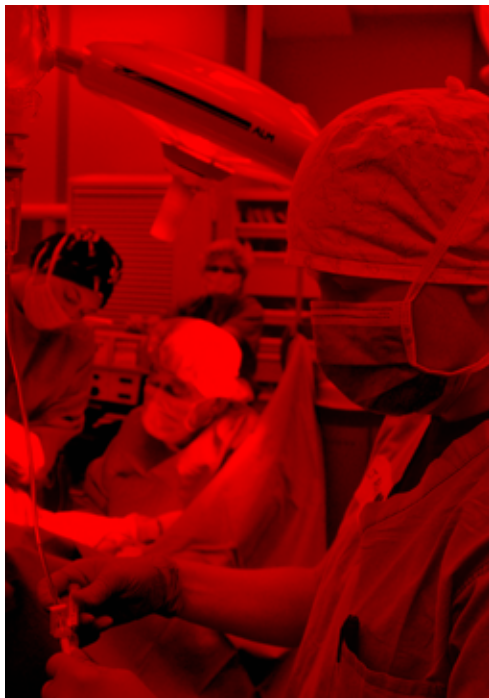




Den svenska modellen i fara?

FACK, ARBETSGIVARE OCH KOLLEKTIVAVTAL

PÅ EN FÖRÄNDERLIG ARBETSMARKNAD

*Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling,
organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023*

ANDERS KJELLBERG



DEN SVENSKA MODELLEN I FARA? Fack, arbetsgivare
och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad
© Arena Idé, Stockholm, 2019
Författare: Anders Kjellberg, Lunds universitet
Redaktör: German Bender, Arena Idé
ISBN 978-91-985542-1-2
Foto omslag: Pixabay
Rapporten kan laddas ner från www.arenaide.se/rapporter



ANDERS KJELLBERG

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. Han är bland annat ledamot av TAM-Arkivs forskningsråd och tillhör International Advisory Panel for European Journal of Industrial Relations och redaktionsrådet för Arkiv Tidskrift för samhällsanalys.



GERMAN BENDER

är programchef på Arena Idé, med ansvar för arbetsmarknads- och utbildningspolitik. Han doktorerar även på Handelshögskolan i Stockholm och är i grunden utbildad journalist och civilingenjör. Tidigare har han även varit utredare och talskrivare på TCO och LO.

Innehåll

Förord och disposition	6
Sammanfattning	7
1. Facklig organisationsgrad i Sverige och jämförbara länder	12
Tre unika förändringar av den fackliga anslutningen i Sverige	12
Medlemsutvecklingen i några LO-, TCO- och Saco-förbund	20
De 35 största fackförbunden i Sverige	26
Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco	26
Sveriges organisationsgrad i internationell jämförelse	28
2. Orsaker till den sjunkande organisationsgraden	32
Kostnaden för medlemskapet vägs mot mot nyttan	32
Medlemsavgiftens storlek	34
Ekonomisk konjunktur och Gent-system	35
Det fortsatta fallet i arbetarnas fackanslutning även efter 2013	36
Fackliga inkomstförsäkringar ger en ny Gent-effekt	37
Strukturella drag hos arbetskraften som motverkar facklig organisering	38
Organisationsgraden i olika åldersgrupper	38
Organisationsgraden bland inrikes och utrikes födda	40
Organisationsgraden bland fast och tidsbegränsat anställda	42
Förändringar av arbetskraftens sammansättning	43
Långsiktiga och kortsiktiga faktorer	44
Fackens förmåga att tillfredsställa resultatinriktade medlemmar	46
Facklig-politisk samverkan eller partipolitiskt obundna fack?	49
3. Den svenska parts- och kollektivavtalsmodellen	52
Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden	52
Andelen småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation	54
Kollektivavtalens täckningsgrad	55
Andelen småföretag med kollektivavtal	57
Det svenska kollektivavtalssystemets ”vita fläckar”	59
4. Avslutande diskussion och framtidsscenario	66
Organisationsgradens utveckling till 2023	69
Organisationsgradens betydelse för kollektivavtalen	70
Referenser	72
Tabellbilaga	78
Innehållsförteckning: tabeller och bilder	78

Förord och disposition

I denna skrift redovisas för första gången den fackliga organisationsgradens utveckling till och med år 2018. Arbetsgivarnas organisationsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad redovisas till och med 2017. Till skillnad från i min årliga översikt i *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (som publiceras samtidigt som denna skrift) finns här också en analys av medlemsutvecklingen i några LO-, TCO- och Saco-förbund 2006-2018 samt jämförelser med förändringar av antalet anställda inom deras rekryteringsområden och av organisationsgraden för kategorier som ungefär motsvarar respektive förbunds medlemsgrupper. Vidare redovisas de 35 största fackförbunden i Sverige och de fackliga centralorganisationernas ”marknadsandelar”.

En viktig del av rapporten är en analys av vissa sentida trender när det gäller den svenska arbetsmarknadsmodellen, såsom varför tjänstemännens organisationsgrad utvecklats mer positivt än arbetarnas och utrikes föddas mer negativt än inrikes föddas. Av betydelse är här bland annat arbetskraftens strukturella egenskaper på arbetar- respektive tjänstemannasidan. I detta sammanhang diskuteras också de branscher som är särskilt svåra att organisera fackligt och där kollektivavtalens täckningsgrad är låg.

Slutligen görs en prognos för den fackliga organisationsgradens utveckling mellan 2018 och 2023. Den bygger på att den nedgång av såväl arbetarnas som tjänstemännens fackliga anslutning som ägde rum 2017 och 2018 fortsätter i oförminskad takt de närmaste fem åren. Om den ekonomiska konjunkturen vänder nedåt kan förloppet bli ett annat och de fackliga inkomstförsäkringarna, som allt fler LO-förbund inför, komma att spela en positiv roll för medlemsrekryteringen.

Samtliga tabeller i rapporten återfinns i tabellbilagan, men för att underlätta läsningen finns inte alla tabeller med i löpande text även om de nämns där. Hänvisningar anger då tabellernas nummer i den ordning de nämns, så att de enkelt kan hittas i tabellbilagan.

Jag vill tacka skriftens redaktör German Bender (programchef, Arena Idé) för ett skickligt redigeringsarbete och utmärkta förslag samt Lena Lindgren (rättssociolog, Lund) för värdefulla synpunkter.

ANDERS KJELLBERG

Lund i maj 2019

Kontaktuppgifter:

046-222 88 47

anders.kjellberg@soc.lu.se

www.soc.lu.se/anders-kjellberg

Sammanfattning

Den fackliga organisationsgraden i Sverige fortsatte att falla under 2018, det vill säga andelen löntagare som är medlemmar i ett fackförbund. Minskningen var något större i privat än i offentlig sektor och i likhet med året dessförinnan föll organisationsgraden bland både arbetare och tjänstemän, men nedgången var störst bland arbetarna.

Förändringarna kan te sig små om man ser till enskilda år, men de senaste dryga tio åren har flera dramatiska förändringar skett av den fackliga organisationsgraden i Sverige. Det övergripande mönstret är en kraftig tillbakagång för fackföreningsrörelsen när det gäller såväl antalet som andelen medlemmar, men utvecklingen rymmer stora variationer mellan förbund, sektorer och löntagargrupper.

Denna rapport innehåller (1) en grundlig beskrivning av utvecklingen när det gäller organisationsgrad (på både fack- och arbetsgivar sidan), kollektivavtalsäckning och andra förändringar av partsmodellen^[1]; (2) en analys av de tänkbara orsakerna; (3) en framtidsprognos av den fortsatta utvecklingen. Dessa tre delar redovisas kortfattat i denna sammanfattning.

