturvetarna	31 700	64	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S, Akad.
20	Finansförbundet	25 300	59	P	TJ	V	TCO	
21	Fastighets	24 300	48	P	A	V	LO	6F
22	Hotell & Restaurang	24 100	57	P	A/TJ	V	LO	
23	Livs	22 100	34	P	A	V	LO	FI
24	Polisförbundet	20 100	34	O	TJ	Y	TCO	OFR
25	Sulf***	19 700	51	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
26	DIK	18 200	76	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
27	SRAT	18 200	68	O/P	A	P/V	Saco	Saco-S, Akad., PTK
28	Elektrikerna	18 100	3	P	A	Y	LO	6F
29	Officersförbundet	14 300	14	O		P/V	Saco	OFR
30	Forena (tidigare FTF)	13 300	58	P	TJ	V	TCO	
31	Pappers	12 900	16	P	A	V	LO	
32	Fysioterapeuterna	11 000	78	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
33	Målarna	10 300	13	P	A	Y	LO	6F
34	Journalistförbundet	10 200	53	P	TJ	P	TCO	PTK
35	Sveriges Arkitekter	10 100	61	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").

** Sedan 1/1 2022 tillhör Läraryrket Saco. Dessförinnan var det ett TCO-förbund.

*** Sulf = Sveriges universitetslärare och forskare.

Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2021 (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 föregångare²³⁸ sammanlagt 178 800 medlemmar, det vill säga avsevärt fler än dagens 69 200. 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 233 000 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 12) steg LO-kassornas medlemstal med 103 900 eller drygt fyra gånger mer (tabell 21). 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 32 300 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 652 200 medlemmar vid årets början till 721 000 vid dess slut

²³⁸. 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, Försvarsvverkens Civila Personals Förbund 20 673, Vårdpersonalförbundet 1 526, Sjöfolksförbundet 16 192 samt Växelstationsföreståndarnas Förbund 3 380.

(+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 procents 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 12–14). 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.

Tabell 21. A-kassornas medlemsutveckling under 2020 och 2021

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	+19 500 +1,2 %	1 642 800	+103 900 +6,8 %
Arbetarkassor totalt	1 545 800	+85 600 +5,5 %	1 631 300	+19 700 +1,2 %	1 651 000	+105 200 +6,8 %
TCO-kassor	1 079 900	+81 500 +7,5 %	1 161 300	+2 000 +0,2 %	1 163 300	+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	+6 900 +0,3 %	2 003 900	+128 000 +6,8 %
Fackliga a-kassor totalt	3 421 600	+206 700 +6,0 %	3 628 300	+26 600 +0,7 %	3 654 900	+233 300 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	+29 300 +0,8 %	3 923 900	+267 900 7,3 %

A-kassa	31/12 2021	2021	2020 + 2021
LO-kassor	1 636 200	-6 600 -0,4%	+97 300 +6,3%
Arbetarkassor totalt	1 644 800	-6 200 -0,4%	+99 000 +6,4%
TCO-kassor	1 159 700	-3 600 -0,3%	+79 900 +4,4%
AEA	754 300	+3 800 +0,5%	+44 300 +6,2%
Tjänstemannakassor totalt	2 002 100	-1 800 -0,1%	+126 200 +6,3%
Fackliga a-kassor totalt	3 646 800	-8 100 -0,2%	+225 200 +6,6%
Alfakassan	153 500	-2 400 -1,5%	+25 300 +19,7%
Småföretagarnas a-kassa	108 100	-4 900 -4,4%	+1 900 +1,8%
Samtliga a-kassor	3 908 500	-15 400 -0,4%	+252 500 +6,9%

Anmärkning. Som arbetarkassor räknas LO-kassorna samt Hamnarbetarnas a-kassa och Sveriges arbetares a-kassa. Tjänstemannakassor är TCO-kassorna, akademiker-kassan AEA (som förutom Saco-förbunden även omfattar Vårdförbundet inom TCO) samt Ledarnas och Säljarnas a-kassor. Avrundningar gör att mindre avvikelser kan förekomma i tabellen.

Källa: IAF 2022-02-16

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.

Tjänstemannakassorna hade vid årets slut 128 000 fler medlemmar än vid dess början. Det innebär en medlemstillväxt på närmare sju procent, vilket är detsamma som hos arbetarkassorna. Under 2020 ökade tjänstemannafacken²³⁹ med sammanlagt 51 500 yrkesaktiva medlemmar. Det motsvarar 40 procent av tjänstemannakassornas medlemsökning.

Arbetarkassornas medlemstal steg under året med 105 200 och arbetarfackens²⁴⁰ med sammanlagt 23 700, vilket motsvarar drygt 22 procent av kassornas medlemsökning. Det betyder att arbetarfackens medlemsökning i förhållande till arbetarkassornas (22,5 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 varför "swinget" i positiv riktning uppgick till 33 700, varav LO:s swing var 34 200 (tabell 14).

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 267 900 år 2020 svarade de fackliga kassorna för 233 300. 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.

²³⁹. Tjänstemannafacken utgörs av TCO, Saco, Ledarna, Säljarnas Riksförbund och Svensk Pilotförening.

²⁴⁰. Arbetarfacken är LO, Svenska Hamnarbetarförbundet och syndikalistiska SAC.

Den kraftiga uppgången i a-kassornas medlemstal 2020 (nästan 268 000 fler medlemmar) förbyttes under 2021 i en mindre minskning (15 400 färre medlemmar). Det var inte oväntat. För det första var uppgången under 2020 nästan helt koncentrerad till årets första halva då medlemstalet ökade med 238 600 jämfört med 29 300 under resten av året. För det andra minskade arbetskraften (sysselsatta + arbetslösa) år 2021 med närmare 70 000 personer.²⁴¹

Om vi enbart ser på de *fackliga* a-kassorna stannade nedgången på 8 100 personer. Såväl i absoluta tal som procentuellt förlorade Hotell- och restauranganställdas a-kassa allra mest, närmare bestämt 4 400 medlemmar (minus 4,7 procent). Det är knappast förvånande med tanke på att många lämnade branschen allt eftersom pandemin fortsatte och Folkhälsomyndighetens restriktioner slog hårt mot branschen. Pappersindustriarbetarnas a-kassa tappade 3,9 procent av sina medlemmar (drygt 500 personer), GS a-kassa 2,3 procent (1 100 personer) samt Finans- och Försäkringsbranschens 2,1 procent. Störst procentuell ökning hade Byggnads a-kassa med 0,5 procent (cirka 700 personer) och akademikerkassan AEA med likaså 0,5 procent (3 800 personer). Hos flera stora a-kassor var förändringarna mycket små: Kommunals a-kassa (minus 0,05 procent), Unionens (minus 0,1 procent) samt IF Metalls och Visions a-kassor (båda plus 0,1 procent). Angående de båda icke-fackliga a-kassorna förlorade Småföretagarnas a-kassa 4 900 medlemmar (minus 4,4 procent) och Alfa-kassan 2 400 (minus 1,5 procent).

Ökad direktanslutning till de fackliga a-kassorna

Att a-kassorna under år 2020 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 22). 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 Restaurang-facket.

Byggnads a-kassa sticker ut genom den extremt snabba uppgången i direktanslutning år 2020. Denna steg från 33 procent vid slutet av 2019 till 42 procent vid 2020 års utgång. Det som hände under året var att antalet medlemmar i Byggnads a-kassa ökade med 11 800 (från 118 700 till 130 500) eller med tio procent samtidigt som antalet medlemmar i fackförbundet Byggnads endast ökade med 800 (från 74 800 till 75 600) eller med en procent. A-kassan ökade således tio gånger mer än förbundet (se vidare tabell 31).

²⁴¹. Mellan fjärde kvartalet 2020 och fjärde kvartalet 2021 minskade antalet personer i arbetskraften 16-64 år med 69 500 varav minskningen av antalet sysselsatta var 36 800 och av antalet arbetslösa 32 700. Det bör observeras att en del av minskningen beror på att EU-anpassningen av AKU medför att en del kategorier inte längre räknas som sysselsatta.

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 11 procent till 15 procent (tabell 22).

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 18).²⁴² 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.

Tabell 22. 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	2021
AEA	4	9	19	20	19	21	25	23	27	28	28	28	30	32	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	>17
Byggnads			5	5	8	9	12	13	27	30	31	32	33	/42	43
Fastighets	1	8	19	20	22	24	27	29	41	43	46	48			
GS	–	–	–	–	–	16	19	20					>20	>22	>22
Handels	4	12	18	19	21	22	24	26	32	33	34	35	35,5	39	40
Hotell & Restaurang	1	8	23	23	30	36	44	49	57	59	60	62	63	69	73
Kommunal	1	2	7	7	7	8	9	11	15	18	20	23	24,5	26,5	28
Livs	1	3	11	12	12	13	15	16					>23	>25	>26
Metall /IF Metall	1	4	7	8	8	8	9	10					>12	>12	>12
Seko	0	1	7	7	8	9	10	11	14		17	18	19	22	
Transport		12	19	22	24	26	28	29					>46	>50	>51

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

* 1996, ** 2013

Anmärkning. Per 31/12 respektive år. För IF Metalls, Livs, GS och Transports a-kassor har andelen direktanslutna 2019, 2020 och 2021 beräknats genom att subtrahera antalet aktiva medlemmar i förbundet från medlemsantalet i a-kassan.

²⁴² . 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.

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.

