



# LUND UNIVERSITY

## Den svenska modellen 2020 - en presentation

Kjellberg, Anders

2021

*Document Version:*  
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

Kjellberg, A. (2021). *Den svenska modellen 2020 - en presentation*. Därför var 2020 ett historiskt år för facken, Stockholm, Sverige.

*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 2020: pandemi och nytt huvudavtal – en presentation\*

Webbinarium 29 april 2021 (uppdaterad 2/6 2021)

## Därför var 2020 ett historiskt år för facken

Seminarieret kan ses i Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=oBvj8flS92I&t=11s>

\* Har utvidgats väsentligt efter webinarieret

**Anders Kjellberg**

professor i sociologi, Lunds universitet

tel. 046-222 88 47

[anders.kjellberg@soc.lu.se](mailto:anders.kjellberg@soc.lu.se)

<https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

Två rapporter våren 2021 om facklig organisering och styrka samt den svenska partsmodellen

- *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal* (Arena Idé 2021) [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal\(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-2020-pandemi-och-nytt-huvudavtal(bf71341d-dc03-4983-9287-4093d2a47e4c).html)



- *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* (Futurion 2021)

[https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion\\_Vad\\_r\\_facklig\\_styrka\\_Anders\\_Kjellberg\\_2021.pdf](https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf)





## Nytt huvudavtal utan LO:s medverkan!

- 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 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: IF Metall deltog i LO:s enhälliga avståndstagande från PTK–SN-avtalet. Förbundet uppnådde, i likhet med Kommunal, genom egna förhandlingar förbättringar som är viktiga för de egna medlemmarna.



## Varför hamnade LO på den ”fackliga läktaren”?

- **Tjänstemannafackens växande styrka.**
- **LO:s interna splittring** till följd av att problembilden varierar starkt mellan de olika förbunden när det gäller anställningstryggheten. För vissa förbund är **turordningsreglerna** avgörande (Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna, Elektrikerna, Transport och Pappers). För andra det utbredda bruket av allmän visstid och andra **otrygga anställningsformer**, hyvling m.m. (Handels och Kommunal). För IF Metall är det **kompetensutvecklings- och omställningsfrågorna**.
- **Det politiska trycket** från en socialdemokratisk regering som var beroende av två liberala partier med långtgående krav på ett uppluckrat anställningsskydd



## Vad hände med den svenska partsmodellen?

- Arbetsmarknadens parter lyckades "vrida anställningsskyddet ur politikernas händer" = **en seger för den svenska partsmodellen**. Ur legitimitetssynvinkel var det mer eller mindre nödvändigt att Kommunal och IF Metall kom med.
- Jämfört med Saltsjöbadsavtalet kännetecknas det nya huvudavtalet av:
  - (1) **Ökat statligt inflytande**, vilket är logiskt utifrån att anställningsskyddet blev lagfäst 1974, men också till följd av ett förändrat politiskt landskap.
  - (2) **Ökat arbetsgivarinflytande**. Även här spelar det förändrade politiska landskapet in, liksom splittringen på den fackliga sidan.
  - (3) **Ökat inflytande för tjänstemannafacken** till följd av ett förändrat fackligt landskap och de svenska tjänstemannafackens internationellt unika styrka.
- **Flera steg mot en svensk flexicurity-modell**: fler undantag från turordningsreglerna och revideringen av "sakliga skäl", men också en generösare a-kassa (temporärt) och ökade möjligheter till kompetensutveckling och omställning.



## Nya tendenser i facklig anslutning och a-kassor (1)

- Den fackliga organisationsgraden steg för första gången sedan 1990-talets mitt – från 68 procent 2019 till **69 procent 2020**. Uppgången omfattade både arbetare (från 60 till 61 procent) och tjänstemän (från 72 till 73 procent).
- **För andra året i rad steg fackanslutningen hos utrikes födda arbetare, från 50 procent 2018 till 51 procent 2019 och 52 procent 2020.** Hos inrikes födda arbetare var organisationsgraden åren 2018-2020 oförändrat 64 procent.
- När året var slut hade facken fått **75 000 fler yrkesaktiva medlemmar**. Bara under mars-april tillkom omkring 58 000 medlemmar.
- Medlemstillväxten var i stort sett koncentrerad till första halvåret. **Kommunal** är ett undantag. Man ökade med 8 800 under första halvan av året och med 9 400 under den andra. Det står i skarp kontrast till **Unionen**, som ökade med 29 800 under första halvåret men inget alls under resten av året.



## Nya tendenser i facklig anslutning och a-kassor (2)

- Under året fick de fackliga a-kassorna **234 000 fler medlemmar**, en ökning på närmare sju procent, som till ca 90 procent skedde under första halvåret.
- Medan antalet LO-medlemmar blev 24 200 fler under 2020 steg LO-kassornas medlemstal med **104 600 eller drygt fyra gånger mer**.
- **TCO-kassorna ökade med 83 500 medlemmarna** och TCO-förbunden exklusive Vårdförbundet med 33 100 eller 40 procent av kassornas medlemsökning.
- Sveriges största a-kassa, **Akademikerkassan AEA**, som omfattar Saco-förbunden och Vårdförbundet, **ökade med 40 500 medlemmar**, medan antalet medlemmar i Saco och Vårdförbundet ökade med sammantaget 16 000.





## Nya tendenser i facklig anslutning och a-kassor (3)

- För första gången sedan a-kasseavgifterna chockhöjdes den 1 januari 2007 **ökade a-kassornas organisationsgrad kraftigt**. År 2006 var andelen löntagare (inklusive arbetslösa) anslutna till en a-kassa 87 procent, men rasade till 76 procent 2007 och 74 procent 2008. Enbart de fackliga a-kassorna förlorade under åren 2007 och 2008 sammanlagt 399 000 medlemmar.
- År 2020 steg **a-kassornas organisationsgrad bland löntagare från 74 till 79 procent** eller **fem gånger mer än vad den fackliga organisationsgraden gjorde**. Löntagarkassornas organisationsgrad blev nu **tio procentenheter högre än den fackliga organisationsgraden** som under 2020 steg från 68 till 69 procent.
- 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.