1) Vad gäller utvecklingen 2006–2018 kan en rad strukturella skiften identifieras:

- Den fackliga organisationsgraden har sjunkit totalt sett, från 77 procent 2006 till dagens 67 procent. För arbetare (som organiseras av LO:s förbund) har organisationsgraden sjunkit oavbrutet under hela tidsperioden. Bland tjänstemännen (som organiseras av TCO- och Saco-förbunden samt Ledarna) ökade den under en period, men har nu börjat sjunka igen, även om det är för tidigt att kalla det ett trendbrott.
- Skillnaden mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad har ökat kraftigt, från att ha legat på samma nivå 2006 (77 procent) till att idag vara 59 procent för arbetare och 72 procent för tjänstemän. Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2018 sjönk med fem enheter föll den med arton bland arbetarna, det vill säga nästan fyra gånger mer. Resultatet är en divergens på tretton procentenheter på drygt tio år, en klyfta som ser ut att fortsätta växa – trots att tjänstemännens organisationsgrad alltså kan vara på väg att sjunka. Att tjänstemän har en mycket hög organisationsgrad och dessutom högre än arbetare är unikt för Sverige.
- Skillnaden i organisationsgrad har ökat kraftigt även mellan inrikes och utrikes födda arbetare, från att ha legat på samma nivå 2006 (77 procent) till att idag vara 63 procent för inrikes födda arbetare och 49 procent för utrikes födda. De senaste två åren har organisationsgraden sjunkit tre gånger mer för utrikes födda arbetare (från 55 procent 2016 till 49 procent 2018) än för inrikes födda (från 65 till 63 procent). Det är allvarligt av flera skäl. För det första eftersom många utrikes födda har svag anknytning till och jämförelsevis mindre kunskaper om svensk arbetsmarknad. För det

1 Parterna på arbetsmarknaden, som förhandlar om löner och kollektivavtal, är i detta sammanhang representerade av fackförbund och arbetsgivarorganisationer.

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 ske bland utrikes födda. Redan 2019-2020 förväntas åtta av tio nya jobb gå till denna kategori. Om facken inte lyckas rekrytera dem kommer det bli mycket svårt att höja organisationsgraden.

- Den negativa utvecklingen för facken saknar helt motsvarighet på arbetsgivarsidan; tvärtom kännetecknas arbetsgivarnas organisationsgrad av stabilitet – och detsamma gäller kollektivavtalens täckningsgrad över tid. Arbetsgivarnas organisationsgrad har inte minskat alls och var 2017 hela 88 procent (mätt i andelen löntagare som arbetar hos arbetsgivare anslutna till en arbetsgivarorganisation). Att arbetsgivarnas organisationsgrad är högre än löntagarnas är en viktig förklaring till att nio av tio löntagare täcks av ett kollektivavtal trots att avsevärt färre än så alltså är medlemmar i ett fackförbund.
- Den sjunkande fackliga organisationsgraden är inte bara bekymmersam för facken, utan även för den svenska arbetsmarknadsmodellen som bygger på jämnstarka parter. Eftersom partsmodellen i sin tur är en så central del av den svenska modellen i vidare mening, kan konsekvenserna bli skadliga för svensk ekonomi i stort och därmed för samhällsutvecklingen.

2) Det finns en rad förklaringar till den sjunkande fackliga organisationsgraden. Några av de viktigaste torde vara:

- Alliansregeringens kraftiga höjningar av avgifterna till arbetslöshetskassorna och försämringar av villkoren i arbetslöshetsförsäkringen under åren 2007-2008 ledde till ett dramatiskt medlemsras, särskilt för arbetarfacken inom LO vars medlemmar drabbades hårdast av de ökade kostnaderna. Åren 2009 och 2010 var den första gången under modern tid i Sverige som en djup ekonomisk kris inte åtföljdes av ökad facklig organisationsgrad.
- Det kraftiga medlemstappet försvagade facken lokalt på många arbetsplatser och minskade underlaget för fackklubbar och förtroendevalda, vilket i sin tur gjorde det svårare att både rekrytera och leverera resultat åt medlemmarna. Detta bidrog till den negativa spiralen.
- Forskningen visar att fler löntagare i dag väger kostnaden för medlemskapet mot nyttan av att vara medlem. De försämrade villkoren och höjda avgifterna till a-kassan gjorde att många fick anledning att fundera över sitt medlemskap i fack och a-kassa – även efter att kostnaden för medlemskap i a-kassan delvis återstälts.
- Arbetarfackens rekryteringsunderlag är på flera sätt mer svårbehandlat än tjänstemannafackens och bidrog sannolikt till att man inte lyckats stoppa medlemstappet. Det innehåller en större andel unga och nyanlända och en lägre andel offentliganställda än på tjänstemannasidan. Även inom privat sektor har arbetarfacken en nackdel i att deras rekryteringsunderlag i industrin krymper medan tjänstemannafackens ökar: det finns numera lika många tjänstemän som arbetare inom industrin. Vidare är andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda högre

bland arbetarna än bland tjänstemännen och har ökat starkt i de mest otrygga formerna anställning per timme och vid behov, vilka är vanligast i arbetaryrken. Det är dessutom i arbetaryrken som problemen är som störst med utstationering av arbetskraft, arbetskraftsmigration, cabotage- trafik, upphandling av tjänster, subventionerade anställningar och falska egenföretagare.

- Många tjänstemannafack inom TCO och Saco lyckades några år efter det första medlemsraset åren 2007 och 2008 vända utvecklingen och höja sin organisationsgrad, delvis tack vare inkomstförsäkringar som kompletterar a-kassan vid arbetslöshet. Dessa försäkringar är betydligt vanligare hos TCO- och Saco-facken än hos LO-förbunden och dessutom mer fördelaktiga för deras medlemmar. Dessutom var arbetarnas a-kasseavgifter under de sju åren (2007-2013) med förhöjda avgifter i allmänhet avsevärt högre än tjänstemännens. Därtill kommer att LO-förbundens medlemsavgifter även exklusive a-kasseavgiften är klart högre än tjänstemannafackens.
- Åren 2017 och 2018 framträder ett nytt mönster: nu sjunker även tjänstemännens organisationsgrad (även om nedgången fortfarande är störst hos arbetarna). En viktig förklaring kan vara att högkonjunkturen gör att fler upplever att de kan klara sig själva utan fackets hjälp.

3) Slutligen görs i rapporten en framtidsprognos om organisationsgradens fortsatta utveckling.

- Om nedgången i facklig anslutning hos arbetare och tjänstemän fortsätter i samma takt som under åren 2017 och 2018 beräknas den fackliga organisationsgraden för löntagare totalt sett gå ned från 67 procent 2018 till 63 procent 2023.
- Något mer än varannan arbetare kan förväntas vara fackligt organiserad år 2023 och omkring 67 procent av tjänstemännen, om utvecklingen fortsätter som de senaste två åren.
- I privat sektor hamnar då arbetarnas organisationsgrad under 50-procentsstrecket och tjänstemännens strax över 60 procent.

När trenden pekar i riktning mot att endast hälften av arbetarna inom en snar framtid är medlemmar i facket ökar risken att den fackliga normen i den svenska modellen börjar ifrågasättas. Det kan förstärka 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 medlems-siffror, och så vidare.

För att vända utvecklingen krävs en bred palett av åtgärder, såväl från facken själva som på politisk nivå. Allra viktigast är de egna förändringar som facken gör för att förnya sig och öka sin attraktionskraft. En genomgång av vilka åtgärder som vore mest effektiva ryms inte inom denna rapport, men helt klart är att de fackliga organisationerna i större utsträckning än idag måste prioritera både medlemsrekrytering och facklig aktivitet på arbetsplatserna. Dessa åtgärder bör sannolikt riktas mot vissa under-

representerade men växande grupper, branscher och områden, som unga, utrikes födda, privat sektor och storstäder.

Sedan TCO-förbunden drabbats av stora medlemsförluster då a-kasseavgifterna höjdes kraftigt 2007 inledde TCO samma år under Sture Nordhs ledning och på initiativ av HTF projektet "Medlemskapets värde", som sedan drevs vidare under namnet "FacketFörändras.nu".^[2] Man vände sig särskilt till den växande gruppen av yngre akademiker för att vinna dem för den fackliga idén och bredda TCO:s rekryteringsbas. Det var sannolikt en bidragande orsak – men inte den enda – till att den negativa trenden för TCO-förbundens medlemssiffror kunde brytas.