Däremot hade de allra flesta medlemmarna i Handels och Hotell och restaurang ingen större nytta av dessa förbunds inkomstförsäkringar 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.²⁴³ Därmed blev det färre som kunde dra fördel av inkomstförsäkringen. Sannolikt hade det betydelse för att fackförbundet Unionen inte alls ökade sitt medlemstal under andra halvåret 2020. Direktanslutningen till Unionens a-kassa är fortfarande relativt låg och klart lägre än fram till 2015 då 25 procent av medlemmarna var enskilt anslutna, det vill säga inte med i facket. Unionen lyckades därefter, som nämnts, rekrytera ett stort antal medlemmar på sin inkomstförsäkring. För att ta del av denna måste man tillhöra både Unionen och a-kassan. Det gjorde att andelen direktanslutna sjönk till 11 procent 2019. Sedan taket i a-kassan höjts våren-sommaren 2020 steg direktanslutningen till 15 procent 2020 och 17 procent 2021.

Under år 2021 fortsatte direktanslutningen att gå upp även till flera andra a-kassor: i Livs a-kassa från 25 till 26 procent, i Kommunals från 26,5 till 28 procent, i Handels från 39 till 40 procent, i Byggnads från 42 till 43 procent, i Transports från 50 till 51 procent och i Hotell- och restauranganställdas från 69 till 73 procent. I akademikerkassan AEA var andelen medlemmar som inte var med i facket oförändrat 32 procent 2021.

Löntagarkassornas organisationsgrad ökade 2020 och 2021

Att a-kassorna ökade sina medlemstal betydligt mer än facken avspeglas i att deras organisationsgrad steg avsevärt mer än fackens. Som framgår av tabell 23 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.

²⁴³ 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.

Under år 2021 minskade, som vi sett, antalet kassamedlemmar något. Minskningen hos de *fackliga* a-kassorna inskränkte sig till lite mer än 8 000 personer men eftersom antalet löntagare (16-64 år inklusive arbetslösa) minskade ännu mer steg löntagarkassornas organisationsgrad från 79 till 80 procent. Om endast personer i åldern 20-64 år tas med i beräkningen blir det en ökning från 81 till 82 procent. Även den fackliga organisationsgraden steg under 2021 med en procentenhet: från 69 till 70 procent.

Tabell 23. A-kassornas och fackens organisationsgrad 2006–2021 (procent och procentenheter)

	2006	2007	2008	2010	2013	2014	2017	2018	2019	2020	2021
A-kassor arbetskraften 16–64 år	83	72	70	71	70	71	70	70	70	74	74
A-kassor arbetskraften 20–64 år	84	75	73	73	72	73	72	72	72	77	77
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	87	76	74	75	74	75	74	74	74	79	80
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	89	79	77	77	76	77	76	76	76	81	82
Fackföreningar 16-64 år***	77	73	71	71	70	70	69	68	68	69	70

	2006–2008	2006–2020	2019–2020	2020–2021	2019–2021	2006–2021
A-kassor arbetskraften 16–64 år	-13	-9	+4	0	+4	-9
A-kassor arbetskraften 20–64 år	-11	-7	+5	0	+5	-7
A-kassor löntagare + arbetslösa 16-64 år*	-13	-8	+5	+1	+6	-7
A-kassor löntagare + arbetslösa 20-64 år**	-12	-8	+5	+1	+6	-7
Fackföreningar 16-64 år***	-6	-8	+1	+1	+2	-7

* 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 heltidsstuderande 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.

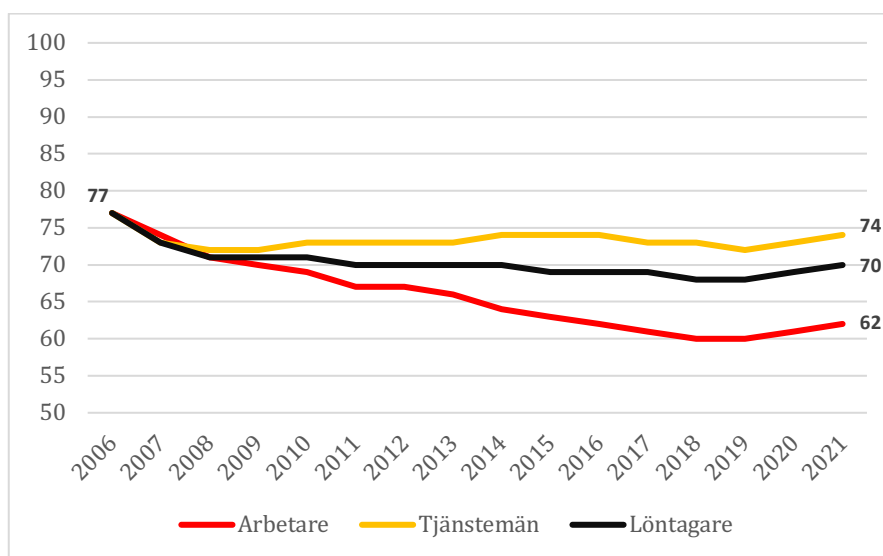
1. Först ett fackligt medlemsras utan motsvarighet sedan storstrejken 1909.
2. För det andra att den fackliga organisationsgraden – till skillnad från under 1990-talskrisens början – inte steg 2009 och 2010, som

utmärktes av en av de djupaste lågkonjunkturer som Sverige upplevt sedan 1930-talet.²⁴⁴

3. För det tredje är det anmärkningsvärt att tjänstemännens organisationsgrad numera är avsevärt högre än arbetarnas (bild 1 och tabell 24A). Under åren 2020 och 2021 ökade organisationsgraden dock lika mycket bland arbetarna som bland tjänstemännen (med en procentenhet per år), men avståndet dem emellan består.
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. Så var det även 2021 då de utlandsfödda arbetarna organisationsgrad ökade med två procentenheter medan de inrikes föddas endast ökade med en enhet. Under 2020 och 2021 sammantaget steg andelen fackligt anslutna från 51 till 54 procent bland utrikes födda arbetare och från 64 till 65 procent bland inrikes födda.
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 olik den som inträffade åren 2009-2010. Under 2021 sjönk däremot *antalet* fackmedlemmar, men *organisationsgraden* steg likväl eftersom antalet anställda minskade ännu mer. Dessutom förlorade många tidsbegränsat anställda förlorade jobbet och då stiger organisationsgraden rent matematiskt till följd av att de tidsbegränsat anställdas organisationsgrad är lägre än de fast anställdas. Flest tidsbegränsat anställda har LO-förbunden och det är LO som under 2021 förlorade i särklass flest medlemmar. Som vi sett har LO trots tappet fortfarande fler medlemmar än före pandemin. Det bör observeras att den fackliga organisationsgraden endast avser *anställda* medan statistiken över antalet aktiva fackmedlemmar även inkluderar *arbetslösa*. En viss osäkerhet med statistiken är att SCB från och med år EU-anpassat arbetskraftsundersökningarna (AKU). Detta får dock ingen betydelse för en jämförelse mellan 2020 och 2021 (se ovan).

²⁴⁴. Arbetslösheten steg från 6,1 procent 2008 till 8,4 procent 2009 och 8,7 procent 2010 (AKU årsgenomsnitt 16-64 år).

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2021 (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 24A-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 24A). Medlemmarna i IF Metalls och GS a-kassor betalade under 2010 mer än fyra gånger högre avgift än vad civilingenjörerna gjorde till akademikerkassan 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 2008-2021 så är skillnaden stor mellan hur arbetares och tjänstemäns organisationsgrad utvecklas (se tabell 24A-B):

- Industri mm: arbetare -8 procentenheter; tjänstemän +2 enheter.
- Handel: arbetare -6; tjänstemän +11.
- Företagstjänster mm: arbetare -5; tjänstemän +10.
- ”Övriga privata tjänster”: arbetare -2; tjänstemän +8.

De största förändringarna under 2020 och 2021 sammantaget var att arbetarnas organisationsgrad minskade med totalt fyra procentenheter i byggbranschen och tre i transportbranschen, samt ökade åtta enheter i hotell- & restaurangbranschen och sju enheter i ”företagstjänster mm”. Tjänstemännen tappade fem enheter i finans & försäkring och ökade med sju enheter i företagstjänster mm och med fem i ”övriga privata tjänster”. Totalt ökade arbetarnas organisationsgrad från 60 till 62 procent 2019-2021 och tjänstemännens från 72 till 74 procent.

Tabell 24A. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda totalt samt per bransch och sektor 2006-2021 (procent)

1. Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	73
Byggverksamhet	81	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	63
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	52
Privat service exkl. handel, därav:	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49
- hotell & restaurang	52	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	31
- transport	71	67	63	62	63	60	62	63	64	60	60	60	58
- företagstjänster mm	68	64	61	59	58	57	56	54	54	52	51	52	50
- övr. privata tjänster	71	64	58	60	59	59	59	58	56	54	53	51	50
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71
- därav kommunal sektor	86	85	83	82	82	80	80	79	77	76	74	72	71
Båda sektorerna	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	60

1. Arbetare	2018	2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2006-2021
Industri mm	73	72	73	73	+1	0	+1	-11
Byggverksamhet	63	62	58	58	-4	0	-4	-23
Handel	52	52	52	51	0	-1	-1	-13
Privat service exkl. handel, därav:	49	48	50	53	+2	+3	+5	-14
- hotell & restaurang	31	27	34	35	+7	+1	+8	-17
- transport	58	57	52	54	-5	+2	-3	-17
- företagstjänster mm	50	49	54	56	+5	+2	+7	-12
- övr. privata tjänster	50	50	51	56	+1	+5	+6	-15
Summa privat service	50	49	51	52	+2	+1	+3	-14
Summa privat sektor	57	57	57	58	0	+1	+1	-16
Offentlig sektor	71	72	72	74	0	+2	+2	-13
- därav kommunal sektor	71	72	72	73	0	+1	+1	-13
Båda sektorerna	60	60	61	62	+1	+1	+2	-15