## A-kassornas medlemsutveckling under år 2020

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

## A-kassornas och fackens organisationsgrad 2006–2020

- Såväl 2006 som 2020 var löntagarkassornas organisationsgrad tio procentenheter högre än den fackliga organisationsgraden. Under år 2020 ökade a-kassornas organisationsgrad **fem gånger mer än fackens**. Å andra sidan var nedgången under åren 2007 och 2008 **dubbelt så stor hos a-kassorna** (minus 13 procentenheter) som hos facken (minus 6 enheter). Sedan 2006 är nedgången på löntagarsidan **lika stor** hos a-kassorna som hos facken (minus 8 enheter i båda fallen).
- Eftersom **a-kassornas medlemsras år 2007 var betydligt större än fackens** krympte avståndet mellan löntagarkassornas och fackens organisationsgrad detta år ihop till tre procentenheter. Även 2008 var det tre enheter, för att öka till fyra enheter 2010, fem enheter 2014 och sex enheter 2018. Löntagarkassornas organisationsgrad var oförändrat 74-75 procent 2008-2019 medan den fackliga organisationsgraden långsamt sjönk.

Källa: Anders Kjellberg (2021) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2017:2. Uppdaterad 2021. [http://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](http://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) (see section XVI. Union unemployment funds)

## A-kassornas och fackens organisationsgrad 2006–2020 (procent och procentenheter)

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

## A-kassornas medlemsutveckling 2006-2020

År	Medlemmar 31/12	Förändring per år	Händelse
2006	3.779.000	-27.600	
2007	3.389.800	<b>-389.200</b>	Kraftigt höjd avgift
2008	3.324.200	-65.600	Från 1/7 tydligare differentierad avgift
2009	3.360.100	+35.900	Finanskris, krisavtal
2010	3.370.100	+10.000	Finanskris
2011	3.398.200	+28.100	
2012	3.426.200	+28.000	
2013	3.447.700	+21.500	
2014	3.491.600	+43.900	I stort sett återställda avgifter
2015	3.534.700	+43.100	
2016	3.575.700	+41.000	
2017	3.614.500	+38.800	
2018	3.629.500	+15.000	
2019	3.656.000	+26.500	
2020	3.924.600	<b>+268.600</b>	Coronapandemi, ekonomisk kris, generösare a-kassa



## Nya tendenser i facklig anslutning och a-kassor (4)

- Väldigt många valde att **enbart gå med i a-kassan och välja bort facket** (direktanslutning). Det är särskilt markant i **lågavlönade grupper** som sannolikt ansåg att de inte hade råd att betala avgiften till både facket och a-kassan. 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**.
- De många **uppsägningarna i hotell- och restaurangbranschen**, ofta genom att tidsbegränsat anställda fick gå, gjorde att medlemsökningen i **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. Likaså ökade **Transport** ganska mycket under årets första halva (+600) för att sedan förlora nästan lika många (-500).



## Nya tendenser i facklig anslutning och a-kassor (5)

- Handeln drabbades av relativt färre uppsägningar än hotell- och restaurangbranschen. **Handels** ökade sitt medlemstal både under första (+6 500) och andra halvåret (+500). Med en medlemsökning om **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). **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.
- **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.

## Nya tendenser i facklig anslutning och a-kassor (6)

- Sedan 2006 har den fackliga organisationsgraden minskat mest bland:
  - Byggnadsarbetare** (−23 procentenheter)
  - Arbetare i ”övriga privata tjänster”**: i privat regi driven vård, omsorg, hemtjänst, personliga assistenter, hår- och skönhetsvård m.m. (−20 procentenheter)
  - Transportarbetare** (−19 procentenheter)
  - Hotell- och restaurangarbetare** (−18 procentenheter).
- Flera av dessa branscher är ur facklig synvinkel problematiska, på grund av stora arbetsmiljöproblem, ojuste konkurrens, kriminalitet, pressade priser i samband med offentliga upphandlingar m.m.
- I **byggbranschen** förekommer långa kedjor av underleverantörer med stort inslag av utstationerade arbetare.
- 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. 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.



## Yrkesaktiva LO-medlemmar

LO-förbund	31/12 2019	30/6 2020	Första halvåret	31/12 2020	Andra halvåret	Hela 2020	2020 %
Kommunal	500 560	509 390	<b>+8 830</b>	518 769	<b>+9 379</b>	<b>+18 209</b>	<b>+3,6</b>
IF Metall	241 951	242 884	+933	241 649	-1 235	-302	-0,1
Handels	122 274	128 725	<b>+6 451</b>	129 271	<b>+546</b>	<b>+6 997</b>	<b>+5,7</b>
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	<b>+1 687</b>	26 468	<b>-1 781</b>	<b>-94</b>	<b>-0,4</b>
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	<b>+390</b>	2 429	<b>-184</b>	<b>+206</b>	<b>+9,3</b>
<b>Hela LO (2)</b>	<b>1 217 205</b>	<b>1 237 917</b>	<b>+20 712</b>	<b>1 241 419</b>	<b>+3 502</b>	<b>+24 214</b>	<b>+2,0</b>

## Yrkesaktiva medlemmar i tjänstemannafack (urval)

Fackförbund	31/12 2019	30/6 2020	1 halvan	31/12 2020	2 halvan	Hela 2020	2020 %
Unionen	566 331	596 141	<b>+29 810</b>	596 077	-64	<b>+29 746</b>	<b>+5,3</b>
Läraryrkesförbundet	166 498	163 780	<b>-2 718</b>	163 290	<b>-490</b>	<b>-3 208</b>	<b>-1,9</b>
Vision	139 603	142 100	+2 497	143 087	+987	+3 484	+2,5
Sveriges Ingenjörer	127 429	131 116	<b>+3 687</b>	132 037	<b>+921</b>	<b>+4 608</b>	<b>+3,6</b>
Akavia	97 173	98 646	<b>+1 473</b>	100 415	<b>+1 769</b>	<b>+3 242</b>	<b>+3,3</b>
Ledarna	92 874	95 041	<b>+2 167</b>	95 829	<b>+788</b>	<b>+2 955</b>	<b>+3,2</b>
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
Akademikerförb. SSR	56 799	57 902	<b>+1 103</b>	59 375	<b>+527</b>	<b>+ 2 576</b>	<b>+4,5</b>
Sveriges Läkarförbund	37 203	38 339	+1 136	38 399	+60	+1 196	<b>+3,2</b>
Naturvetarna	30 827	31 333	+506	31 458	+125	+631	+2,0
Finansförbundet	25 212	25 820	+608	26 007	+187	+795	<b>+3,2</b>
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
Sveriges Arkitekter	9 893	10 046	+153	10 138	+92	+245	+2,4
Sv Psykologförbund	9 236	9 311	+75	9 532	+221	+296	<b>+3,2</b>
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	<b>+3,0</b>
<b>Summa exkl. tre förbund</b>	<b>1 596 436</b>	<b>1 639 502</b>	<b>+43 066</b>	<b>1 646 843</b>	<b>+7 341</b>	<b>+50 407</b>	<b>+3,2</b>

## Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco 2017-2020 (yrkesaktiva medlemmar)

År	LO	TCO	Saco	Övriga	Alla
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 <b>+0,0%</b>
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 <b>+0,3%</b>
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
<b>2020</b>	<b>+24 214</b> <b>+2,0%</b>	<b>+34 314</b> <b>+3,1%</b>	<b>+14 759</b> <b>+2,7%</b>	<b>+1 835</b> <b>+1,8%</b>	<b>+75 122</b> <b>+2,5%</b>
"Swing"* 2019-2020	+34 199	+21 963	+7 191	+3 085	+66 438

## Medlemsutvecklingen i några LO-förbund 2006-2020 (yrkesaktiva medlemmar)

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
<b>2020</b>	<b>518 800</b>	<b>241 600</b>	<b>129 300</b>	<b>75 600</b>	<b>70 900</b>	<b>48 800</b>	<b>37 000</b>	<b>26 500</b>	<b>25 100</b>
2006-2020	-44 900 (-8%)	<b>-96 100</b> <b>(-28%)</b>	-16 900 (-12%)	-18 300 (-19%)	<b>-31 700</b> <b>(-31%)</b>	<b>-17 000</b> <b>(-26%)</b>	<b>-52 300</b> <b>(-58%)</b>	<b>-28 000</b> <b>(-51%)</b>	<b>-12 200</b> <b>(-33%)</b>

## Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund 2006-2020 (yrkesaktiva medlemmar)

År	Unionen	Läraryrkesförbundet	Vision	Vård-Förb.	ST	Finans-Förb.	Polis-förb.
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
<b>2020</b>	<b>596 100</b>	<b>163 300</b>	<b>143 100</b>	<b>92 400</b>	<b>67 100</b>	<b>26 000</b>	<b>19 700</b>
2006-2020	<b>+153 100 (+36%)</b>	<b>-16 800 (-9%)</b>	+9 400 (+7%)	-1 900 (-2%)	<b>-8 300 (-11%)</b>	<b>-5 500 (-17%)</b>	+2 800 (+17%)

## Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund 2006-2020 (yrkesaktiva medlemmar)

År	Sv. Ing.	Akavia	Jusek	LR	SSR	Läkarf.	Naturvet.	Civilek.
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	-
<b>2020</b>	<b>132 000</b>	<b>100 400</b>	-	<b>64 600</b>	<b>59 400</b>	<b>38 400</b>	<b>31 500</b>	-
2006:2- 2020	<b>+36 700</b> <b>(+39%)</b>	+22 100 (+28%)	-	+6 400 (+11%)	<b>+22 300</b> <b>(+60%)</b>	+9 400 (+32%)	+8 300 (+36%)	-

## De 25 största fackförbunden i Sverige 31/12 2020 (i rapporten de 35 största) – yrkesaktiva medlemmar

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

## Sveriges sex största fackförbund 1940-2020 (31/12)

År	1	2	3	4	5	6
2020	<b>Unionen</b> 596 100	Kommunal 518 800	IF Metall 241 600	<b>Läraryrskombundet</b> 163 300	<b>Vision</b> 143 100	<b>Sveriges Ingenjörer</b> 132 000
2010	Kommunal 503 400	<b>Unionen</b> 413 100	IF Metall 275 100	<b>Läraryrskombundet</b> 177 100	<b>SKTF</b> 121 300	Handels 120 500
2000	Kommunal 595 200	Metall 314 300	<b>Sif</b> 298 600	<b>Läraryrskombundet</b> 176 100	<b>HTF</b> 151 800	Handels 147 800
1990	Kommunal 636 700	Metall 357 100	<b>Sif</b> 276 800	<b>SKTF</b> 170 500	Handels 152 700	Seko 149 700
1980	Kommunal 514 500	Metall 379 300	<b>Sif</b> 276 700	Seko 158 300	Handels 147 600	<b>SKTF</b> 142 100
1970	Metall 337 500	Kommunal 231 200	<b>Sif</b> 203 000	Byggnads 151 000	Seko (SF) 145 400	Handels 111 700
1960	Metall 269 700	Byggnads 139 600	Kommunal 119 100	<b>Sif</b> 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	<b>Lantarbetare</b> 39 800



## Facklig organisationsgrad för arbetare 2006-2020 (procent och procentenheter)

Arbetare	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006-2020
Industri mm	84	81	81	81	79	78	78	77	76	76	75	74	73	72	73	
Byggverksamh.	<b>81</b>	77	73	73	71	69	69	68	67	65	66	64	63	62	<b>58</b>	<b>-23</b>
Handel	64	61	57	56	57	56	56	56	53	52	54	53	52	52	52	
Privat service exkl. handel, därav:	67	62	58	57	57	55	55	54	54	51	50	49	49	48	50	
- hotell & restaurang	<b>52</b>	47	40	36	36	33	32	30	29	28	28	27	31	27	<b>34</b>	<b>-18</b>
- transport	<b>71</b>	67	63	62	63	60	62	63	64	60	60	60	58	57	<b>52</b>	<b>-19</b>
- företagstj. mm	68	64	61	59	58	57	56	54	54	52	51	52	50	49	54	
- övr. privata tjänster	<b>71</b>	64	58	60	59	59	59	58	56	54	53	51	50	50	<b>51</b>	<b>-20</b>
Summa privat service	66	62	58	56	57	55	55	54	53	51	51	51	50	49	51	
Summa privat sektor	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57	57	<b>-17</b>
Offentlig sektor	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	72	72	<b>-15</b>
<b>Båda sektorerna</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>-16</b>