Även på arbetsidan har de vikande medlemssiffrorna uppmärksammats under lång tid. Redan 2006 fastställde LO-styrelsen ett mål om att höja organisationsgraden med tre procentenheter till 82 procent, eftersom den ansågs vara för låg (LO 2009).^[3] I dag ligger nivån på 59 procent (i privat sektor 56 procent) och kurvan pekar nedåt. LO:s andre vice ordförande Berit Müllerström uttalade våren 2017 att de sjunkande medlemssiffrorna var en ödesfråga^[4] – i LO:s verksamhetsplan 2017–2020 behandlas frågan under rubriken "Organisera eller dö". Planen är att kontakta icke-medlemmar och medlemmar ute på arbetsplatserna för att få dem att gå med i facket respektive inte gå ur, samt att stödja de förtroendevalda så att de lyckas med denna uppgift. I slutet av 2018 beslutade även LO:s styrelse att LO ska spela en mer aktiv roll vad gäller bland annat skolinformation. Men trots dessa och andra satsningar har man ännu inte lyckats vända trenden och det är mycket långt kvar till det långsiktiga målet om en organisationsgrad på över 80 procent.

De senaste två åren har som nämnts inte bara arbetarnas, utan även tjänstemännens organisationsgrad sjunkit. Detta, i kombination med aktuella antifackliga politiska initiativ som slopande av avdragsrätten för fackföreningsavgift, inskränkningar av konflikträtten och uppluckringar av LAS, gör att det finns fog att ställa frågan i denna rapports titel: Är den svenska modellen i fara?

2 Bland satsningar i anslutning till Facket.Förändras.nu märks ett projekt för att rekrytera visstidsanställda samt kampanjer om kollektivavtalets värde, föräldralön och tjänstepension (TCO 2011). Sture Nordhs fackliga liv presenterat på TAM-Arkiv: <http://www.tam-arkiv.se/area/tco/sture-nordh> Se även Galli (2017):157-163.

3 Enligt LO:s statistik var organisationsgraden för arbetare 79 procent 2006, för tjänstemän 77 procent och för löntagare i genomsnitt 78 procent. Det bör observeras att dessa siffror avser första kvartalet 2006, medan den statistik som används i denna skrift avser årsgenomsnittet för varje år. Båda serierna baseras på AKU 16-64 år och exkluderar heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Under juli och augusti räknas de dock inte som heltidsstuderande, vilket gör att årsgenomsnittet tenderar bli något lägre än första kvartalet. När det gäller år 2006 tillkommer att sedan alliansen samma år vunnit valet stod det omedelbart klart att a-kasseavgifterna skulle höjas mycket kraftigt från 1 januari 2007. Medlemsrasen i fack och a-kassor inleddes därför redan sista kvartalet 2006. Mellan 2006 och 2008 sjönk (enligt LO:s statistik) andelen fackligt anslutna arbetare med sju procentenheter och var första kvartalet 2018 nere på 62 procent, jämfört med tjänstemännens 73 procent och löntagargenomsnittet på 69 procent (Larsson 2015:5; Larsson 2018:4).

4 Arbetet 1/3 2017.

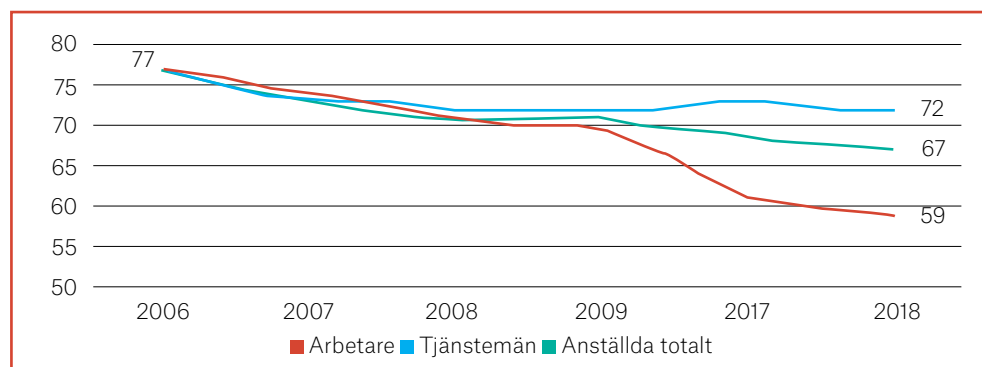
1. Facklig organisationsgrad i Sverige och jämförbara länder

Tre unika förändringar av den fackliga anslutningen i Sverige

Under de senaste tio-femton åren har den fackliga organisationsgraden i Sverige genomgått flera förändringar som är helt unika (samtliga framgår i bild 1 nedan).

- Först ett fackligt medlemsras utan motsvarighet sedanorstrejken 1909.
- 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.^[5]
- För det tredje är det anmärkningsvärt att tjänstemännens organisationsgrad numera är avsevärt högre än arbetarnas.

Bild 1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och samtliga anställda (procent 2006-2018)



Siffror för olika sektorer och samtliga årtal finns i tabell 1.1.

Såväl det fackliga medlemsraset under åren 2007-2008 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 1.1). 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

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

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 1.1). Medlemmarna i IF Metalls och GS a-kassor betalade under 2010 mer än fyra gånger högre avgift än vad civilingenjörerna gjorde till akademiker-kassan AEA. Avgiften till de båda industriarbetarkassorna var mer än tre gånger högre än till Ledarnas a-kassa och avsevärt högre än till Unionens a-kassa. Den totala fackavgiften till IF Metall nådde upp till ca 700-800 kronor per månad inklusive avgiften till a-kassan. Medlemskap i IF Metall förutsätter nämligen medlemskap också i a-kassan. Till skillnad från tjänstemannafack som Unionen saknade förbundet facklig inkomstförsäkring 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. Det är unikt även internationellt sett, även om exempelvis amerikanska akademiker- och tjänstemannaföreningar (för lärare, sjuksköterskor, statstjänstemän, piloter, skådespelare m fl) utgör en växande del av centralorganisationen AFL-CIOs medlemmar.

Även efter 2013 fortsatte tjänstemännens organisationsgrad att utvecklas mer positivt än arbetarnas. Om vi kombinerar bransch med arbetare/tjänstemän och ser på utvecklingen under tioårsperioden 2008-2018 så är skillnaden stor mellan hur arbetares och tjänstemäns organisationsgrad utvecklas (se tabell 1.1):

- Industri mm: arbetare -9 procentenheter; tjänstemän +2 enheter.
- Handel: arbetare -7; tjänstemän +8.
- Företagstjänster mm (fastighetsservice, konsulter, bemanning, säkerhetstjänster, lokalförhållanden mm): arbetare -11; tjänstemän +5.
- ”Övriga privata tjänster” (utbildning, vård, dagbarnvård, hemtjänst och personliga assistenter mm i privat regi): arbetare -9; tjänstemän +5.

Under år 2018 var de största förändringarna att arbetarnas organisationsgrad minskade med tre procentenheter i handels- och transportbranscherna samt med två enheter i byggbranschen, företagstjänster mm^[6] och ”övri-

6 Arbetare inom handeln (G i SNI 2007): från 53,2 procent 2017 till 50,4 procent 2018 = minus 2,8 procentenheter (från 53 till 50 procent). Arbetare inom transporter (H): från 59,6 procent 2017 till 56,9 procent 2018 = minus 2,7 procentenheter (från 60 till 57 procent). Byggnadsarbetare (F): från 63,8 procent 2017 till 61,8 procent 2018 = minus 2,0 procentenheter (från 64 till 62 procent). Arbetare inom företagstjänster mm (L-N) från 52,0 procent 2017 till 50,0 procent 2018 = minus 2,0 procentenheter (från 52 till 50 procent).

ga privata tjänster”.^[7] Tjänstemännen tappade tre enheter i ”övriga privata tjänster”^[8] och två i finans- och försäkringsbranschen.^[9] Största uppgången – tre enheter – noteras hos hotell- och restaurangarbetare.^[10]

Tabell 1.1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda per bransch och sektor (procent 2006-2018). Anmärkningar och mer information finns under denna tabell i tabellbilagan.

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

Den fackliga organisationsgradens förändringar mellan 2006 och 2018 framgår av tabell 1.2 nedan. De största nedgångarna finns hos arbetare i hotell- och restaurangbranschen och i ”övriga privata tjänster” (minus 22

7 Arbetare omfattar inom ”övriga privata tjänster” i privat regi driven vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård, förvärvsarbete i hushåll mm: från 51,0 procent 2017 till 48,6 2018 = minus 2,4 procentenheter (från 51 till 49 procent).

8 Tjänstemän omfattar inom ”övriga privata tjänster” (O-U) i privat regi driven utbildning, hälso- och sjukvård, vård och omsorg mm: från 69,7 procent 2017 till 67,0 procent 2018 = minus 2,7 procentenheter (från 70 till 67 procent).