2. Tjänstemän	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Industri mm	80	76	76	76	77	78	79	80	79	80	80	79	78
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66	64	65
Privat service exkl. handel, därav:	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67	66	65
- information & kommunikation			63	66	65	63	67	67	66	68	67	67	68
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	66	67	66	64	64
- företagstjänster mm			57	59	59	60	61	63	64	64	65	64	62
- övr. privata tjänster			64	66	67	69	69	67	67	69	70	70	68
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67	66	65
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82
- därav: Kommunal sektor	90	87	86	86	86	86	86	85	85	84	83	82	82
Statlig sektor	88	85	83	83	82	82	82	83	82	81	81	83	82
Båda sektorerna	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	73

/Forts./

2. Tjänstemän	2018	2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2006-2021
Industri mm	78	78	79	78	+1	-1	0	-2
Handel	65	66	67	67	+1	0	+1	+5
Privat service exkl. handel, därav:	65	65	67	68	+2	+1	+3	+2
- information & kommunikation	68	68	71	69	+3	-2	+1	-
- finans & försäkring	64	66	65	61	-1	-4	-5	-
- företagstjänster mm	62	62	64	67	+2	+3	+5	-
- övr. privata tjänster	68	66	68	72	+2	+4	+7	-
Summa privat service	65	65	67	68	+2	+1	+3	+3
Summa privat sektor	67	67	69	70	+2	+1	+3	+1
Offentlig sektor	82	81	81	82	0	+1	+1	-7
- därav:	82	81	82	83	+1	+1	+2	-7
Kommunal sektor								
Statlig sektor	82	81	80	80	-1	0	-1	-8
Båda sektorerna	73	72	73	74	+1	+1	+2	-3

3. Anställda totalt	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Industri mm	82	79	79	79	78	78	79	78	77	77	77	76	75
Byggverksamhet	79	75	71	71	70	68	67	67	67	65	65	64	63
Handel	63	60	57	57	58	57	58	59	58	58	60	59	58
Privat service exkl. handel, därav:	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	60	60
- hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	35	34	34	34	32	35
- transport	73	69	66	65	65	63	65	66	67	64	64	63	63
- information & kommunikation			63	66	65	63	66	67	66	67	67	67	67
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	67	68	66	64	64
- företagstjänster mm			58	59	59	59	60	60	61	61	61	61	59
- övr. privata tjänster			62	63	64	65	65	64	63	63	64	63	61
Summa privat service	66	62	59	60	60	60	61	61	61	60	61	60	59
Summa privat sektor	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64	63
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80	79	79
- därav:	88	86	85	84	85	84	83	83	82	81	80	79	78
Kommunal sektor													
Statlig sektor	88	85	84	83	84	82	82	83	82	81	81	82	81
Båda sektorerna	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	68
Män	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	65	64
Kvinnor	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	72	72

/Forts./

3. Anställda totalt	2018	2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2021	2006-2021
Industri mm	75	75	76	75	+1	-1	0	-7
Byggverksamhet	63	61	60	61	-1	+1	0	-18
Handel	58	59	60	59	+1	-1	0	-4
Privat service exkl. handel, därav:	60	60	62	64	+2	+2	+4	-3
- hotell & restaurang	35	34	42	41	+8	-1	+7	-11
- transport	63	64	60	60	-4	0	-4	-13
- information & kommunikation	67	68	71	69	+3	-2	+1	-
- finans & försäkring	64	66	66	61	0	-5	-5	-
- företagstjänster mm	59	59	62	65	+3	+3	+6	-
- övr. privata tjänster	61	60	63	67	+3	+4	+7	-
Summa privat service	59	60	62	63	+2	+1	+3	-3
Summa privat sektor	63	63	64	65	+1	+1	+2	-6
Offentlig sektor	79	79	79	80	0	+1	+1	-8
- därav:	78	78	79	80	+1	+1	+2	-8
Kommunal sektor								
Statlig sektor	81	80	80	80	0	0	0	-8
Båda sektorerna	68	68	69	70	+1	+1	+2	-7
Män	64	64	65	66	+1	+1	+2	-8
Kvinnor	72	72	73	74	+1	+1	+2	-6

Anmärkning. 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):** Fastighetservice, 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 2021 framgår av tabell 24B. De största nedgångarna finns hos arbetare i byggbranschen (minus 23 procentenheter), följt av arbetare i transportbranschen och hotell- och restaurangbranschen (båda minus 17) och ”övriga privata tjänster” (minus 15). Hos tjänstemännen är förändringarna 2006–2021 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemän med en nedgång på sju procentenheter. Största uppgången finns bland handelstjänstemän (plus fem enheter).

Tabell 24B. Förändringar av den fackliga organisationsgraden för arbetare, tjänstemän och anställda totalt 2006-2021 (procentenheter)

1. Arbetare	2006-2008	2008-2013	2013-2016	2016-2019	2016-2020	2008-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2006-2021
Industri mm	-3	-4	-2	-3	-2	-8	-1	-1	-1	+1	0	-11
Byggverksamhet	-8	-5	-2	-4	-8	-15	-2	-1	-1	-4	0	-23
Handel	-7	-1	-2	-2	-2	-5	-1	-1	0	0	-1	-13
Privat service exkl. handel, därav:	-9	-4	-4	-2	0	-8	-1	0	-1	+2	+3	-14
- hotell & rest.	-12	-10	-2	-1	+6	-6	-1	+4	-4	+7	+1	-17
- transport	-8	0	-3	-3	-8	-11	0	-2	-1	-5	+2	-17
- företagstjänster mm	-7	-7	-3	-2	+3	-7	+1	-2	-1	+5	+2	-12
- övr. privata tjänster	-13	0	-5	-3	-2	-7	-2	-1	0	+1	+5	-15
Summa privat service	-8	-4	-3	-2	0	-7	0	-1	-1	+2	+1	-14
Summa privat sektor	-7	-5	-3	-2	-2	-10	-1	-1	0	0	+1	-16
Offentlig sektor	-4	-4	-5	-2	-2	-11	-2	-1	+1	0	+2	-13
Båda sektorerna	-6	-5	-4	-2	-1	-10	-1	-1	0	+1	+1	-15

2. Tjänstemän	2006-2008	2008-2013	2013-2016	2016-2019	2016-2020	2008-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2006-2021
Industri mm	-4	+4	0	-2	-1	+3	-1	-1	0	+1	-1	-2
Handel	-6	+5	+5	0	+1	+11	-2	+1	+1	+1	0	+5
Privat service exkl. handel, därav:	-5	+4	+2	-2	0	+6	-1	-1	0	+2	+1	+2
- information & kommunikation	-	+4	0	+1	+4	+8	0	+1	+1	+3	-2	-
- finans och försäkr.	-	+2	0	0	-1	+1	-2	0	+2	-1	-4	-
- företagstjänster mm	-	+6	+2	-3	-1	+7	-1	-2	0	+2	+3	-
- övr. privata tjänster	-	+3	+3	-4	-2	+4	0	-2	-2	+2	+4	-
Summa privat service	-5	+5	+2	-2	0	+7	-1	-1	0	+2	+1	+3
Summa privat sektor	-6	+4	+2	-2	0	+6	-1	-1	0	+2	+1	+1
Offentlig sektor	-4	-1	-2	-1	-1	-4	0	0	-1	0	+1	-7
Båda sektorerna	-5	+1	+1	-2	-1	+1	-1	0	-1	+1	+1	-3

/Forts./

3. Anställda totalt	2006-2008	2008-2013	2013-2016	2016-2019	2016-2020	2008-2020	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2006-2021
Industri mm	-3	-1	-1	-2	-1	-3	-1	-1	0	+1	-1	-7
Byggverksamhet	-8	-4	-2	-4	-5	-11	-1	-1	-2	-1	+1	-18
Handel	-6	+2	+1	-1	0	+3	-1	-1	+1	+1	-1	-4
Privat service exkl. handel, därav:	-7	+1	0	-1	+1	+2	-1	0	0	+2	+2	-3
- hotell & rest.	-11	-6	-1	0	+8	+1	-2	+3	-1	+8	-1	-11
- transport	-7	0	-2	0	-4	-6	-1	0	+1	-4	0	-13
- information & kommunikation	-	+4	0	+1	+4	+8	0	0	+1	+3	-2	-
- finans och försäkr.	-	+2	0	0	0	+2	-2	0	+2	0	-5	-
- företagstjänster mm	-	+2	+1	-2	+1	+4	0	-2	0	+3	+3	-
- övr. privata tjänster	-	+2	0	-4	-1	+1	-1	-2	-1	+3	+4	-
Summa privat service	-7	+2	0	-1	+1	+3	-1	-1	+1	+2	+1	-3
Summa privat sektor	-6	0	-1	-1	0	-1	0	-1	0	+1	+1	-6
Offentlig sektor	-4	-1	-3	-1	-1	-5	-1	0	0	0	+1	-8
Båda sektorerna	-6	-1	-1	-1	0	-2	0	-1	0	+1	+1	-7

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.²⁴⁵

- **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.²⁴⁶

- **År 2016** skedde återigen en nedgång med en procentenhet bland arbetarna medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad.²⁴⁷ 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).²⁴⁸ 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)²⁴⁹ 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

²⁴⁵. 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.

²⁴⁶. Mellan 2014 och 2015 sjönk arbetarnas organisationsgrad med 1,6 procentenheter medan tjänstemännens gick upp med 0,2 enhet.

²⁴⁷. 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.

²⁴⁸. 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.

²⁴⁹. 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.²⁵⁰ 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).²⁵¹ 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).²⁵² 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 2022b).

- **År 2021** steg andelen fackligt anslutna arbetare från 61 till 62 procent. Lika mycket ökade tjänstemännens organisationsgrad, närmare bestämt från 73 till 74 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare totalt steg från 69 till 70 procent. Med en decimal var uppgången en procentenhet hos såväl arbetare (plus 1,0)

²⁵⁰. 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.