## Facklig organisationsgrad för tjänstemän 2006-2020 (procent och procentenheter)

Tjänstemän	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2006-2020
Industri mm	80	76	76	76	77	78	79	80	79	80	80	79	78	78	79	
Handel	62	59	56	58	61	59	60	61	63	64	66	64	65	66	67	+5
Privat service exkl. handel, därav:	66	63	61	63	63	64	65	65	66	66	67	66	65	65	67	
- information & kommunikation			63	66	65	63	67	67	66	68	67	67	68	68	71	
- finans & försäkring			64	68	68	66	65	66	66	67	66	64	64	66	65	
- företagstjänster mm			57	59	59	60	61	63	64	64	65	64	62	62	64	
- övr. privata tjänster			64	66	67	69	69	67	67	69	70	70	68	66	68	
Summa privat service	65	62	60	62	63	63	64	65	65	66	67	66	65	65	67	+2
Summa privat sektor	69	65	63	65	65	65	67	67	68	68	69	68	67	67	69	0
Offentlig sektor	89	86	85	85	86	85	84	84	84	83	82	82	82	81	81	-8
<b>Båda sektorerna</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>-4</b>

## Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor 2006-2020 (procent)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Privatanställda</i>															
Utlandsfödda	75	69	64	63	62	60	58	56	55	51	51	49	46	47	48
Födda i Sverige	74	70	68	67	66	65	65	64	63	62	62	61	61	61	61
Privatanställda totalt	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	57	57	57
<i>Offentliganställda</i>															
Utlandsfödda	85	84	80	79	80	77	77	73	72	71	68	64	61	65	64
Födda i Sverige	87	85	83	83	83	81	81	80	79	78	76	75	75	75	76
Offentliganställda totalt	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	71	72	72
<i>Arbetare totalt</i>															
Utlandsfödda	77	73	68	67	66	64	62	60	59	56	55	53	50	51	52
Födda i Sverige	77	74	71	71	70	68	69	67	66	65	65	64	64	64	64
<b>Samtliga arbetare</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>61</b>

## Andel arbetare födda utomlands 2006-2020 (procent och procentenheter)

<b>Andel utrikesfödda Arbetare</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2013</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2016-2020</b>	<b>2006-2020</b>
Privat sektor	16	17	18	21	23	25	27	28	28	+5	+12
- därav privata tjänstenärings exkl. handel	17	24	25	29,5	33	34,5	36	37	38	+5	<b>+21</b>
Offentlig sektor	16	18	19	20	26	29	32	33	34	+8	<b>+18</b>
<b>Alla sektorer</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>+5</b>	<b>+13</b>

## Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelse-land och sektor 2006-2020 (procent)

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

**Spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment** med 700 anställda i Malmö flyttade påsken 2020 in en stor fastighet i kvarteret Eden på Möllan där tidigare en textilfabrik legat, Fabriks AB Skandinavien i vilken 300 arbetare tillverkade tråd, garn och knappar. I ett stort kulturreportage i Sydsvenskan 25/4 2021 "Pandemins skilda världar" undersöker Elina Pahnke de olika villkoren för hemarbetande spelutvecklare å ena sidan och å den andra städare med flera som arbetar i andras hem än det egna. Hemarbetet har under pandemin "blivit en tydlig klassmarkör".

<https://www.sydsvenskan.se/2021-04-25/hur-kommer-pandemin-att-paverka-vart-satt-att-arbeta>





## Företaget och arbetsplatsen Massive Entertainment i Malmö (1)

- Huvudkontor i Malmö. Företaget köptes 2002 av Vivendi Games och såldes 2008 vidare till franska Ubisoft. Massive Entertainment har svensk företagsledning
- Närmare 700 anställda i Malmö och omkring 100 anställda i Stockholm
- Mer än hälften av de anställda kommer från andra länder, bl.a. Kanada, Storbritannien, USA, Frankrike och Rumänien. Många är arbetskraftsmigranter från tredje land (länder utanför EU). Cirka 50 nationaliteter är representerade. Arbetspråket är engelska.
- Drygt 300 medlemmar i Unionen i Malmö + ett mindre antal i Sveriges Ingenjörer = en organisationsgrad på cirka 45 procent
- Ingen större skillnad i organisationsgrad mellan utrikes och inrikes födda
- Förtroendevalda finns på arbetsplatsen, men de har inget förhandlingsmandat eftersom det inte finns något kollektivavtal. Fackklubb saknas.
- Inget kollektivavtal, men förhandlingar om ett sådant pågår sedan länge i positiv anda med Unionens Region Sydväst i Malmö. Förhandlingarna avbröts av pandemin men har återupptagits.



## Företaget och arbetsplatsen Massive Entertainment i Malmö (2)

- Under april 2021 arbetade dagligen 100-150 anställda i företagets lokaler i Malmö. Trots den pågående pandemin ansågs det viktigt att så många infann sig. Förklaringen är att kreativt arbete av den typ som bedrivs i ett spelutvecklingsföretag inte fungerar särskilt väl om alla arbetar hemma hela tiden. **Man behöver helt enkelt träffas för att kunna utveckla spelen.** Dessutom saknar många ”den sociala biten”.
- Kommunikationschefen Linda Malmgren i Sydsvenskan 25/4 2021: ”Vissa har fått komma tillbaka till kontoret eftersom de mått dåligt av att vara isolerade. Andra sitter där för att det är nödvändigt för produktionen”.
- Å andra sidan var det högst var femte anställd som samtidigt befann sig på arbetsplatsen som är belägen i en före detta fabrik i kvarteret Eden. **Fyra av fem arbetade således hemifrån.** Det snabbt expanderande företaget finns även i Arbetets gamla hus, ”East of Eden”. Film mm om flytten 2020 till Eden finns att se här: <https://www.massive.se/blog/inside-massive/welcome-to-kvarteret-eden-a-massive-new-beginning/>
- Eftersom hemarbetet för många tjänstemän visat sig fungera relativt bra är ett möjligt framtids-scenario hos stora techföretag som Massive Entertainment som rekryterar personal från hela världen att många anställda kommer att **arbeta från sina hemländer**. Då finns risken att den sociala sammanhållningen, företagskulturen och den fackliga organiseringen försvagas.