9 Tjänstemän inom finans- och försäkringsverksamhet (K): från 64,2 procent 2017 till 61,8 procent 2018 = minus 2,4 procentenheter (från 64 till 62 procent).

10 Arbetare inom hotell och restaurang (I): från 26,9 procent 2017 procent till 30,0 procent 2018 = plus 3,1 procentenheter (från 27 till 30 procent utan decimaler).

Tabell 1.1. Fortsättning

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
C. Anställda totalt													
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	57
Privat service exkl. handel, därav:	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	60	59
- hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	35	34	34	34	32	34
- transport	73	69	66	65	65	63	65	66	67	64	64	63	62
- information & kommunikation			63	66	65	63	66	67	66	67	67	67	68
- 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	60
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	62
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80	79	78
Båda sektorerna	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	67
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	71

procentenheter i vardera), följt av byggnadsarbetare (minus 19), arbetare inom företagstjänster (minus 18) och offentliganställda arbetare (minus 17). Hos tjänstemännen är förändringarna sett till hela perioden 2006–2018 avsevärt mindre. Störst är de bland offentliganställda tjänstemännen med en nedgång på åtta procentenheter.

Tabell 1.2. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor (förändring, procentenheter 2006-2018)

A. Arbetare	2016-2017	2017-2018	2006-2018
Industri mm	-1	-2	-12
Byggverksamhet	-2	-2	-19
Handel	-1	-3	-14
Privat service exkl. handel, därav:	-1	-1	-19
- hotell & restaurang	-1	+3	-22
- transport	0	-3	-14
- företagstjänster mm	+1	-2	-18
- övriga privata tjänster	-2	-2	-22
Summa privat service	0	-2	-17
Summa privat sektor	-1	-2	-18
Offentlig sektor	-2	-2	-17
Båda sektorerna	-1	-2	-18
B. Tjänstemän			
Industri mm	-1	-1	-2
Handel	-2	0	+2
Privat service exkl. handel	-1	-2	-2
Summa privat service	-1	-2	-1
Summa privat sektor	-1	-1	-2
Offentlig sektor	0	-1	-8
Båda sektorerna	-1	-1	-5

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.^[11]
- 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.^[12]
- År 2016 skedde återigen en nedgång med en procentenhet bland arbetarna medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad.^[13] 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 både arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad med en procentenhet, 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).^[14] 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)^[15] 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).
- Under 2018 fortsatte såväl arbetarnas som tjänstemännens fackanslutning att gå ned, närmare bestämt med två respektive en procentenhet. Om en decimal tas med var nedgången knappt två enheter bland arbetarna och drygt en enhet bland tjänstemännen.^[16] Till skillnad från de båda föregående åren minskade arbetarnas fackliga anslutning lika mycket i privat som i offentlig sektor (minus 1,7 i båda), medan den bland tjänstemännen var något större i privat sektor än i offentlig (minus 1,3 respektive minus 1,1). Den minskade fackanslutningen bland arbetarna 2018 var fyra gånger så stor bland utrikes som bland inrikes födda. I privat sektor sjönk de utrikes föddas organisationsgrad med fyra

11 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. Se Appendix 1.

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

13 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.

14 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.

15 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.

16 Minus 1,8 respektive minus 1,3 procentenheter.

procentenheter mot en enhet bland inrikes födda. Från att år 2006 har varit lika (77 procent) var nu andelen fackligt anslutna arbetare födda utomlands endast 49 procent jämfört med 63 procent bland födda i Sverige. Mellan 2017 och 2018 sjönk organisationsgraden bland utrikes födda arbetare från 53 till 49 procent (minus fyra enheter) och bland inrikes födda arbetare från 64 till 63 procent (minus en enhet).

Av arbetare födda utanför de nordiska länderna var 75 procent fackligt anslutna år 2006. Tolv år senare – 2018 – tillhörde endast 47 procent en fackförening och i privat sektor ännu mindre – 43 procent (Kjellberg 2019a). Där var nedgången sedan 2006 hela 29 procentenheter.^[17] Bara mellan 2017 och 2018 var tappet fyra enheter. Det gäller såväl utomnordiskt födda arbetare i privat sektor som utrikes födda arbetare i allmänhet i denna sektor samt utrikes födda arbetare i genomsnitt på hela arbetsmarknaden.

Att organisationsgraden faller så kraftigt bland utrikes födda är allvarligt framför allt av tre skäl. För det första eftersom många utrikes födda har svag anknytning till och jämförelsevis mindre kunskaper om svensk arbetsmarknad. För det andra eftersom många utrikes födda arbetar inom sektorer som redan idag har låg organisationsgrad och dåliga villkor. För det tredje eftersom nästan hela den framtida sysselsättningsökningen kommer att ske bland utrikes födda. Redan 2019-2020 förväntas enligt Arbetsförmedlingen åtta av tio nya jobb gå till denna kategori.^[18] Om facken inte lyckas rekrytera dem kommer det bli mycket svårt att höja organisationsgraden.

Arbetarnas organisationsgrad sjönk med sammantaget 4,7 procentenheter under de fyra åren 2014-2017^[19] utan förhöjda a-kasseavgifter, medan den fackliga anslutningen bland tjänstemännen var nästan oförändrad (tabell 33 i tabellbilagan). Om även 2018 inkluderas sjönk tjänstemännens organisationsgrad med 1,4 procentenheter medan arbetarfacken tappade 6,5 enheter.

Organisationsgraden var 2006 lika stor – 77 procent – bland arbetare och tjänstemän. År 2018 hade den sjunkit till 59 procent bland arbetarna och 72 procent bland tjänstemännen. Från *lika* organisationsgrad för arbetare och tjänstemän innebär det en divergens på tretton procentenheter (tabell 2). Medan tjänstemännens organisationsgrad mellan 2006 och 2018 sjönk med fem enheter föll den med arton bland arbetarna, det vill säga nästan fyra gånger mer.

Divergensen mellan arbetare och tjänstemän är bekymmersam och beror på flera strukturella faktorer som är mycket svåra för LO-förbunden att möta och dessutom i vissa fall självförstärkande. Variationen 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

17 Under det fackliga medlemsrasets år 2007 och 2008 föll organisationsgraden bland arbetare födda utanför Norden med hela 10 procentenheter i privat sektor (från drygt 72 procent 2006 till knappt 62 procent 2008).

18 Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2018. Arbetsförmedlingen, s. 26-27.

19 Det vill säga från 2013 till 2017.

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.

I Norge har kollektivavtalen allmängiltigförklarats i vissa branscher och i Sverige har Transport väckt tanken på allmängiltigförklaring. Motpolen till den svenska partsmodellen är den franska statsreglerade arbetsmarknadsmodellen, där allmängiltigförklaring av kollektivavtal är legio och den lagstiftade minimilönen mycket viktig för de löner som tillämpas. Endast åtta procent av löntagarna är med i de franska facken och då är det svårt att framgångsrikt genomföra mot arbetsgivarna riktade strejker. Återstår gör i stort sett kortvariga proteststrejker riktade mot staten, vilket är relativt vanligt förekommande i Frankrike.

Bland privatanställda löntagare (arbetare + tjänstemän sammantaget) förändrades organisationsgraden i Sverige inte nämnvärt mellan 2008 och 2016. Den låg under denna åttaårsperiod på 70-71 procent, men under ytan hände mycket. Utvecklingen skiljde sig markant åt mellan arbetare och tjänstemän. Till en början inträffade en konvergens inom privat sektor – tjänstemännen kom ifatt arbetarna – från 2011 följt av en divergens, men denna gång genom att tjänstemännen drog ifrån arbetarna:

- Från 67 procent fackligt anslutna arbetare i privat sektor 2008 till 65 procent 2010 och 56 procent 2018. Det betyder att idag står mer än fyra av tio arbetare inom privat sektor utanför facket.
- Från 63 procent fackanslutna privattjänstemän 2008 till 65 procent 2010 (dvs samma organisationsgrad som bland arbetare) och vidare upp till 69 procent 2016, varefter följt en nedgång till 67 procent 2018.