²⁵¹. 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.

²⁵². 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 2020 hos löntagare totalt.

som tjänstemän (plus 0,8) och löntagare totalt (plus 1,1).²⁵³ Bortsett från 2020 uppvisar inget år sedan millennieskiftet en så positiv utveckling av den fackliga anslutningen. Hos utrikes födda arbetare ökade organisationsgraden mellan 2020 och 2021 från 52 till 54 procent medan den steg från 64 till 65 procent bland inrikes födda. Med en decimal gick den upp 1,8 procentenheter hos utlandsfödda arbetare och med 0,7 enheter hos inrikes födda. Det var tredje året i rad som fackanslutningen steg hos utrikes födda arbetare: från 49,9 procent 2018 till 51,4 procent 2019, 52,2 procent 2020 och 54,0 procent 2021 eller totalt med 4,1 procentenheter. Motsvarande sifferserie hos inrikes födda arbetare ser ut så här: 64,3 – 64,0 – 64,4 – 65,1 procent, vilket innebär en uppgång på 0,8 procentenhet. För samtliga arbetare fås följande utveckling: 60,3 – 60,1 – 60,8 – 61,8 procent, vilket är lika med 1,5 procentenheters ökning (Kjellberg 2022b).

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 2022b). Där var nedgången sedan 2006 hela 28 procentenheter.²⁵⁴ Bara mellan 2017 och 2018 var tappet tre enheter i såväl privat som offentlig sektor. Å andra sidan skedde det mellan 2018 och 2020 en återhämtning som fortsatte 2021 i såväl offentlig sektor (från 60 procent 2018 till 64 procent 2021) som i privat (från 44 till 48 procent).

Att organisationsgraden fram till 2018 föll så kraftigt bland utrikes födda var 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. Utvecklingen under de allra senaste åren tyder dock på att en vändpunkt skett.

Organisationsgraden var 2006 densamma – 77 procent – hos arbetare och tjänstemän. År 2019 hade den sjunkit till 60 procent bland arbetarna och 72 procent bland tjänstemännen. Från lika organisationsgrad för arbetare och tjänstemän innebär det en divergens på tolv procentenheter. Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2019 sjönk med fem enheter föll den med sju bland arbetarna, det vill säga drygt tre gånger mer. Därefter har anslutningsgraden stigit med två procentenheter bland såväl arbetarna som tjänstemännen men skillnaden på tolv enheter består.

²⁵³. Från 60,8 procent 2020 till 61,8 procent 2021 hos arbetare respektive från 73,2 procent 2020 till 74,0 procent 2021 hos tjänstemän samt från 68,9 procent 2020 till 70,0 procent 2021 hos löntagare totalt.

²⁵⁴. Under det fackliga medlemsrasets 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).

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 2021 hade svängt om till tolv enheter högre organisationsgrad bland tjänstemännen (70 procent) än bland arbetarna (58 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 2021 överträffa 2016 års nivå (70 respektive 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 25). År 2021 var den nere i 65 procent (minus 12 procentenheter) hos de inrikes födda och 54 procent hos utrikes födda (minus 23 enheter). Mellan 2006 och 2021 sjönk de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad inom *privat sektor* mer än dubbelt så mycket som de svenskföddas: minus 25 respektive minus 12 procentenheter (nedgången hade varit ännu större om inte en viss återhämtning skett efter 2018). 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, 37 procent av arbetarna år 2021 (38 procent 2020) var födda utomlands jämfört med 17 procent 2006 (tabell 26). Men även *inom* de privata tjänstenäringarna sjönk de utlandsföddas fackliga anslutning mellan 2006 och 2021 (minus 23 procentenheter) avsevärt mer än bland de inrikes födda arbetarnas (minus 9 enheter) – se tabell 25.

**Tabell 25. Organisationsgrad för arbetare (födelseland och sektor) 2006-2021
(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 tjänste- näringsar (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	2021	2019- 2021	2006- 2021	2008- 2020
<i>Privatanställda</i>										
Utlandsfödda	51	51	49	46	47	48	50	+3	-25	-16
Födda i Sverige	62	62	61	61	61	61	62	+1	-12	-7
Privatanställda totalt, därav:	59	59	58	57	57	57	58	+1	-16	-10
- Industri mm	76	75	74	73	72	73	73	+1	-11	-8
Utlandsfödda	70	72	71	67	65	67	65	0	-	-16
Födda i Sverige	77	76	75	74	74	75	75	+1	-	-6
- Byggsektorn	65	66	64	63	62	58	58	-4	-23	-14
Utlandsfödda	(44)	(47)	(45)	(46)	(50)	(47)	(54)	-	-	-
Födda i Sverige	68	68	67	66	64	60	59	-5	-23	-13
- Handel	52	54	53	52	52	52	51	-1	-13	-5
Utlandsfödda	49	52	50	43	45	45	48	+3	-20	-12
Födda i Sverige	53	54	54	54	54	54	51	-3	-12	-5
- Privata tjänstenäringsar (inkl. handel)	51	51	51	50	49	51	52	+3	-14	-6
Utlandsfödda	46	46	44	40	41	43	43	+2	-23	-13
Födda i Sverige	53	54	54	54	53	55	56	+3	-9	-3
<i>Offentliganställda</i>										
Utlandsfödda	71	68	64	61	65	64	65	0	-20	-16
Födda i Sverige	78	76	75	75	75	76	79	+4	-8	-7
Offentliganställda totalt	77	74	72	71	72	72	74	+2	-13	-11
<i>Arbetare totalt</i>										
Utlandsfödda	56	55	53	50	51	52	54	+3	-23	-16
Födda i Sverige	65	65	64	64	64	64	65	+1	-12	-7
Samtliga arbetare	63	62	61	60	60	61	62	+2	-15	-10

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

Bland offentliganställda (i praktiken *kommunalt* anställda) arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och 2021 mer än dubbelt så mycket bland utrikes födda som bland inrikes födda: minus 20 respektive minus 8 procentenheter.

Inom bygg- och anläggningssektorn sjönk organisationsgraden mycket starkt bland de *inrikes födda* arbetarna: från 82 procent 2006 till 59 procent 2021, d.v.s. med 23 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 (ca 31 000 anställda av dem var folkbokförda i Sverige år 2021, varav närmare 17 000 fackmedlemmar). Av en blick på perioden 2015-2020 framgår att knappt varannan utlandsfödd byggnadsarbetare med en anställning och som var folkbokförd i Sverige var fackmedlem. En viss konvergens har dock ägt rum till följd av den kraftigt sjunkande organisationsgraden hos de inrikes födda byggnadsarbetarna: år 2021 var 59 procent av dessa med i facket jämfört med (enligt osäkra uppgifter) 54 procent av de utrikes födda (tabell 25).

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 2021 omkring 54 procent och inte 58 procent (se beräkning under tabell 17).

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 2021 *starkt ökande andelen arbetare födda utomlands*: från 16 till 30 procent (tabell 26). 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 planade ut till 29 procent 2019 och 2020 och steg till 30 procent 2021.

Inom offentlig sektor steg andelen utrikes födda arbetare ännu snabbare: från 26 procent 2016 till 32 procent 2018, 34 procent 2020 och 37 procent 2021 (tabell 26).

Om vi ser på hela perioden 2006-2021 ökade andelen utlandsfödda arbetare lika mycket i de privata tjänstenärings exklusive handel: från 17 till 37 procent. Bara mellan 2006 och 2019, det vill säga under loppet av tretton år, mer än fördubblades andelen utrikes födda i dessa näringar.

Tabell 26. Andel arbetare födda utomlands 2006-2021 (procent och procentenheter)

Andel utrikesfödda arbetare	2006	2008	2010	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021	2006-2021
Industri mm	-	17	16	18	18	20	22	24	22	24	+6	-
Byggsektorn	-	7	8	11	12	13	16	17	17	18	+6	-
Handel	-	13	14	14	16	18	20	22	22	20	+4	-
Privata tjänstenäringar exkl. handel, därav:	17	24	25	29,5	33	34,5	36	37	38	37	+4	+20
- Transport	-	17	18	24	27	29	32	33	34	35	+8	-
- Hotell & restaurang	-	35	37	41	43	45	48	52	51	52	+9	-
- Företagstjänster mm	-	26	28	32	34	35	36	37	38	37	+3	-
- Övriga privata tjänster	-	23	23	27	32	32	33	34	36	33	+1	-
Summa privata tjänstenäringar	17	20	21	25	27,5	29	31	33	33	32	+4,5	+15
Summa privat sektor	16	17	18	21	23	25	27	28	28	28	+5	+12
Offentlig sektor	16	18	19	20	26	29	32	33	34	37	+11	+21
Alla sektorer	16	18	18	21	24	26	28	29	29	30	+6	+14

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

Källa: Kjellberg 2022b, 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 25). År 2021 steg den med en procentenhet i båda sektorerna.

Mellan 2017 och 2018 sjönk organisationsgraden hos utlandsfödda arbetare med tre procentenheter i både privat och offentlig sektor, men åren 2019, 2020 och 2021 skedde en viss *återhämtning* bland utrikes födda, både i offentlig och privat sektor: i båda fallen plus fyra procentenheter mellan 2018 och 2021).

Arbetarnas fackliga organisationsgrad nådde 2018 en bottennivå – 60 procent (där den också låg kvar 2019). Mellan 2018 och 2021 steg organisationsgraden bland utrikes födda arbetare med fyra procentenheter i såväl privat som offentlig sektor. Bland de inrikes födda arbetarna steg den också med fyra enheter i offentlig sektor, men med bara en inom privat.