# Vad händer på sikt med den svenska partsmodellen om det blir vanligt att snabbväxande storföretag som Massive Entertainment (800 anställda i Malmö/Stockholm)\* inte tecknar kollektivavtal? (1)

Ett annat exempel är **transportföretaget Instabox** (kunderna är nätbutiker) med 600 anställda, varav 450 chaufförer; kollektivavtal kan medföra ojämn konkurrens med företag som inte har det (Lag & Avtal 26/2 2021)

- Om det skulle bli vanligt att växande storföretag i nya branscher avstår från att teckna kollektivavtal och en liknande utveckling skulle äga rum även i andra sektorer kan naturligtvis **kollektivavtalens täckningsgrad** komma att **sjunka** i Sverige. För närvarande ligger den stabilt på 90 procent, varav 85 procent i privat sektor och 100 procent i offentlig sektor – se kapitel 17 i *Medlingsinstitutets årsrapport 2020* (april 2021): [https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/parternas-organisationsgrad-och-kollektivavtalens-utbredning\(4b8f72bd-e645-4c1c-9b54-09fa89aee0e8\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/parternas-organisationsgrad-och-kollektivavtalens-utbredning(4b8f72bd-e645-4c1c-9b54-09fa89aee0e8).html)
- Med sjunkande täckningsgrad **ökar trycket ytterligare från EU om införande av lagreglerade minimilöner**. Om relativt få löntagare omfattas av kollektivavtal kan även det **inhemska trycket** öka precis som i Tyskland. Efter att den tyska fackföreningsrörelsen försvagats ganska kraftigt samtidigt som många arbetsgivare, särskilt i den östra delen av landet, hoppat av sina organisationer och kollektivavtalens täckningsgrad sjunkit, svängde de tyska facken om och drev frågan tills det 2015 infördes en lag om minimilöner.



## Vad händer på sikt med den svenska partsmodellen om det blir vanligt att snabbväxande storföretag som Massive Entertainment inte tecknar kollektivavtal? (2)

Den svenska modellen kan komma att röra sig från partsreglering till ökad statlig reglering av löner och arbetsvillkor. Idag råder en skarp kontrast mellan den franska statsdirigerade modellen och den svenska partsmodellen:

- Till den **statsreglerade franska arbetsmarknadsmodellen** hör både minimilönelagstiftning och en lag om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Mindre än var tionde anställd är med i facket. Staten finansierar 60 procent av den fackliga verksamheten genom en särskild fond. De statligt satta minimilönerna har stort inflytande på den faktiska löneutvecklingen. När staten höjer minimilönen tjänar det som ett *märke* för de kollektivavtalade löneökningarna. Genom allmängiltigförklaring ser staten dessutom till att kollektivavtalen täcker nästan 100 procent av arbetsmarknaden. Staten sätter alltså märket och minimilönen, allmängiltigförklarar kollektivavtalen och finansierar en stor del av den fackliga verksamheten.
- Den **svenska partsmodellen** utmärks av att parterna ingår kollektivavtal med hög täckning (90 procent) och å omse sidor håller uppe organisationsgraden. Sju av tio anställda är med i facket och nio av tio anställda arbetar i företag och andra verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation. Lagstiftning saknas om såväl minimilön som allmängiltigförklaring.



## Ett scenario som inte kan uteslutas i framtiden efter att EU-direktivet minimilöner införts i Sverige (1)

- I EU-direktivet om minimilöner **undantas Sverige** från att skyldigheten att införa statligt satta minimilöner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal, men det finns inte några helt säkra **garantier** för att det kommer att tolkas så i framtiden, exempelvis om kollektivavtalens täckningsgrad skulle sjunka till långt under dagens genomsnitt på 90 procent. I privat sektor är täckningsgraden lägre: 85 procent. Även det är ett genomsnitt, vilket betyder att det finns branscher med lägre täckningsgrad än så. Enligt EU-kommissionen är det problematiskt med en täckningsgrad på under 70 procent, men EU-parlamentet har höjt ribban till 90 procent. I sista hand bestämmer **EU-domstolen**.
- I artikel 1 i förslaget till EU-direktiv om ”tillräckliga minimilöner” (28/10 2020) finns följande **”garanti”**:

*”Detta direktiv ska inte påverka den fullständiga respekten för arbetsmarknadsparternas självständighet eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal.*

*Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal.*

*Ingenting i detta direktiv får tolkas som en skyldighet för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.”*



## Ett scenario som inte kan uteslutas i framtiden efter att EU-direktivet minimilöner införts i Sverige (2)

- Inför Danmarks folkomröstning 1992 om Maastrichtfördraget och Sveriges EU-inträde 1995 lovade den ansvariga kommissionären att dessa länders arbetsmarknadsmodeller inte skulle påverkas (Arbetsliv i Norden 22/1 2021). Dessutom infördes en regel i **Maastrichtfördraget** om att EU inte får anta direktiv om löneförhållanden, föreningsrätt eller strejk- och lockouträtt. Det hindrade inte EU-domstolen från att i **Lavaldomen** gå in på såväl strejkrätten som lönesättningen inklusive minimilönen.
- Ett annat exempel på att EU har synpunkter på lönebildningen är att EU-kommissionen i sin Sverigerapport 2012 **pekade ut de relativt höga svenska lägstalönerna** (dvs minimilönerna) som ett hinder för att bekämpa den höga arbetslösheten bland nyanlända. Det uppfattades i Sverige allmänt som en ”attack” på den svenska partsmodellen (Jansson et al (2019) *Neither sticks nor carrots: Swedish trade union involvement in the European Semester. Case study Sweden*. European Social Observatory).
- I samband med finanskrisen krävde den så kallade trojkan (EU-kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden) **sänka minimilöner** i flera av de mest skuldsatta länderna för att lån skulle beviljas. EU-kommissionen och centralbanken fanns också bland de allra starkaste förespråkarna för en **mer decentraliserad lönebildning** (Müller et al (2019) *Collective Bargaining in Europe*. Vol. III, s. 63).