Inom privat sektor hade arbetarna 2006 fem procentenheter högre fackanslutning än tjänstemännen (74 respektive 69 procent), vilket 2018 hade svängt om till elva enheter högre organisationsgrad bland tjänstemännen (67 procent) än bland arbetarna (56 procent). Det vill säga ett "swing" med sexton enheter till tjänstemännens favör. Fem enheters divergens till arbetarnas förmån hade blivit elva 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 har även de privatanställda tjänstemännens organisationsgrad gått ned, men inte lika mycket som arbetarnas.

Mellan 2017 och 2018 *minskade* den fackliga organisationsgraden mest hos:

- Arbetare inom handeln (G) (221 900 yrkesverksamma 2018): från 53,2 procent 2017 till 50,4 procent 2018 = -2,8 procentenheter (från 53 till 50 procent)
- Arbetare inom transporter (H) (139 400 yrkesverksamma 2018): från 59,6 procent 2017 till 56,9 procent 2018 = -2,7 procentenheter (från 60 till 57 procent)

- Tjänstemän inom "övriga privata tjänster" (O-U)^[20] (256 300 yrkesverksamma 2018): från 69,7 procent 2017 till 67,0 procent 2018 = -2,7 procentenheter (från 70 till 67 procent)
- Tjänstemän inom finans- och försäkringsverksamhet (K) (83 800 yrkesverksamma 2018): från 64,2 procent 2017 till 61,8 procent 2018 = -2,4 procentenheter (från 64 till 62 procent).
- Arbetare inom "övriga privata tjänster" (O-U)^[21] (144 000 yrkesverksamma 2018): från 51,0 procent 2017 till 48,6 2018 = -2,4 procentenheter (från 51 till 49 procent).
- Byggnadsarbetare (F) (190 400 yrkesverksamma 2018): från 63,8 procent 2017 till 61,8 procent 2018 = -2,0 procentenheter (från 64 till 62 procent).
- Arbetare inom företagstjänster mm (L-N)^[22] (133 400 yrkesverksamma 2018): från 52,0 procent 2017 till 50,0 procent 2018 = -2,0 procentenheter (från 52 till 50 procent).

Störst ökning i facklig anslutning mellan 2017 och 2018 skedde hos^[23]:

- Arbetare inom hotell och restaurang (I) (89 400 yrkesverksamma 2018): från 26,9 procent 2017 till 30,0 procent 2018 = +3,1 procentenheter (från 27 till 30 procent utan decimaler).

Under åren 2017 och 2018 sammantaget minskade organisationsgraden mest hos:

- Arbetare inom "övriga privata tjänster" (O-U): från 53,2 procent 2016 till 48,6 procent 2018 = -4,6 procentenheter (från 53 till 49 procent)
- Tjänstemän inom finans- och försäkringsverksamhet (K): från 65,9 procent 2016 till 61,8 procent 2018 = -4,1 procentenheter (från 66 till 62 procent).
- Byggnadsarbetare (F): från 65,7 procent 2016 till 61,8 procent 2018 = -3,9 procentenheter (från 66 till 62 procent).
- Arbetare inom handeln (G): från 54,0 procent 2016 till 50,4 procent 2018 = -3,6 procentenheter (från 54 till 50 procent)
- Arbetare inom transporter (H): från 60,4 procent 2016 till 56,9 procent 2018 = -3,5 procentenheter (från 60 till 57 procent)

20 För tjänstemän omfattar "Övriga privata tjänster" (O-U i SNI 2007) i privat regi driven utbildning, hälso- och sjukvård, vård och omsorg mm. För närmare beskrivning, se: <https://www.scb.se/contentassets/d43b798da37140999abf883e206d0545/struktur-sni2007.pdf>

21 För arbetare omfattar "Övriga privata tjänster" (O-U i SNI 2007) i privat regi driven hälso- och sjukvård, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, reparation av datorer och hushållsartiklar, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll mm.

22 För arbetare omfattar Företagstjänster mm (L-N) fastighetsverksamhet, fastighets-service, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster, lokalvård mm.

23 Tjänstemän inom transportbranschen ökade också med 3,1 procentenheter mellan 2017 och 2018 men relativt få tjänstemän i denna kategori och därmed litet urval i AKU gör denna siffra osäker.

- Tjänstemän inom företagstjänster mm (L-N)^[24]: från 65,0 procent 2016 till 61,5 procent 2018 = -3,5 procentenheter (från 65 till 62 procent)
- Kommunalt anställda arbetare: från 73,6 procent 2016 till 70,4 procent 2018 = -3,2 procentenheter (från 74 till 70 procent). Bland offentliganställda arbetare (dvs inklusive statsanställda) minskade organisationsgraden från 74,0 procent 2016 till 70,2 procent 2018 = -3,8 procentenheter (från 74 till 70 procent).

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

Angående den fackliga organisationsgradens kraftiga nedgång bland offentliganställda arbetare (varav nästan alla är anställda i kommuner och lands-ting) mellan 2015 och 2017 spelade säkerligen den så kallade Kommunal-skandalen en viss roll. De avslöjanden som gjordes i media januari 2016 minskade förtroendet för den dåvarande förbundsledningen så mycket att det skedde massavhopp av medlemmar. Kommunal tappade 11 000 medlemmar under 2016 (för utvecklingen år för år – se tabell 3 i tabellbilagan). 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 2018 förlorade Kommunal 7 300 medlemmar netto.

Tabell 2. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2018)

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
2018	500 200	246 800	123 300	78 700	72 200	49 800	38 800	27 000	26 300
2006-2018	-63 500 (-11%)	-90 900 (-27%)	-22 900 (-16%)	-15 200 (-16%)	-30 400 (-30%)	-16 000 (-24%)	-50 500 (-57%)	-27 500 (-50%)	-11 000 (-29%)

* Aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemssiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 3.

Av de två industriarbetarefack som redovisas i tabellerna 2-3 tappade IF Metall mellan 2006 och 2018 drygt 90 000 aktiva medlemmar eller mer än var fjärde yrkesverksam medlem och GS-facket drygt 50 000 aktiva medlemmar eller nästan sex tiondelar av vad Grafiska Fackförbundet och Skogs- och Trä-facket 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 72 procent, dvs med tolv procentenheter eller 14 procent (tabell 4 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 2018 minskade antalet industriarbetare (inklusive skogsarbetare) från 397 000 till 270 000 eller nästan med en tredjedel.^[25]

24 För tjänstemän omfattar Företagstjänster mm (L-N) fastighetsverksamhet, advokat-, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet mm.

25 Årsmedeltal AKU 16-64 år exklusive deltidsarbetande heltidsstuderande och exklusive arbetare folkbokförda utomlands.

Tabell 4. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter 2006-2018)

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%
2018	70%	72%	62%	50%	48%	57%	30%	49%
2006-2018	-16 pe (-19%)	-12 pe (-14%)	-19 pe (-23%)	-14 pe (-22%)	-19 pe (-28%)	-14 pe (-20%)	-22 pe (-42%)	-17 pe (-26%)

* Medlemssiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 5. Årsmedeltal.

Även om organisationsgraden hade varit oförändrad skulle alltså IF Metall och GS-facket ha förlorat ett stort antal medlemmar till följd av effektiviseringar, tekniskt utveckling (inom t ex grafisk industri) och flytt av produktion till andra länder. I dag har exempelvis Ericsson eller Electrolux inte någon nämnvärd produktion kvar i Sverige.

Livsmedelsarbetareförbundet tappade mellan 2006 och 2018 hela 36 procent av sina medlemmar (minus 13 100) och har idag en organisationsgrad på cirka 65 procent.^[26] Eftersom antalet sysselsatta livsmedelsarbetare inte förändrats nämnvärt kan hela medlemsminskningen tillskrivas sjunkande organisationsgrad. Enligt förbundet rekryteras väldigt många nya medlemmar, men utflödet uppges vara ännu större till följd av att många lämnar branschen.^[27]

Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) organisationsgrad är avsevärt högre än Livs (cirka 88 procent).^[28] 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 39 procent 2006-2018) 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 (190 000 2018 mot 144 000 2006), men trots detta hade Byggnads vid årsskiftet 2018/2019 cirka 15 000 färre medlemmar än vid utgången av 2006.^[29] 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.^[30] Den totala fack- och a-kasse-

26 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.

27 Mål och Medel nr 3 2019:5

28 Med cirka 14 100 medlemmar (exklusive arbetslösa) och 15 900 sysselsatt samma år enligt SLP blir organisationsgraden 88 procent.