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 en för svenska förhållanden låg organisationsgrad och inte sällan arbetsgivare med en negativ inställning till facket. Efterhand kan man räkna med att alltfler 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 27 redovisas den fackliga organisationsgradens utveckling bland utrikes och inrikes födda *tjänstemän*. Anmärkningsvärt är att organisationsgraden bland de utrikesfödda mellan 2015 och 2021 *steg* med två procentenheter i privat sektor (från 62 till 64 procent) men sjönk med tre enheter i offentlig sektor (från 73 till 70 procent).

Bland tjänstemän födda i Sverige steg andelen fackligt anslutna i privat sektor från 69 procent 2015 till 71 procent 2021 men sjönk från 85 till 84 procent i offentlig sektor.

Tabell 27. Organisationsgrad för tjänstemän (födelseland och sektor) 2006-2021 (procent)

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

	2018	2019	2020	2021	2016-2021	2006-2021
<i>Privatanställda</i>						
Utlandsfödda	64	64	66	64	+2	-1
Födda i Sverige	67	68	70	71	+1	+2
Privatanställda totalt	67	67	69	70	+1	+1
<i>Offentliganställda</i>						
Utlandsfödda	70	67	68	70	-1	-9
Födda i Sverige	84	84	83	84	0	-6
Offentliganställda totalt	82	81	81	82	0	-7
<i>Tjänstemän totalt</i>						
Utlandsfödda	66	65	66	66	+1	-4
Födda i Sverige	74	74	75	76	+1	-1
Samtliga tjänstemän	73	72	73	74	0	-3

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

Om vi ser på hela perioden 2006-2021 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 än inrikes födda: 70 respektive 77 procent. År 2021 hade differensen ökat något, till tio procentenheter: 66 respektive 76 procent. I privat sektor var skillnaden i organisationsgrad mellan inrikes och utrikes födda tjänstemän fyra enheter 2006 och sju enheter 2021. 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 fjorton 2021. 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 (486 900 respektive 410 000 2021) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 18 respektive 30 procent.²⁵⁵

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)²⁵⁶ 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

²⁵⁵. År 2021 var 486 900 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 762 500 tjänstemän). Det betyder att 17,6 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 373 100 arbetare 2021 var 410 000 födda utomlands, dvs 29,9 procent. Alla tal exklusive heltidsstudier som arbetar deltid.

²⁵⁶. 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 28 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 28. 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 28 och 29 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 29.

Tabell 29. 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.

Facklig organisationsgrad hos fast och tidsbegränsat anställda

Under pandemiåren 2020 och 2021 var de tidsbegränsat anställda de första som förlorade jobben. Det förstärktes av att ett villkor för att få stöd vid korttidsarbete var att företagen först avslutade tillfälliga anställningar. Syftet med korttidsarbetet var att begränsa antalet uppsägningar av fast anställd personal så mycket som möjligt. Som framgår av tabell 30A (kvartal) minskade andelen tidsbegränsat anställda från slutet av 2019 till slutet av 2021 från 14 till 12 procent (med en decimal från 13,6 till 12,1 procent eller med 1,5 procentenheter). Eftersom de tidsbegränsat anställda har en avsevärt lägre facklig organisationsgrad än de fast anställda tenderar det rent matematiskt pressa upp den genomsnittliga organisationsgraden. Å andra sidan sjönk andelen tidsbegränsat anställda inte särskilt mycket. Dessutom steg organisationsgraden både bland fast och tidsbegränsat anställda och allra mest bland de senare.

Under år 2020 steg organisationsgraden nästan tre gånger snabbare hos de tidsbegränsat anställda än hos de fast anställda, närmare bestämt med 4 respektive 1,5 procentenheter. Dessa siffror är inte helt jämförbara med de i denna rapport i övrigt presenterade eftersom heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna är *inkluderade* i tabell 30 men med något undantag inte i övriga tabeller. Avgränsningen till åldersgruppen 20-64 år gör dock att en del av de studerande inte kommer med i tabell 30. Vidare avser tabell 30A fjärde kvartalet respektive år och inte årsgenomsnitt. En fördel är att förändringarna under loppet av varje år framträder tydligare än om årsgenomsnitt används (i tabell 30B finns årsgenomsnitt).

Tabell 30. Facklig organisationsgrad för fast och tidsbegränsat anställda 20-64 år (inklusive studerande) 2019-2021 (procent och procentenheter)

År	Fast anställda	Tidsbegränsat anställda	Alla	Andel tidsbegränsat anställda
A. Fjärde kvartalet				
2019	71,7	42,3	67,8	13,6
2020	73,2	46,3	69,7	13,0
2021	72,54	45,2	69,1	12,1
2019-2020	+1,5	+4,0	+1,9	-0,6
2020-2021	-0,7	-1,1	-0,6	-0,9
2019-2021	+0,8	+2,9	+1,3	-1,5
B. Årsgenomsnitt				
2019	71,9	42,8	67,9	13,8
2020	72,4	45,2	68,8	13,3
2021	72,8	46,8	69,4	12,8
2019-2020	+0,5	+2,4	+0,9	-0,5
2020-2021	+0,4	+1,6	+0,6	-0,5
2019-2021	+0,9	+4,0	+1,5	-1,0

Anm. Anställda AKU 20-64 år inklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Källa: AKU grundtabeller och AKU tilläggsstabeller.

I tabell 30B redovisas organisationsgraden och andelen med tidsbegränsad anställning per årsgenomsnitt. Som synes blir organisationsgraden speciellt för år 2020 något lägre än då den mäts per kvartal. Omvänt blir den högre under 2021. Det senare antyder att organisationsgraden sjönk under loppet av 2021, vilket av naturliga skäl avspeglas tydligare under årets fjärde kvartal än i årsgenomsnittet. När årsgenomsnittet används överensstämmer organisationsgraden inklusive heltidsstuderanden som arbetar vid sidan av studierna bättre med rapportens övriga tabeller som också är per årsgenomsnitt men där de studerande exkluderats. Då årsgenomsnitt används steg således organisationsgraden såväl 2020 som 2021 och för både fast och tidsbegränsat anställda, varav mest för tidsbegränsat anställda.

En slutsats är att organisationsgradens uppgång under år 2020 bara till en mindre del hänger samman med den relativt begränsade nedgången av andelen tidsbegränsat anställda: minus 0,6 procentenheter (tabell 30A). Eftersom organisationsgraden under detta år steg ganska mycket såväl bland fast som tidsbegränsat anställda kan uppgången

av den genomsnittliga organisationsgraden inte reduceras till förändringar av proportionen fast/tidsbegränsat anställda.

Dessa förefaller vara viktigare under år 2021 då organisationsgraden enligt tabell 30A (kvartal) sjönk något i båda kategorierna samtidigt som andelen tidsbegränsat anställda minskade något mer än under 2020 (minus 0,9 respektive minus 0,6 procentenhet). Enligt tabell 30B sjönk dock andelen tidsbegränsat anställda med endast 0,5 procentenhet per år samtidigt som organisationsgraden under år 2021 fortsatte att stiga hos såväl fast som tidsbegränsat anställda.

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.²⁵⁷ 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 färsk svensk

²⁵⁷. 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) och Kjellberg & Nergaard (2022).

kohortstudie tyder emellertid på att så inte är fallet (Vestin & Vulkan 2022).

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)²⁵⁸ 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).

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 Lysgaards *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 representa-

²⁵⁸. 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.

tion kan normerna att bli medlemmar förväntas vara relativt svaga, men det kan delvis kompenseras av individens sociala bakgrund²⁵⁹ och selektiva positiva incitament som inkomstförsäkringar, tillgång till individuell rådgivning och rättshjälp. Eftersom många tjänstemannafack 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 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*.²⁶⁰ Att svaren på dessa

²⁵⁹. 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).

²⁶⁰. 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

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*. Individerna 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 trygghetsmotiv²⁶¹ var de allra viktigaste vid sidan om fackets uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren.²⁶² 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 Stockholmsområdet 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.

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 avgörande. 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.

²⁶¹. Till trygghetsmotiven hörde det starka trygghetsbehov som många upplevde då högkonjunkturen under slutet av 1980-talet svängde om till djup lågkonjunktur under början av 1990-talet. Endast få uppgav explicit tillgång till a-kassan som motiv att vara med i facket.

²⁶². 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.

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).²⁶³ 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 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

²⁶³ . 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.

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.²⁶⁴ 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 nyttoskäl – 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 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,

²⁶⁴. 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.

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.²⁶⁵ Enligt en SCB-undersökning, som även inkluderar offentliganställda, hade nästan sju av tio alla anställda antingen fackklubb eller fackligt ombud på sin arbetsplats år 2011.²⁶⁶ 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 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.²⁶⁷ 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. Inklusivt 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 arbetarsidan har många stora

²⁶⁵. 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.

²⁶⁶. 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.

²⁶⁷. Detta avsnitt har hämtats ur Kjellberg 2021b: 32-33.

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 arbetet genom det utbredda distansarbetet. Det har blivit mer av ensamarbete och mindre av social arbetsplatsgemenskap, vilket inte minst nyanställda fått erfaras. 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 2021d). 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 2021d). Även fackklubbarnas möjligheter att verka påverkas om de anställda på en del arbetsplatser i stor utsträckning arbetar hemifrån och mer sporadiskt träffar kollegorna.

För tjänstemannafack som Unionen med ett mycket stort antal distansarbetande och följaktligen under pandemin till stor del 'avfolkade' arbetsplatser försvårade detta säkerligen rekryteringen av nya medlemmar. Det gäller särskilt de nyanställda som nu fick svårare att komma in i arbetsplatsgemenskapen. Dessutom rekryterades betydligt färre studerandemedlemmar då det var mycket svårare än tidigare att kontakta studenterna på universitet och högskolor eftersom undervisningen till övervägande delen bedrevs på distans.