## Ett scenario som inte kan uteslutas i framtiden efter att EU-direktivet minimilöner införts i Sverige (3)

- Under senare år har EU-institutionerna under intryck av tilltagande ekonomiska och sociala klyftor samt framväxten av ett folkligt missnöje som stärkt högerpopulistiska och främlingsfientliga strömningar svängt om till en positivare syn på kollektivavtal samt löner som inte är alltför nedtryckta. Man har ställt sig bakom en ”social pelare” (antagen i Göteborg 2017).
- Det kan inte uteslutas att EU i framtiden återigen kommer att uppmuntra en mer decentraliserad lönebildning som rycker undan grunden för centrala (branschvisa) avtal, samt förespråka sänkta lägstalöner.
- Arbetsrätten kan också bli mer individualiserad (den kontinentaleuropeiska modellen) och mindre kollektiv (den nordiska modellen).
- Enligt förslaget till EU-direktiv om minimilöner ska alla medlemsstaterna inkomma med statistik så att EU:s sysselsättningskommitté kan bedöma hur väl de lyckats med att öka eller upprätthålla kollektivavtalens täckningsgrad respektive att minimilönerna är tillräckliga. Resultatet kan bli att facken uppmanas godta kollektivavtal som gör dem attraktiva för fler arbetsgivare för att på så sätt öka täckningsgraden.



## Vilka kan konsekvenserna bli om EU-direktiv om statligt satta minimilöner implementeras i Sverige? (1)

- Beroende på den exakta utformningen för den händelse att EU skulle tvinga Sverige att införa statligt bestämda minimilöner kan det inte uteslutas att dessa hamnar under eller långt under kollektivavtalens minimilöner. I sista hand är det EU-domstolen som bestämmer.
- Enligt EU-kommissionens förslag (2020) ska minimilönen vara minst 60 procent av medianlönen i varje land. I Sverige skulle en minimilön på 60-procentsnivån i de allra flesta fall hamna **långt under de kollektivavtalade lönerna**. 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 (Hällberg & Kjellström 2020).

### Referens:

Petter Hällberg & 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](https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gstl%C3%B6ner_200120_v3.pdf)



## Vilka kan konsekvenserna bli om EU-direktiv om statligt satta minimilöner implementeras i Sverige? (2)

- Mot farhågorna om att den svenska partsmodellen kan komma att försvagas om europeiska minimilöner trots alla garantier ändå skulle införas invänder mina forskarkollegor vid Europafackets forskningsinstitut ETUI i Bryssel att de svenska facken har full frihet att teckna kollektivavtal som innehåller högre minimilöner än de som eventuellt införs utifrån EU-direktiv om minimilöner. Ja, det stämmer och så är det i till exempel Frankrike. I Sverige är lagarna inom arbetslivet, exempelvis Las, ofta dispositiva. För den svenska partsmodellen blir det ändå ett främmande inslag om det skulle införas en **dubbel uppsättning minimilöner**: (1) en kollektivavtalad och (2) en lagfäst.
- Frågan blir då **vilken** av dessa **som kommer att tillämpas i företag utan kollektivavtal**: den statliga minimilönen eller den kollektivavtalade eller något däremellan?
- EU-kommissionens ordförande von der Leyen sade i september 2020: ”**Alla måste få tillgång till minimilöner**, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade minimilöner” (min fetstil. Motivering i förslaget till EU-direktiv, s. 1). I samma motivering heter det också att ”Även i medlemsstater där man endast har kollektivavtalsförhandlingar har dock en del arbetstagare inte tillgång till minimilöneskydd.” (s. 2). Det kan tolkas att statliga minimilöner behövs även i länder som Sverige för de som inte omfattas av kollektivavtalade minimilöner trots att direktivet uttryckligen säger att medlemsstater där det endast finns kollektivavtalade minimilöner inte ska åläggas att införa statliga minimilöner eller allmängiltigförklaring (s. 18).



## Vilka kan konsekvenserna bli om EU-direktiv om statligt satta minimilöner implementeras i Sverige? (3)

- Hittills har de kollektivavtalade lönerna tjänat som **riktmärken** för lönerna i de kollektivavtalslösa företagen. I rapporten *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna* framhåller Medlingsinstitutets nationalekonomer Petter Hällberg och Christian Kjellström (2020) att ”De kollektivavtalade lägstlönerna förefaller i praktiken påverka lönenivån för alla anställda, också hos arbetsgivare utan kollektivavtal”.
- Om staten rekommenderar och ställer sig bakom en nivå som ligger under eller långt under de kollektivavtalade minimilönerna kan det istället bli så att **den statligt satta minimilönen** kommer att utgöra ett riktmärke för företagen utan kollektivavtal.
- Det saknas inte ekonomer och politiker som menar att det behövs ”**sänkta trösklar**” för att skapa fler så kallade **enkla jobb**, det vill säga som förespråkar lönenivåer som ligger lägre än de kollektivavtalade minimilönerna. Vad gäller EU-förslaget om ”tillräckliga minimilöner” kan man fråga sig på vilken ”tröskel” det hamnar.





## Vilka kan konsekvenserna bli om EU-direktiv om statligt satta minimilöner implementeras i Sverige? (4)

- Förutom att vinna i **legitimitet** genom att vara en **av staten sanktionerad minimilön** kan denna locka till efterföljd genom att **sänka lönekostnaderna**.
- Resultatet kan bli **ökade löneklyftor** och **ojämna konkurrensförhållanden** mellan företag som tillämpar kollektivavtalade respektive statligt satta minimilöner. Vid exempelvis offentliga upphandlingar brukar lägsta pris oftast vinna. Fler företag kan **välja att inte teckna hängavtal** eller att **avstå från att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation**.
- En annan konsekvens kan bli att arbetsgivare som anser att de kollektivavtalade lönerna är alltför höga, precis om i Tyskland, **hoppar av** sina organisationer. Detta inträffade framför allt i östra Tyskland, men bakgrunden var inte någon minimilönelag utan att många företag där hade svårt att hävda sig i konkurrensen med väst. I Tyskland medverkade minskad organisationsgrad hos såväl arbetsgivare som fack och en sjunkande kollektivavtalstäckning till att statliga minimilöner **infördes**. I Sverige kan det inte uteslutas att en sådan utveckling istället blir **konsekvensen** om statliga minimilöner införs.