29 Andra förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Målaresförbundet, Elektrikerna och Seko.

30 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

avgiften kom därmed upp i 750-800 kronor. Med tanke på att skattekutitionen 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 nio procentenheter. För hela perioden 2006-2018 rör det sig om en nedgång från 81 till 62 procent eller nitton procentenheter. Det är mer än den privata tjänstesektorns fackliga tapp på sjutton enheter (från 66 till 49 procent).

Kanske något förvånande gick arbetarnas organisationsgrad ned praktiskt taget lika mycket bland kommunalanställda som inom den privata tjänstesektorn: minus 16 respektive 17 procentenheter mellan 2006 och 2018. Fackförbundet Kommunal organiserar bland annat anställda inom vård och omsorg i såväl offentlig som privat regi. Privatiseringar av tidigare offentligt driven verksamhet är således långt ifrån hela förklaringen till tappet på drygt 63 000 medlemmar 2006-2018. Kommunalskandalen 2016 kostade förbundet omkring 10 000 medlemmar, men även utan den hade medlemsförlusterna sannolikt uppgått till ca 53 000 medlemmar.

Oavsett vilket, är tappet klart mindre än IF Metalls minskning med drygt 90 000 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 360 000 år 2018, dvs en minskning med cirka 80 000 (att jämföra med de närmare 130 000 arbetare som försvann inom industrin). Inom hälso- och sjukvården har antalet undersköterskor minskat samtidigt som sjuksköterskorna och läkarna blivit fler, vilket av Kommunal kallas en "akademisering" av sjukvården (Ölmbeck 2013). Förbundets vikande rekryteringsunderlag hos kommuner och landsting torde emellertid i stor utsträckning ha kompenserats 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.

Sett ur ett längre perspektiv har de statligt anställda arbetarna krympt ihop till nästan ingenting: från 114 000 år 1990 till 19 000 2005 och 14 000 2018. 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 2018

a-kasseavgiften på 366 kronor = totalt 753-799 kronor i månaden i fack- och a-kasseavgift.

förlorade Seko 30 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.^[31] 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).^[32]

Seko, Transport och Kommunal organiserar inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt busstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2018 tappade Transport var fjärde medlem. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde. Inom taxi är organisationsgraden mycket låg.^[33] Den genomsnittliga organisationsgraden för arbetare inom transportsektorn sjönk mellan 2006 och 2018 från 71 till 57 procent, men kan uppskattas vara väsentligt lägre inte bara bland taxiförare utan också hos lastbilschaufförer. Både taxi- och åkeribranschen kännetecknas av osund konkurrens och social dumpning samt ett stort inslag av utrikes födda förare, inom den så kallade cabotagetrafiken i regel folkbokförda utomlands varför de faller utanför de beräkningar av organisationsgraden som baseras på arbetskraftsundersökningarna.

Gemensamt för Transport, Handels, Hotell & restaurang och Fastighets är att de värvar många nya medlemmar som sedan går vidare till andra branscher. Ett extremt exempel på en så kallad genomgångsbransch är hotell- och restaurangbranschen med dess stora inslag av tidsbegränsat anställda ungdomar och deltidsarbetande med en lös anknytning till branschen. Trots det starkt expanderande antalet anställda halverades antalet medlemmar i Hotell- och restaurangfacket mellan 2006 och 2018 (från 54 500 till 27 000). Samtidigt sjönk organisationsgraden från 52 till 30 procent efter att 2017 ha varit nere i 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 2018.

GS-facket förlorade såväl i absoluta tal som relativt sett ännu fler medlemmar än Hotell- och restaurangfacket under denna period, men det berodde primärt på en negativ sysselsättningsutveckling inom förbundets rekryteringsområde, som således skiljer sig starkt från den växande hotell- och restaurangnäringen. Den höga andelen tidsbegränsat anställda i den senare branschen gör att facket inte fyller samma trygghetsfunktion som i industrin eftersom förhandlingarna vid uppsägning endast gäller de fast anställda. Här är det också av betydelse att fackklubbarna har 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 2018 ”endast” 16 procent av medlemmarna. Även antalet sysselsatta arbetare inom branschen sjönk: från 233 000 till 222 000 eller med fem procent.

31 Seko Årsredovisning 2017, sid. 47.

32 Seko (2014): 2.

33 Arbetet 2/1 2012.

Organisationsgraden hos handelns arbetare sjönk mellan 2006 och 2018 från 64 till 50 procent, medan den bland handelstjänstemännen *steg* från 62 till 64 procent efter att 2008 ha varit nere i 56 procent.^[34] Även *antalet* anställda handelstjänstemän ökade 2006-2018: från 182 000 till 243 000.

Hos IF Metall och Hotell- och restaurangfacket (HRF) förefaller medlemstalen i viss utsträckning ha stabiliserats under senare år och särskilt jämfört med den kraftiga minskningen från 2006 till 2010.

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 6 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. Under sjuårsperioden 2012-2018 ökade medlemstalet med totalt 129 400 personer eller 31 procent. Det står i skarp kontrast till motsvarande LO-fack, dvs IF Metall, GS-facket, Handels, Transport, HRF m fl.

Tabell 6. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund (procent och procentenheter 2006-2018)

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
2018	551 500	167 300	138 500	92 100	66 100	25 600	19 300
2006-2018	+108 500 (+24%)	-12 800 (-7%)	+4 800 (+4%)	-2 200 (-2%)	- 9 300 (-12%)	- 5 900 (-19%)	+2 400 (+14%)

* Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemsiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 7.

Samma mönster framträder om man i stället för medlemsiffrorna studerar *organisationsgradens* utveckling: mellan 2011 och 2018 var industri-tjänstemännens oförändrad medan industriarbetarnas sjönk med sex procentenheter och handelstjänstemännens ökade med fem enheter samtidigt som handelsarbetarnas minskade med sju enheter (tabell 1.1). På liknande sätt förhöll det sig i privat tjänstesektor exklusive handel: minus sju procentenheter på arbetsarsidan och oförändrat bland tjänstemännen. Men det bör observeras att under senare år – mellan 2016 och 2018 – sjönk organisationsgraden bland såväl industritjänstemän och handelstjänstemän som bland övriga privatanställda tjänstemän. Under 2017 ökade Unionens medlemstal knappast alls men året därpå tillkom närmare 13 000 medlemmar netto. Varken Unionens eller Saco-förbundens tillväxt inom privat sektor kompenserade dock för den ännu starkare tillväxten av antalet privatanställda tjänstemän i arbetskraften. Bara mellan 2016 och 2018 expanderade denna grupp med närmare 115 000 personer och det skedde inom alla delar av näringslivet. Därför sjönk organisationsgraden trots medlemsökningen.

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

År 2006 sysselsatte industrin 258 000 tjänstemän^[35], vilket till följd av finanskrisen minskade till 223 000 år 2010 för att sedan växa till 271 000 år 2018. Under samma period minskade antalet industriarbetare från 397 000 till 270 000. Det betyder att industritjänstemännen numera är lika många som industriarbetarna och fler än någonsin. Med tanke på tjänstemännens högre organisationsgrad finns det idag fler fackligt anslutna tjänstemän än arbetare inom industrin. Förutom i Unionen finns de främst inom Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Bortsett från Unionen domineras alla stora TCO-förbund av offentliganställda. Störst av dem är Lärarförbundet, som mellan 2006 och 2018 förlorade sju procent av medlemmarna medan Vision ökade med fyra procent. Vårdförbundet var ungefär lika stort 2018 som 2006, medan Fackförbundet ST tappade tolv procent av medlemmarna. Det är i offentlig sektor som den fackliga organisationsgraden sjunkit mest bland tjänstemännen: från 89 procent 2006 till 81 procent 2018 (i privat sektor från 69 till 67 procent). Bland arbetarna är tillbakagången ungefär lika stor i båda sektorerna, omkring 17-18 procentenheter.

Vid sidan av Unionen finner vi de största medlemsökningarna hos Saco-förbunden. Störst är Sveriges Ingenjörer som bildades 2007 genom en sammanslagning av Civilingenjörsförbundet (CF) och Ingenjörsförbundet. Inklusivt egenföretagare omfattade de tillsammans 95 300 aktiva medlemmar 2006. Vid slutet av 2018 hade Sveriges Ingenjörer 125 000 medlemmar, vilket jämfört med 2006 innebär en ökning med 29 700 eller 31 procent (tabell 10). En lika stor procentuell ökning uppvisar Naturvetarna som bildades 2009 genom att Agrifack och Sveriges Naturvetareförbund gick samman. Medlemsantalet ökade 2006-2018 med 32 procent om de två grundarförbunden räknas samman.