Under åren 2020 och 2021 föll antalet studerandemedlemmar i Unionen från ca 41 500 (31/12 2019) till ca 27 200 (31/12 2021). Sedan ovanstående text skrivits inkom följande förklaring från Unionens pressavdelning om svårigheterna att värva hemarbetande och studenter under pandemin:

”Det var uppenbart en utmaning, inte bara för Unionens tjänstemän, utan även för våra förtroendevalda, att värva nya medlemmar när många jobbade hemifrån – ofta även nyanställda – och företagen inte heller höll öppet för externa besök. Det är utan tvekan så att synlighet och närvaro på arbetsplatserna är centralt för medlemsvärvningen. På samma sätt som det har varit svårt att nå ut till potentiella yrkesverksamma medlemmar under pandemin har det varit svårt att nå studenterna eftersom besök på plats inte har kunnat göras och studenterna till största del tog del av undervisningen på distans. Dessutom har vi genomfört ett par större omgångar av registergallring från studentmedlemmar som redan var ute i arbetslivet, så siffran 41 500 hade en del luft i sig.” (Mejl från Unionen 17/2 2022)

För fler förklaringar till Unionens medlemsutveckling under 2020 och 2021 hänvisas till texten under tabell 18 ovan.

Å andra sidan medförde det utbredda distansarbetet att nya fackliga frågor som medlemmarna kunde engagera sig i uppstod, exempelvis hur mycket distansarbete som arbetsgivaren accepterar, hemmakontorens utrustning och arbetsmiljö, de framtida kontorens utformning samt diverse ekonomiska frågor (Kjellberg 2022a).

Trots att Lärarförbundet från 1 januari 2020 slutade att rekrytera obehöriga lärare ökade medlemstalet under 2021 med ca 2 100 medlemmar. Fram till dess hade det minskat under en lång rad av år medan Lärarnas Riksförbund (LR) växt. Nu blev det tvärtom. Till skillnad från Unionen förlorade Lärarförbundet inte särskilt många studerandemedlemmar under pandemiåren 2020 och 2021 då deras antal endast minskade från 29 900 till 27 800. Det förklaras av en omfattande satsning på digital rekrytering via sociala medier, e-post, annonser samt telefonsamtal. Under kongressen 2018 fick förbundsstyrelsen ett vidsträckt förändringsmandat för att öka den fackliga styrkan. Flera projekt genomfördes med de förtroendevalda för att uppnå detta mål. Det planerade samgåendet med LR underströk vikten av denna process. Gratis provmedlemskap i sex månader infördes. Många stannade kvar som medlemmar efter den tiden.

Pandemin en facklig utmaning alldeles bortsett från distansarbetet

Pandemin resulterade inte bara i en explosionsartad ökning av distansarbetet hos stora tjänstemannagrupper. Den medförde också, som redan nämnts, att det blev svårare för facken att göra arbetsplatsbesök för att värva medlemmar eller träffa de man redan hade. Särskilt stor betydelse fick det på arbetsplatser utan förtroendevalda och i branscher som handel och hotell & restaurang med hög personalomsättning. Tidningen Arbetet rapporterar om medlemsutvecklingen i Handelsanställdas förbund under 2021:

”Handels tappade till exempel nästan hela ökningen från året innan. Något som inte är så konstigt enligt Karin Lindehoff, chef på Handels medlems- och organisationsenhet.

– Vi är inte direkt förvånade över utvecklingen, tyvärr. På grund av pandemin kunde vi ju inte vara ute och trampa golv för att värva och vårda de medlemmar vi redan har.

Att vara ute och värva medlemmar gick inte heller 2020, men då sökte sig många till facket närmast i panik på grund av det osäkra läget med permitteringar, varsel och uppsägningar.

Karin Lindehoff tror att många som då skrev in sig inte riktigt visste vad de gick med i, eftersom man inte haft några regelrätta värvningssamtal. Sedan har många tänkt att det räcker med att vara med i a-kassan och lämnat facket, säger hon.

– Så vi har varit ganska förberedda på att det inte var den mest lojala klicken av medlemmar som kom då.” (Arbetet 12/2 2022)

Inom Hotell och Restaurang-facket är det liknande tongångar:

”– I början av pandemin gick många med i panik, de behövde hjälp i den akuta fasen. Det vi har sett är att många av dem har lämnat branschen nu, och då är det naturligt att man också byter fackförbund, säger Pim van Dorpel, vice ordförande i Hotell- och restaurangfacket. När restriktionerna släppte i slutet av september förra året inledde HRF en återstart av det lokala fackliga arbetet. (...)

– Vi har haft väldigt stora störningar i våra lokala fackliga organisationer på grund av pandemin. Vi har tappat många förtroendevalda och klubbar.” (Hotellrevyn 11/2 2022).

Inom vård och omsorg begränsades arbetsplatsbesöken också av särskilda restriktioner för att hålla nere smittorisken. Kommunals ordförande Malin Ragnegård framhåller att medlemsminskningen under 2021 inte berodde på att fler lämnat förbundet utan på att färre har tillkommit:

”Varje år är det omkring 40 000-50 000 medlemmar som lämnar på grund av pension, att de byter jobb eller andra orsaker. Minst lika många nya måste värvas för att Kommunal inte ska krympa.

– Det har vi inte lyckats med under 2021. Rapporterna från våra avdelningar och sektioner visar att restriktionerna har begränsat möjligheten till arbetsplatsbesök där en stor del av rekryteringen sker.” (Kommunalarbetaren 18/1 2022)

Sjunkande andel fackligt förtroendevalda

Enligt SCB:s undersökningar om levnadsförhållanden (ULF/SILK) skattas det totala antalet fackligt aktiva/förtroendevalda ²⁶⁸ (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

²⁶⁸. Antalet fackligt aktiva och antalet fackligt förtroendevalda är i denna undersökning ungefär detsamma (Larsson 2020b: 28).

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

Negativa trender 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 ett²⁶⁹ ”Stöd om jag råkar ut för ett problem på arbetsplatsen”.²⁷⁰ För kvinnor och ungdomar var detta skäl extra viktigt, men även män och äldre rankade det i allmänhet högst.²⁷¹ 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 uträttat om detta finns representerat på arbetsplatsen (eller att det där finns andra företrädare för de anställda såsom de tyska

²⁶⁹. Undantaget var medlemmarna av det finländska teknikerfacket som ansåg tillgången till a-kassan viktigare (Waddington 2014: 19-20).

²⁷⁰. ”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.

²⁷¹. Waddington 2014: 24-35.

företagsråden).²⁷² 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.²⁷³ Det ansågs vara en desto allvarligare brist som arbetsplatsorganisationens täckningsgrad sjönk i majoriteten av de studerade länderna.²⁷⁴ Även där det fanns fackrepresentanter på arbetsplatsen menade en relativt hög andel av medlemmarna att det borde finnas fler.²⁷⁵ 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.²⁷⁶ Om fackföreningar uppfattas som ineffektiva tvekar många också att gå med. 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.²⁷⁷

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 22). 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 direktansluten och nästan var femte i

²⁷². Ibid.: 42-47.

²⁷³. Ibid.: 35, 37-39. För Sif:s del hade 74 procent av medlemmarna fackliga företrädare på arbetsplatsen.

²⁷⁴. Ibid.: 35.

²⁷⁵. Ibid.: 40-41.

²⁷⁶. Ibid.: 56-57.

²⁷⁷. Ibid.: 41.

tjänstemannakassorna (tabell 30). 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 30. 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.

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 försämrats²⁷⁸, 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.²⁷⁹ 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

²⁷⁸. 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.

²⁷⁹. 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).

- 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 medlemsavgifterna 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 nivå²⁸⁰ 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.²⁸¹ 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.

²⁸⁰. 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).

²⁸¹. 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).

År 1999 betalade en medlem i Civilingenjörssförbundet, 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.²⁸² 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 medlemmar bakom en lista som krävde ”Sänk, eller vi går ur!”²⁸³ 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).²⁸⁴ 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).²⁸⁵ 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).²⁸⁶

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).

²⁸². Dagens Arbete nr 5 1999.

²⁸³. Kjellberg 2001/2017: 278. Dagens Arbete nr 6–7 1999. Vid Astras anläggning i samma stad rapporterade Industrifacket 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.

²⁸⁴. <https://www.ifmetall.se/medlem/om-medlemskapet/medlemsavgiften/> (2019-05-03). Medlemsavgiften varierar mellan olika avdelningar.

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

²⁸⁶. <https://www.sverigesingenjorer.se/bli-medlem/> (2019-05-03).

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-kassan²⁸⁷ fick istället fackliga inkomstförsäkringar en tilltagande roll för medlemsrekryteringen, men då främst på tjänstemannasidan. Med stigande löner och oförändrat tak (fram till april 2020) blev inkomstförsäkringar allt attraktivare (om betydelsen av Journalistförbundets inkomstförsäkring se Nordling 2021:57-58). Nästan alla TCO- och Saco-förbund har sådana.²⁸⁸ 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.²⁸⁹

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 konjunkturnedgångar. Byggnads saknar emellertid en inkomstförsäkring just av det skälet. Den stora arbetslöshetsrisken vid konjunkturnedgångar 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

²⁸⁷. 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.

²⁸⁸. TCO-förbundet utan inkomstförsäkringar är Sveriges yrkesmusikerförbundet, Teaterförbundet och Tull-Kust. Av Saco-förbunden är det endast Sjöbefälsföreningen och Sveriges Reservofficersförbundet som saknar inkomstförsäkring. Se Lindellee (2018): 99-107.

²⁸⁹. 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.

inkomstförsäkring som en medlemsfördel.²⁹⁰ 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:

- 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.²⁹¹ Det förefaller ha varit viktigare än att åtskilliga arbetare hösten 2019 tjänade mindre än

²⁹⁰. Dagens Arbeta 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.”