## Vilka kan konsekvenserna bli om EU-direktiv om statligt satta minimilöner implementeras i Sverige? (5)

- Det kan komma att växa fram ”gula fack” som tecknar kollektivavtal som ansluter till en låg statlig minimilön och då **saknar de etablerade fackförbunden stridsrätt** för att få bättre villkor enligt den förändring av Medbestämmandelagen som gjordes 2019 (däremot har de stridsrätt för att, precis som Hamnarbetsförbundet, få ett eget avtal men det blir bara en kopia av det som redan finns). Detta kan bli en möjlighet för arbetsgivare som inte vill ha kollektivavtal där villkoren förhandlas fram med de fackförbund som finns idag.
- Sedan jag skrev ovanstående läste jag en artikel i Kommunalarbetaren som målar upp ett liknande framtidsscenario. Enligt Kommunal ligger lägstalöner i flera av förbundets stora avtal under EU-förslaget om minimilöner, men förbundet motsätter sig ändå EU-reglerade minimilöner i Sverige. Skälet är enligt ombudsmannen Lars Fischer att:  
*”Vi skulle riskera att oseriösa arbetsgivare bara betalar vad de måste enligt lagen. Seriösa arbetsgivare som betalar mer skulle få problem i konkurrensen med dessa företag. Det påverkar allas löner.” Och vidare: ”Tänk dig att den lägsta lönen i avtalet är högre än lagens krav, varför ska en arbetsgivare då gå med på att teckna kollektivavtal? Det vore ju billigare att stå utan avtal.”* (”EU vill bestämma din lön”, Kommunalarbetaren 11/5 2021 av Stephen Lindholm):  
<https://ka.se/2021/05/10/eu-vill-bestamma-din-lon/>



## Hur kan parterna (och staten) förhindra att kollektivavtalens täckningsgrad minskar? (1)

- **Höja fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad** eller i varje fall se till att den inte minskar. I båda fallen genom intensifierad medlemsrekrytering, försöka hålla nere avgifterna och visa på nyttan av att vara med.
- Den stora majoriteten av företagen med anställda har inte kollektivavtal, närmare bestämt cirka 60 procent (Kjellberg 2020: 175). Det rör sig främst om mindre företag av varierande storlek. Där det finns fackmedlemmar försöker facken förmå företagen att **gå med i en arbetsgivarorganisation** (vilket landsvägsagitatorn Gunnar Sträng ägnade sig åt inom jordbruket) eller att **teckna hängavtal**.
- **Allmängiltigförklara kollektivavtal** i branscher med låg täckningsgrad, såsom i Norge, men det **bryter mot den svenska modellen** som bygger på partsreglering och frivillighet. En form av statsreglering (allmängiltigförklaring) skulle i så fall komma att användas för att förekomma en annan (statligt bestämda minimilöner).

**Referens:** Anders Kjellberg (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid*. 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)



## Hur kan parterna förhindra att kollektivavtalens täckningsgrad minskar? (2)

- Den svenska **motsvarigheten till andra länders allmängiltigförklaring** är den i Sverige vidsträckt **konflikträtten**. Även om ytterst få konflikter om tecknande av kollektivavtal årligen äger rum (se Medlingsinstitutets årsrapporter) är den potentiella möjligheten till strejk eller blockad betydelsefull när det gäller att förmå företag att teckna kollektivavtal. I första hand försöker facken få till stånd avtal genom samtal med arbetsgivaren ifråga som i fallet med spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment i Malmö.
- Från arbetsgivarhåll har upprepade gånger framförts krav på införande av **proportionalitetsregler** och **förbud mot sympatikonflikter**. Det skulle försvåra fackens arbete att teckna kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare. I förlängningen kan det komma att aktualisera allmängiltigförklaring av kollektivavtal i branscher med låg täckning.



## Hur kan parterna (och staten) sätta en av EU bestämd minimilön ur spel? (1)

- Genom **allmängiltigförklaring** av kollektivavtal kommer de kollektivavtalade minimilönerna att gälla alla företag i de branscher där allmängiltigförklaring tillämpas. Finland har allmängiltigförklaring och därmed berörs man inte i någon större utsträckning av EU-direktivet om minimilöner. Det är mot den bakgrunden man får se de finländska fackens relativt positiva inställning till ett sådant EU-direktiv.
- Allmängiltigförklaring hjälper dock inte på områden där kollektivavtalen saknar minimilöner eller är sifferlösa.
- En invändning mot allmängiltigförklaring är att det **kan minska incitamentet att gå med i facket på arbetsplatser utan kollektivavtal**. LO motsatte sig 1934 i ett yttrande till Socialdepartementet obligatoriska kollektivavtal eftersom de kunde äventyra medlemsrekryteringen.\*

\* Sven Anders Söderpalm (1980) *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken*. Stockholm: SAF, sid. 22.



## Hur kan parterna (och staten) sätta en av EU bestämd minimilön ur spel? (2)

- Ur partsmodellens synvinkel är nackdelen med allmängiltigförklaring att det ytterligare **ökar statens inblandning i lönebildningen** förutom att minska incitamentet att gå med i facket. Frankrike har både statligt satt minimilön och allmängiltigförklaring och där tjänar höjningar av minimilönen som märke för de kollektivavtalade lönehöjningarna. Det tenderar minimera det fackliga inflytandet på lönebildningen. Mindre än var tionde fransk löntagare är med i facket. Om det är staten och politikerna bestämmer är det logiskt att strejker och protester blir politiska.
- Ett problem blir vem som ska kontrollera att villkoren i avtalet verkligen tillämpas. Om facken inte tillåts ha insyn i dessa företag eller har otillräckliga resurser blir det en **statlig uppgift**. I Norge är det **Arbeidstilsynet** som granskar att den del av kollektivavtalen som allmängiltigförklaras efterlevs. Det betyder att staten kan komma att överta det som idag är en facklig uppgift. Och det blir ingen liten sak om allmängiltigförklaringen ska omfatta alla branscher. Även om 90 procent av *de anställda* idag täcks av kollektivavtal (ca 85 procent i privat sektor) omfattas endast omkring 40 procent av *företagen med anställda* av kollektivavtal.