Tabell 10. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund 2006-2018 (procent 2006-2018)

År	Sveriges Ingenjörer	Jusek	Lärarnas Riksförbund	Akademikerförbundet SSR	Läkarförbundet	Naturvetarna	Civilekonomerna
2006	95 300	55 100	58 200	37 100	29 000	23 200	23 200
2018	125 000	67 100	63 100	55 800	37 200	30 700	28 800
2006-2018:1	+31 900 (+34%)	+14 200 (+27%)	+4 900 (+8%)	+19 800 (+55%)	+ 9 600 (+35%)	+ 8 700 (+39%)	+ 6 200 (+27%)
2006-2018:2	+29 700 (+31%)	+12 000 (+22%)	+4 900 (+8%)	+18 700 (+50%)	+8 200 (+28%)	+7 500 (+32%)	+ 5 600 (+25%)

Antal aktiva medlemmar 31/12. Medlemssiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 11.

Allra störst relativ tillväxt finner man emellertid hos Akademikerförbundet SSR, som under samma period ökade med 50 procent. Jusek (Sacos näst största förbund) och Civilekonomerna (sjunde största) är också snabbväxare med 22 respektive 25 procent 2006-2018. De båda förbunden planerar att inom en nära framtid gå samman. Lärarnas Riksförbund har förlorat platsen som näst största Saco-förbund, men till skillnad från Lärarförbundet (TCO) har antalet medlemmar ökat (plus åtta procent 2006-2018).

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

De 35 största fackförbunden i Sverige

Av Sveriges tio största fackförbund 2018 är sex tjänstemannafack och av de tjugo största är tretton det, varav sju tillhör Saco och fem TCO vartill kommer det fristående Ledarna (tabell 12 nedan). Sedan 2015 är Unionen Sveriges största fackförbund med Kommunal på andra plats. Kommunal gick 1977 om Metall som största förbund. År 2001 blev även Sif större än Metall som nu hamnade på tredje plats. När IF Metall bildades 2006 återerövrades andraplatsen, men redan två år senare passerades förbundet av den då nybildade Unionen.

Ur ett längre perspektiv har betydande medlemsrörelser ägt rum. IF Metall hade 246 800 medlemmar vid årsskiftet 2018/2019. 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 56 procent). Förutom av sjunkande organisationsgrad bland industriarbetarna förklaras medlemstappet av rationaliseringar och effektiviseringar av industrin, utflyttning av produktion till andra länder och att en del IF Metall-jobb omvandlats till tjänstemannarbeten. Ytterligare andra jobb har outsourcats till företag i andra branscher, exempelvis personalrestauranger, städning, bevakning mm. Enligt industriförbundsprincipen organiserades dessa personalkategorier tidigare av IF Metall och dess föregångare men numera av andra förbund eftersom arbetsgivarna finns i andra branscher än industrin.

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 elfte plats. År 1953 hade Sekos föregångare^[36] sammanlagt 178 800 medlemmar, det vill säga avsevärt fler än dagens 72 200. 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.

Medlemsutvecklingen i LO, TCO och Saco

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 bild 2 nedan omfattande LO 1950 åtta av tio fackmedlemmar i Sverige. Denna andel hade 2018 krympt till fyra av tio. Omvänt mer än fördubblade TCO sin andel från 17 till 37 procent och närmar sig nu LO:s andel på 41 procent. Saco växte under samma tid från 1 till 18 procent.

Tillsammans blev TCO och Saco år 2008 större än LO. Den omedelbara orsaken var att LO påverkades mest av de 2007 höjda och från 2008 efter arbetslösheten storlek inom varje a-kassa differentierade avgifterna.

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

Tabell 12. De 35 största fackförbunden i Sverige

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	551.500	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal	500.200	78	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	246.800	19	P	A	V	LO	FI
4	Lärarförbundet	167.300	84	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK, LS
5	Vision (f d SKTF)	138.500	72	O	TJ	V	TCO	OFR
6	Sveriges Ingenjörer	125.000	27	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	123.300	63	P	A/TJ	V	LO	
8	Ledarna	94.200	32	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
9	Vårdförbundet	92.100	90	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
10	Byggnads	78.700	2	P	A	V	LO	6F
11	Seko	72.200	25	P/O	A/TJ	V	LO	6F
12	Jusek	67.100	59	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
13	Fackförbundet ST	66.100	62	O	TJ	V	TCO	OFR
14	Lärarnas Riksförbund	63.100	70	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, LS, Saco-S
15	Akademikerförbundet SSR	55.800	82	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
16	Transport	49.800	17	P	A	V	LO	
17	GS-facket	38.800	18	P	A	V	LO	FI
18	Läkarförbundet	37.200	52	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
19	Naturvetarna	30.700	63	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S
20	Civilekonomerna	28.800	56	P/O	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S
21	Hotell o Restaurang	27.000	59	P	A/TJ	V	LO	
22	Fastighets	26.300	48	P	A	V	LO	6F
23	Finansförbundet	25.600	61	P	TJ	V	TCO	
24	Livs	23.400	34	P	A	V	LO	FI
25	Polisförbundet	19.300	33	O	TJ	Y	TCO	OFR
26	Elektrikerna	19.000	2	P	A	Y	LO	6F
27	Sveriges universitetslärare och forskare	18.900	50	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
28	DIK	17.800	75	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
29	Officersförbundet	14.200	12	O		P/V	Saco	OFR
30	Pappers	13.900	16	P	A	V	LO	
31	SRAT	13.000	71	O/P	A	P/V	Saco	Saco-S, Akad., PTK
32	Forena (tidigare FTF)	13.000	57	P	TJ	V	TCO	
33	Journalistförbundet	11.000	57	P	TJ	P	TCO	PTK
34	Fysioterapeuterna	11.000	79	O/P	TJ	P	Saco	OFR, Saco-S, PTK
35	Sveriges Arkitekter	9.600	58	P/O	TJ	P	Saco	Akad., PTK, Saco-S

Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2018 (dvs. 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

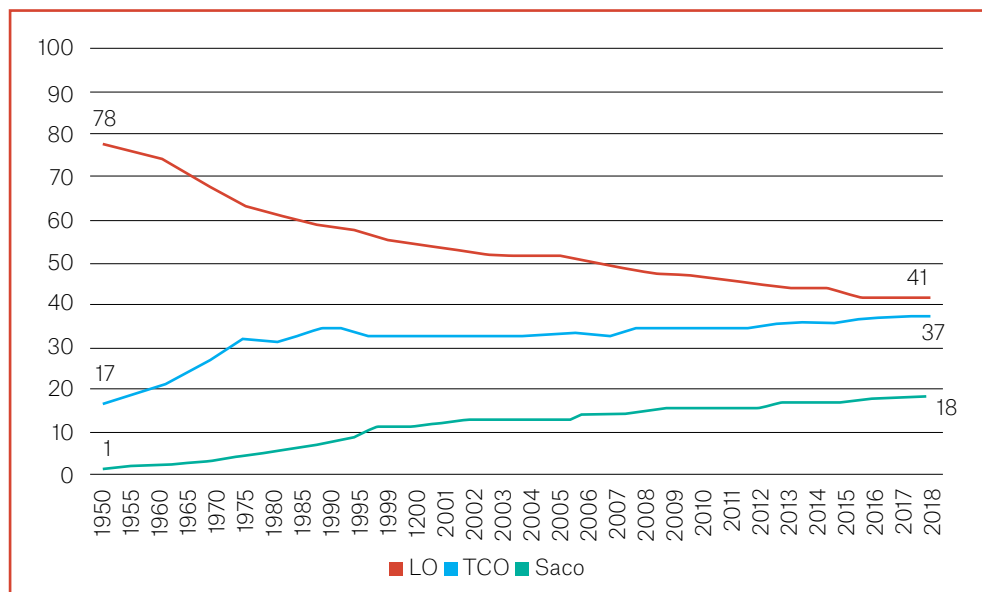
(6) Anslutet till facklig centralorganisation

(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).