²⁹¹. Däremot får inkomstförsäkringen en något lägre värdering hos arbetarfackens medlemmar än hos när frågan inte är skälen att vara med i facket 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).

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 13). 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 huvudroll för att medlemstillströmningen helt uteblev under hösten 2020.²⁹² Efter höjningen av taket i a-kassan kunde nästan två tredjedelar av de ersättningsberättigade som var arbetslösa behålla 80 procent av sin tidigare inkomst.²⁹³ Före höjningen var det knappt 30 procent som från a-kassan fick ut 80 procent av sin tidigare inkomst i form av arbetslöshetsersättning. Då var således behovet av en kompletterande facklig inkomstförsäkring avsevärt större.

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 industri-tjänstemannaförbundet) och HTF (Handelstjänstemannaförbundet), som förutom i handeln rekryterade tjänstemän i andra privata tjänstnäringar som transportbranschen. Unionen 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.

²⁹². 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 inkomstförsäkringar. Från 29 juni 2020 höjdes taket även från och med dag 101.

²⁹³. I juli 2020 kunde 62 procent av de som fick ersättning från a-kassan få ut 80 procent av sin tidigare lön (upp till 26 400 kronor per månad) jämfört med endast 29 procent i februari samma år (upp till 20 200 kronor per månad). Pressmeddelande Sveriges A-kassor 17/9 2020 ”Fler behåller mer av arbetslöshetsersättningen”.

I tabell 31 redovisas direktanslutningens utveckling mellan 2006 och 2021 hos Unionen, IF Metall, Handelsanställdas Förbund, Hotell & Restaurang Facket 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 18) 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 31). 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 13) 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.

Under år 2021 fortsatte direktanslutningen att öka till Unionen-kassan (till 17 procent). Förbundets inkomstförsäkring var inte längre lika attraktiv sedan taket i a-kassan höjts väsentligt. Under år 2021 förlorade Unionen fler medlemmar (minus 3 650) än dess a-kassa (minus 800). Följaktligen ökade direktanslutningen till a-kassan. Samtidigt sjönk industritjänstemännens organisationsgrad från 79 till 78 procent medan handelstjänstemännens var oförändrat 67 procent. 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.

Den fram till 2019 minskade direktanslutningen till 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 åren 2019-2021 och hos Handels a-kassa från 22 procent 2008 till 36 procent 2019, 39 procent 2020 och 40 procent 2021 (tabell 31). Byggbranschen sysselsätter få tjänstemän, men desto fler arbetare.²⁹⁴ Ur facklig synvinkel uppvisar branschen en starkt negativ utveckling. Mellan 2008 och 2020 sjönk byggnadsarbetarnas organisationsgrad med 15 procentenheter samtidigt som direktanslutningen till

²⁹⁴. 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.

Byggnads a-kassa steg med nästan 30 enheter (tabell 31). Räknet på hela perioden 2006-2021 sjönk andelen fackligt anslutna från 81 till 58 procent medan direktanslutningen till a-kassan steg från 5 till 43 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 16) 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 mätningarsvoden avvecklats efter en dom i Europadomstolen.²⁹⁵ Som nämnts saknar Byggnads en inkomstförsäkring. Den som man hade tidigare tvingades förbundet avveckla 2010 till följd av snabbt stigande kostnader för försäkringen under finanskrisen.²⁹⁶

Ett annat LO-förbund med en mycket negativ medlemsutveckling är Hotell & Restaurang Facket (tabell 16). 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 direktanslutna. År 2021 var mer än sju av tio kassamedlemmar inte med i Hotell & Restaurang Facket. Mellan 2006 och 2019 sjönk organisationsgraden för hotell- och restaurangarbetare från 52 till under 30 procent. Följaktligen försvann Gent-effekten nästan helt inom branschen.

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 och 2021 steg emellertid

²⁹⁵. 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.

²⁹⁶. 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").

organisationsgraden (tabell 31) 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.

Tabell 31. Facklig organisationsgrad och direktanslutning till arbetar- och tjänstemannakassor 2006-2021 i några branscher (procent och procentenheter)

	2006	2008	2010	2019	2020	2021	2006-2019	2008-2020	2019-2020	2020-2021
Tillverkningsindustri										
Organisationsgrad:										
- arbetare	84	81	79	72	73	73	-11	-8	+1	0
- tjänstemän	80	76	77	78	79	78	-1	+3	+1	-1
Direktanslutning:										
- <i>IF Metall</i>	8	8	10	>12	>12	>12	+4	+4	0	0
- <i>Unionen</i>	-	26	26	>11	>15	>17	-	-11	+4	+2
Handel										
Organisationsgrad:										
- arbetare	64	57	57	52	52	51	-12	-5	0	-1
- tjänstemän	62	56	61	66	67	67	-5	+11	+1	0
Direktanslutning:										
- Handels	19	22	26	36	39	40	+17	+17	+3	+1
- <i>Unionen</i>	-	26	26	>11	>15	>17	-	-11	+4	+2
Hotell & restaurang										
Organisationsgrad:										
- arbetare	52	40	36	27	34	35	-25	-6	+7	+1
Direktanslutning:										
- Hotell & Restaurang	23	36	49	63	69	73	+40	+33	+6	+4
Byggbranschen										
Organisationsgrad:										
- arbetare	81	73	71	62	58	58	-19	-15	-4	0
Direktanslutning:										
Byggnads	5	9	13	33 /37	42	43	+28	+ ca 29	+5	+1

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

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 40 procent 2021, Byggnadsarbetarnas 43 procent och Hotell- och Restauranganställdas 73 procent. På tjänstemannasidan har direktanslutningen till Unionens a-kassa sjunkit från 26 procent 2008 till 11 procent 2019 (därefter steg den dock sedan taket i a-kassan höjts 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 – och ännu färre sedan taket i a-kassan höjdes 2020.

Hur var det med Gent-effekten under pandemiåret 2021?

När det nu gått två år av corona-pandemi kan man konstatera att den förhöjda Gent-effekt som de fackliga inkomstförsäkringarna medförde till stor del ebbat ut. Tydligast kan det avläsas i medlemsutvecklingen hos Unionen, det fackförbund som mest av alla använt inkomstförsäkringen som ett rekryteringsinstrument och gjort det med framgång eftersom många medlemmar haft en inkomst över taket i a-kassan, i varje fall innan taket höjdes rejält under senare delen av våren/sommaren 2020. Dessförinnan hade Unionen redan upplevt en rekordstor medlemstillväxt på 14 100 nya medlemmar under enbart mars och april samma år (tabell 10). Det skedde naturligtvis mot bakgrund av den stora osäkerhet som följde på pandemin och en ekonomisk kris av ett tidigare aldrig skådat slag.

Bland de stora tjänstemannafacken ökade Akavia under mars och april 2020 procentuellt ännu mer, närmare bestämt med ca 4 500 medlemmar eller 3,9 procent mot Unionens 1,6-procentiga ökning. Även flera LO-fack ökade starkt.

A-kassornas medlemstillväxt var i åtskilliga fall flerdubbelt större än fackens. Enligt studien av Calmfors et al (221a-b) uppfattar många personer medlemskap i a-kassa och fack som ett 'paket' trots att medlemskap i a-kassan inte förutsätter att man också är med i facket. Så kallad direktanslutning till a-kassan har, som vi sett, stor omfattning. Mot bakgrund av att många ändå uppfattar a-kassan och facket som ett paket är det logiskt att massrusningen till a-kassorna under mars och april månader 2020 gick hand i hand med en kraftig facklig medlemstillväxt. Det kan därför betecknas som en Gent-effekt. Då är det också logiskt att när tillströmningen till a-kassorna snabbt avtog så dämpades också fackens tillväxt väsentligt.

Undantag finns som att Kommunal ökade sitt medlemstal ännu mer under andra halvåret 2020 (plus 9 400 medlemmar) än under det första (plus 8 800). Men även förbundets a-kassa tillväxte starkt såväl under årets första halva (plus 20 200) som under resten av året (plus 12 100). Det tyder på att många i detta fall uppfattade det som angeläget att gå med i både facket och a-kassan även om ingen regel säger att medlemskapet i dem hör samman. Här spelade knappast förbundets inkomstförsäkring någon större roll eftersom de många lågavlönade medlemmarna knappast hade någon nytta av den. Det gällde även medlemmarna med lite högre inkomst sedan taket till a-kassan höjts väsentligt under april och juni 2020.

Hos Unionen är bilden tydlig. För många medlemmar var förbundets inkomstförsäkring mycket attraktiv tills a-kassetaket höjdes. Det förändrades då i ett slag. Under andra halvan av 2020 minskade till och med antalet Unionen-medlemmar något. Under 2021 förlorade särskilt Unionen men också dess a-kassa en hel del medlemmar (minus 3 650 respektive minus 800). Detsamma gjorde Kommunal (minus 4 300) medan tappet hos förbundets a-kassa inskränkte sig till

ca 300 personer. Således steg direktanslutningen till båda förbundens a-kassor under 2021. För Kommunals del ökade den fackliga organisationsgraden ändå genom att medlemstappet var betydligt mindre än den vikande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde. Någon motsvarande sysselsättningsminskning inträffade inte på Unionens rekryteringsområde.

För att sammanfatta: den extra Gent-effekt som hör fackliga inkomstförsäkringar upphörde till stor del genom att taket till a-kassan var kraftigt förhöjt under hela 2021. Inte heller inträffade någon masstillströmning till a-kassorna som fick många att samtidigt gå med i facket, det vill säga vad som kunde uppfattas som ett helt fackligt paket.

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 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). Den fortsatte 2021 med ytterligare en procentenhet uppåt för vardera gruppen. Därmed bestod klyftan på tolv procentenheter dem emellan: 62 procent av arbetarna och 74 procent av tjänstemännen var fackligt anslutna år 2021.