## Hur kan parterna (och staten) sätta en av EU bestämd minimilön ur spel? (3)

- Norge har allmängiltigförklaring i vissa branscher med låg facklig organisationsgrad (bygg & anläggning 39 procent, hotell & restaurang 16 procent)\* och främst av avtalens minimilöner och med sikte på utländsk arbetskraft. Om allmängiltigförklaring även i Sverige främst skulle omfatta minimilönerna kan man fråga sig hur det går med stridsrätten i företag med allmängiltigförklarade kollektivavtal om facken anser att även de utgående lönerna ska ligga på samma nivå som i företagen med fullständiga kollektivavtal.
- Om staten utsträcker kollektivavtalen eller delar av dem till företag utan sådana kan det förstärka arbetsgivarnas argumentation för att införa proportionalitetsregler och förbjuda sympatikonflikter i och med att de kollektivavtalslösa företagen av staten tvingas att tillämpa kollektivavtal som framförhandlats utan att de haft någon plats vid förhandlingsbordet.
- En annan fråga är hur det blir med den lokala dispositiviteten om hela kollektivavtal allmängiltigförklaras och företaget inte har några fackliga representanter att förhandla med, vilket är det vanliga i kollektivavtalslösa företag.

\* Kristine Nergaard (2018 ) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2018*. Oslo: Fafo



## Hur kan parterna (och staten) sätta en av EU bestämd minimilön ur spel? (4)

- Genom att vända sig till **EU-domstolen** för att få erkänt att EU inte har befogenhet att sätta löner, men utgången kan där bli en helt annan än den önskade.
- EU-domstolens ställningstaganden, prioriteringar och avvägningar mellan olika intressen görs inte i ett vakuum utan influeras av samhälleliga normer och värderingar och det **går inte att förutse hur dessa kommer att se ut i framtiden**. I Laval-fallet prioriterades arbetskraftens rörlighet inom EU framför principerna om subsidiaritet (anpassning till de lokala förhållandena) och icke-diskriminering / likabehandling (lika lön för samma arbete på samma ort). Istället skulle nationell tillhörighet (folkbokföring utanför Sverige) avgöra lönesättningen på svenska arbetsplatser. En följd blev att Sverige tvingades förändra konfliktreglerna.
- Idag motsätter sig alla politiska partier och arbetsmarknadens parter att EU genom direktiv inför lagfästa minimilöner i Sverige. Precis som EU:s och EU-domstolens ställningstaganden inte är statiska utan förändras med tiden, gäller detsamma aktörerna i Sverige. Redan idag anser flera politiska partierna, precis som EU gjorde i sin Sverigerapport 2012, att ingångslönerna (lägstalönerna, minimilönerna) innebär för höga ”trösklar” för ungdomar och nyanlända. Om fastställandet av minimilönerna överlämnas från arbetsmarknadens parter till politikerna sker något som knappast är förenligt med svenska partsmodellen.





## Hur kan parterna (och staten) sätta en av EU bestämd minimilön ur spel? (5)

- Ett exempel på förändrade ståndpunkter som samtidigt illustrerar hur det kan gå när EU-domstolen intervenerar på den svenska arbetsmarknaden är **Teknikföretagens ställningstagande år 2008 för en statligt bestämd minimilön**. Teknikföretagen föredrog 2008 lagstiftning om minimilöner framför allmängiltigförklaring av kollektivavtal.
- Förloppet där en **EU-intervention startar en från början icke förutsägbar process** och där det ena leder till det andra ser i Lavalfallet ut så här:

EU-direktiv om utstationerad arbetskraft – Lavaldomen – Sverige tvingas förändra konfliktreglerna (Lavallagen) – facken får ett intresse att höja de svenska minimilönerna eftersom de ingår i ”den hårda kärnan” där stridsrätten fortfarande är kvar – Teknikföretagen föreslår svensk minimilönelag med syfte att hålla nere minimilönerna.



## Hur kan parterna (och staten) sätta en av EU bestämd minimilön ur spel? (6)

### **Teknikföretagens krav om svensk minimilönelag:**

Teknikföretagen anförde *för det första* ett juridiskt argument utifrån EU-kravet om att de ska vara tydligt vilken minimilön som gäller för utstationerad arbetskraft. Eftersom kollektivavtalen inte omfattar alla arbetsplatser blev slutsatsen att lagstiftning var nödvändig.

*För det andra* – och det var det egentliga skälet – fick facken ett intresse av höjda minimilöner sedan det i Lavaldomen fastslagits att minimilönen är det enda som de tilläts påverka. För att förhindra att facken drev upp minimilönerna ville Teknikföretagen införa en **minimilönelag** som skulle gälla hela arbetsmarknaden. Laval- och Ruffertdomarna visade att krav (på kollektivavtalade minimilöner) gentemot de utstationerande företagen ”inte kan framföras om det redan finns en lagstiftning som sätter en miniminivå” (Weihe & Wahlstedt 2008:2). En sådan lag skulle i enlighet med EU-rättens diskrimineringsförbud gälla såväl utstationerande utländska företag som svenska företag.

**En dubbel uppsättning minimilöner** skulle därmed uppstå: en lagstiftad och en kollektivavtalad eftersom ”De fackliga organisationer som vill ha minimilönenivåer som är högre än den författningsreglerade minimilönen skulle på samma sätt som idag kunna kräva detta även i framtiden” (sid. 55).

Referenser: Kommunalarbetaren 9/7 2008: ”Teknikföretagen vill lagstadga minimilönen”; Anders Weihe & John Wahlstedt (2008) *Den svenska modellen efter Vaxholm*. Stockholm: Teknikföretagen.

<https://www.mynewsdesk.com/se/teknikforetagen/documents/den-svenska-modellen-efter-vaxholm-2002>



## **Referens till denna utvidgade pp-presentation:**

Anders Kjellberg (2021) *Den svenska modellen 2020 - en presentation*  
(Stockholm: Arena Idé)

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-2020--en-presentation\(4b44cf5e-2e56-48ad-97d7-16d7cfbaf82a\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-2020--en-presentation(4b44cf5e-2e56-48ad-97d7-16d7cfbaf82a).html)

## **Kontakt**

Anders Kjellberg (rapportförfattare)

[anders.kjellberg@soc.lu.se](mailto:anders.kjellberg@soc.lu.se)

<https://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

Tel. 046-222 88 47

German Bender (rapportredaktör)

[german.bender@arenagruppen.se](mailto:german.bender@arenagruppen.se)

Tel. 070-202 31 11