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.

Under år 2021 knappade de utrikes födda arbetarna in ytterligare på de inrikes födda när det gäller facklig anslutningsgrad. Detta år steg de utlandsföddas organisationsgrad från 52 till 54 procent. Det var fyra procentenheter högre än 2018. De inrikes födda arbetarnas organisationsgrad ökade under hela perioden 2018-2021 med endast en procentenhet och det skedde först 2021 då deras anslutningsgrad steg från 64 till 65 procent.

Det finns två möjliga förklaringar till att de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad under pandemiåren 2020 och 2021 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 2021 steg andelen utrikes födda arbetare från 24 till 30 procent (tabell 26).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 efter 2018 uppåt och landade 2021 på 54 procent.

En tredje för fackföreningarna positiv utveckling under år 2020 var att antalet yrkesaktiva LO-medlemmar ökade för första gången sedan 1992 (Kjellberg 2017b). År 2020 växte antalet LO-medlemmar med 24 200 (tabell 14).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 var 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 koncentrerad till första halvåret 2020. Det gäller 85 procent av medlemstillväxten i de tjänstemannafack där det föreligger statistik per halvår (tabell 13), 86 procent i LO-förbunden (tabell 12) och nära 90 procent av a-kassornas medlemsökning (tabell 21).

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

²⁹⁷. År 2015 var denna andel 23,5 procent, 2016 24,1 procent, 2019 29,3 procent och 2020 29,2 procent (Kjellberg 2022b). 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.

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 23). 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 21) och i facken med 2,5 procent (tabell 14).

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 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 22).

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 12). 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

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.

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-förbundets 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 antalet medlemmar i arbetarkassorna år 2020 med 105 200 (tabell 21) och i arbetarfacken med 23 700 (= 22 procent av arbetarkassornas ökning). I tjänstemannakassorna steg medlemstalet med 128 000 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 14). I genomsnitt blir det 2,5 procents 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. Däremot skedde en nedgång år 2021 på 17 200 medlemmar, varav LO minskade med 17 400 medan de övriga facken sammantaget ökade med 200.

Sedan 2006 har den fackliga organisationsgraden minskat mest bland byggnadsarbetare (-23 procentenheter), varefter kommer transportarbetare samt hotell- och restaurangarbetare (båda -17 enheter) – se tabell 24A–B. Flera av dessa branscher är ur facklig syn-vinkel 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 åren 2020 steg dock organisationsgraden kraftigt i hotell- och restaurangbranschen (tabell 24A-B). Bidragande till det var att många med tidsbegränsade anställningar (som ju har lägre organisationsgrad än de med fasta anställningar) förlorade jobben. Under år 2021 steg hotell- och restaurangarbetarnas organisationsgrad med en procentenhet (till 35 procent).

Mest ökade organisationsgraden mellan 2006 och 2021 hos handelstjänstemän (+5 procentenheter).

Bland Sveriges tio största fackförbund den 31 december 2021 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 32). Det illustrerar tjänstemannagruppernas och tjänstemannafackens expansion, men också fackförbundens samgående till allt färre och större förbund.

³⁰⁰ Lag & Avtal 26/11 2020.

Tabell 32. Sveriges sex största fackförbund 1940–2021

År	1	2	3	4	5	6
2021	Unionen 592 400	Kommunal 514 500	IF Metall 241 400	Läraryrskombundet 165 400	Vision (SKTF) 143 300	Sveriges Ingenjörer 133 700
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 2021 sjunkit till 40 procent (tabell 15).

Tjänstemännen är, som nämnts, fler än arbetarna i arbetskraften, men har också en högre organisationsgrad (74 procent) än arbetarna (62 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 arbetarsidan (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 Civilingenjörsförbundet (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 Europeanivå 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 Las-förhandlingarna 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 fanns med bland parterna som 2020 träffade ett huvudavtal (LO anslöt sig dock november 2021 till huvudavtalet efter att ha fått förbättringar av sitt omställningsavtal). 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 27 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 omfattade 61 procent av LO:s yrkesaktiva medlemmar.

Därmed lyckades arbetsmarknadens parter ”vrida 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 korttidsarbete i stor skala, en generösare a-kassa, kraftig medlems-tillströmning till fack och a-kassor, ökad organisationsgrad, ett nytt huvudavtal 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

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).

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.

Under år 2021 stärktes den svenska partsmodellen på flera sätt. För det första fortsatte den fackliga organisationsgraden att stiga (för andra året i följd) och särskilt bland utrikes födda arbetare (tredje året i rad). Detta skedde trots att "Gent-effekten" avtog genom att det till skillnad från under våren 2020 inte blev någon massrusning till a-kassorna, något som då fick många att samtidigt gå med i facken, närmare bestämt de som uppfattar medlemskap i fack och a-kassa som ett paket. Vidare medförde det under hela år 2021 förhöjda taket i a-kassan att det som kan kallas en extra Gent-effekt avtog i betydelse. För att få ersättning från fackliga inkomstförsäkringar krävs medlemskap i både fack och a-kassa.

Av stor betydelse för den svenska partsmodellens framtid var också att LO efter förhandlingar med Svenskt Näringsliv under hösten 2021 anslöt sig till det nya huvudavtalet.

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>
- Ahlstrand, Rasmus (2022) *Structures of subcontracting. Work organization, control, and labour in the Swedish building sector*. Department of Sociology, Lund University. Lund Dissertations in sociology 127.
- 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.
- Bergholm, Tapio & Markku Sippola (2022) ”The Restructuring of Finnish Trade Unions – the Growing Importance of Women”, *Nordic journal of working life studies* 2022. <https://doi.org/10.18291/njwls.129504>
- 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

- Bygghandelskommissionen (2021) *Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal. Om överlevnaden av den svenska modellen*. En rapport till bygghandelskommissionen 2021-03-21.
- Bygghandelskommissionen (2022) *Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen*. Stockholm: Bygghandelskommissionen.
- 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.
- Coderre-LaPalme, Geneviève & Greer, Ian (2017) “Dependence on a hostile state: UK trade unions before and after Brexit”. I Lehdorff, Steffen Dribbusch, Heiner & Schulten, Thorsten (eds.) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*. Bryssel: ETUI, s. 245-270.
- De Geer, Hans (1992) *Arbetsgivarna. SAF i tio decennier*. Stockholm: SAF.
- Dribbusch, Heiner & Lehdorff, Steffen & Schulten, Thorsten (2017) ”Two worlds of unionism? German manufacturing and service unions since the Great Recession”. I Lehdorff, Steffen Dribbusch, Heiner & Schulten, Thorsten (eds.) *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*. Bryssel: ETUI, s. 197-220.
- Ds 2019:13. *Etableringsjobb*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Ds 2021:17. *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Due, Jesper & Madsen, Jørgen Steen & Pihl, Mie Dalskov (2010) LO-dokumentation nr 1 2010. *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*. Köpenhamn: Landsorganisationen i Danmark.

https://faos.ku.dk/pdf/boger-og-rapporter/2010/Udviklingen_i_den_faglige_organisering_041010.pdf

Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2012) *OK 2012. HK og 50%-reglen. Baggrund og effekt*. København: 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 Rönmar & Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund
https://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSN_numhauserHenning_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*. Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI). Volym III (s. 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) "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-samgaende\(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaende(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a).html)

Kjellberg, Anders (2021d) "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)

Kjellberg, Anders (2021e) *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal*, Stockholm: Arena Idé.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal>

Kjellberg, Anders (2021f) *Den svenska partsmodellen och kollektivavtalens "vita fläckar"*. Lund: sociologiska institutionen.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-partsmodellen-och-kollektivavtalens-vita-fl%C3%A4ckar>

Kjellberg, Anders (2022a) "Försvagar distansarbetet facket? (Futurion 1/2 2022).

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/f%C3%B6rsvagar-distansarbetet-facket>

Kjellberg, Anders (2022b) *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 2022).

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(384bb031-c144-442b-a02b-44099819d605).html)

Kjellberg, Anders (2022c) "Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning". I *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2022.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/parternas-organisationsgrad-och-kollektivavtalens-utbredning-8>

Kjellberg, Anders (2022d) "Sweden: still high union density, but widening gaps by social category and national origin". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Trade Unions in the European Union*. Peter Lang /Kommande/.

Kjellberg, Anders & Kristine Nergaard (2022) "Union Density in Norway and Sweden: Stability versus Decline", *Nordic journal of working life studies* 2022.

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/union-density-in-norway-and-sweden-stability-versus-decline>

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.

Lindvall, Johannes (2021) *Sex hinder för politiska reformer*. Stockholm: SNS Analys 73, maj 2021.
<https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2021/05/sns-analys-73-sex-hinder-for-politiska-reformer.pdf>

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 (2022) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (2019a) "Setting the scene: collective bargaining under neoliberalism". I Müller, Torsten et al (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume I (s. 1-32)

- Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (2019b) "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.
- Nordling, Jonas (2021) *Den svagaste länken*. Stockholm: Premiss förlag.
- 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 gigekonomin. En kunskapsöversikt*. Stockholm: Forte.
<https://forte.se/publikation/arbetsvillkor-och-arbetsforhallanden-inom-gigekonomin/>
- 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 Ilsø & 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=IJL2015023>
- 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) *Krockkuddar 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.

- Waddington, Jeremy (2019) "United Kingdom: a long-term assault on collective bargaining". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel. Volym III, s. 605-624.
- 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>
- Vestin, Erik & Patrik Vulkan (2022) "Cohort Differences in Swedish Union Membership 1956–2019 and the Role of Individualization", *Nordic journal of working life studies* 2022.
<https://doi.org/10.18291/njwls.129503>
- 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.
- Ölmbeck, 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>

arenaidé