LO förlorade 57 300 medlemmar under 2008, TCO 17 000 medan Saco ökade med 7 300. Året dessförinnan minskade även Saco (minus 4 500 medlemmar), men inte alls lika mycket som TCO (minus 51 000) eller LO (minus 122 200).

Sedan 2008 har TCO-förbunden vuxit med 139 500 medlemmar och Saco-förbunden med 111 500.^[37] Unionen har ensamt svarat för hela TCO:s medlemstillväxt 2008-2018. Om Unionen inte hade växt med 147 900 medlemmar hade TCO-förbunden totalt sett *tappat* mer än 8 000 medlemmar.

Bild 2. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2018)



Medlemsandelar för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 13 samt medlemssiffror för enskilda år 1985-2018 i tabell 36 i tabellbilagan.

Sveriges organisationsgrad i internationell jämförelse

Internationellt sett har Sverige, Finland och Danmark en mycket hög facklig organisationsgrad på cirka 65 procent (tabell 14 nedan). Gemensamt för dessa tre länder och Belgien är förekomsten av statssubventionerade fackliga arbetslöshetskassor, det så kallade Gent-systemet. Även Norge har en internationellt sett hög facklig anslutning, trots att man lämnade Gent-modellen 1938, då arbetslöshetsförsäkringen förstatligades.

Både den norska och den belgiska organisationsgraden utmärks av stabilitet, 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.

I Danmark införde en borgerlig regering år 2002 lagstiftning om tvärfackliga a-kassor, det vill säga a-kassor som inte är knutna till något enskilt fackförbund 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 till-

37 Från 31/12 2008 – 31/12 2018. TCO ökade med 15 och Saco med 26 procent.

hörande a-kassor. Sådana nya fackliga ”paket” har genom lägre avgifter lyckats dra till sig ett stort antal medlemmar och stod 2014/2015 för 14 procent av de danska fackmedlemmarna. De låga avgifterna förklaras av att de alternativa facken i allmänhet inte förhandlar om kollektivavtal eller ägnar sig åt politisk påverkan. 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 fack. Många har lockats av de jämfört med danska LO betydligt lägre medlemsavgifterna, vilket har gått ut över medlemstalen i LOs låglöneförbund. I likhet med 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 finns i Unionen. Även andra tjänstemannagrupper fanns i 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.^[38] Flera gånger har en majoritet av LO-medlemmarna i Folketingsvalen röstat på borgerliga partier samt 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 LO:s andel av de danska fackmedlemmarna från 60 till 53 procent (44 procent 2017), medan de alternativa fackens andel ökade från fem till tio procent (17 procent 2017). 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 skall förhandla även för de ”gula” fackföreningarnas medlemmar och de oorganiserade.^[39]

38 DR Danmark 8/2 2003. <https://www.dr.dk/nyheder/indland/lo-har-brudt-med-socialdemokratiet> (2019-05-03)

39 Forskaren Anna Ilsøe vid FAOS, Sociologisk institut i Köpenhamn ställer frågan om de traditionella fackens förtroendevalda på arbetsplatserna skall ”vælge at repræsentere de gule og uorganiserede i det daglige, eller skal de holde sig til reglerne og lade være? Vores forskningsresultater peger på, at repræsentation kan bidrage til at rekruttere nye medlemmer – omvendt kan det også gøre det svært for lønmodtagerne at se forskel på at stå i de overenskomstbærende fagforeninger.” https://nyheder.ku.dk/alle_nyheder/2012/2012.9/den-danske-model-er-under-pres/ (2019-05-03).

Tabell 14. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000-2018)*

	2000	Senaste år	Förändring pe	Förändring %
Sverige	81	67 (2018)	-14 pe	-17
Finland	76	65 (2016)	-11 pe	-14
Danmark	72	53 (2017)	-19 pe	-26
Norge	53	49 (2017)	-4 pe	-8
Italien	35	34 (2016)	-1 pe	-3
Österrike	37	27 (2016)	-10 pe	-27
Storbritannien	30	23 (2017)	-7 pe	-23
Grekland	25	19 (2016)	-6 pe	-24
Tyskland	25	17 (2016)	-8 pe	-32
Nederländerna	23	17 (2016)	-6 pe	-26
Spanien	17	14 (2015)	-3 pe	-18
Schweiz	20	16 (2015)	-4 pe	-20
Tjeckien	27	11 (2015)	-16 pe	-59
Polen	18	12 (2014)	-6 pe	-33
USA	13	11 (2018)	-2 pe	-15%
Ungern	20	9 (2016)	-11 pe	-55
Frankrike	8	8 (2015)	0 pe	0

Medlemssiffror för fler länder och år finns i tabellbilagan, tabell 15. Pe = procentenhet.

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. 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).^[40]

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. Här var det istället alliansregeringens kraftiga höjning av a-kasseavgifterna 2007 som utlöste ett stort medlemsras hos facken och de fackliga a-kassorna (Kjellberg 2009, Kjellberg 2011).

Den fackliga organisationsgradens nedgång på fjorton procentenheter i Sverige 2000-2018 är stor även ur ett internationellt perspektiv. Av de 31 länderna i tabell 15 är tappet i *procentenheter* större endast i Slovenien, Slovakien och Turkiet (med reservation för att flera länder saknar data för hela perioden). Den fackliga tillbakagången i Danmark är dock större än i Sverige om de så kallade alternativa (eller ”gula”) fackföreningarna exkluderas. Räknat på detta sätt sjönk den danska organisationsgraden mellan år 2000 och 2017 med nitton procentenheter mot tolv i Sverige – se Danmark i tabell 14, enligt vilken andelen fackligt anslutna löntagare i dag understiger 55 procent i Danmark.

Relativt sett är den fackliga tillbakagången emellertid avsevärt större än i Sverige i sexton av länderna (minst ca 25-procentig nedgång). I Slovenien, Tjeckien, Slovakien, Ungern, Litauen, Turkiet och Estland är det

40 Det går att vara medlem enbart av a-kassan YTK eller i föreningen YTK, varvid följer ett antal tilläggsförmåner: <https://se.ytk.fi/om-oss> Se även Löntagaren: ”Fackets a-kassor är ofta billigare än YTK” <https://www.sak.fi/sv/aktuellt/nyheter/fackets-kassor-ar-ofta-billigare-ytk>

fråga om en halverad eller drygt halverad andel fackligt anslutna. I Turkiet och Estland förlorade fackföreningarna sju av tio medlemmar mellan 2000 och 2015. Även i Australien och Ungern har fackföreningarna gjort mycket stora medlemsförluster. Däremot har organisationsgraden endast minskat obetydligt i Italien. USA, Sydkorea och Frankrike kännetecknas av relativt stabil anslutningsgrad, men på en mycket låg nivå. Bland de tre största ekonomierna i tabell 14 tillhör färre än var femte anställd en facklig organisation i Tyskland och Japan, i USA endast var nionde.

2. Orsaker till den sjunkande organisationsgraden

Kostnaden för medlemskapet vägs mot mot nyttan

När det gäller fackligt medlemskap visar forskningen att många väger *kostnaden* för medlemskapet mot *nyttan* av att vara medlem (Kjellberg 2001: 168, 171-172, 178-181, 185, 193-196, 278). En intervjuundersökning från 1990-talets början tyder på att en kritiskt prövande inställning till fackmedlemskap 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, 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 Sverke och 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).

Det kan betecknas som ett individuellt kalkylerande förhållningssätt, men ändå inte helt. Av den refererade undersökningen från 1990-talets början framgår att frågan om man ska vara med i facket är något man talar med varandra om ute på arbetsplatserna (Kjellberg 2001:153-161, 182-184). Det visade sig att även ett så till synes individuellt beslut som direktanslutning till a-kassan inte sällan var något man övervägde tillsammans och att man kollektivt gick 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, att de inte fått hjälp när de vänt sig till facket, mm.

Fram till 2007 hade det så kallade Gentsystemet med fackligt administrerade a-kassor främjat 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. 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 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 tjänstemannakassorna (Kjellberg 2010b: tabell 1B).

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 försämrats^[41], fick nu många 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.^[42] Kraftigt ökad kostnad i kombination med minskad upplevd nytta av medlemskapet visade sig bli förödande för de fackliga organisationernas och a-kassornas förmåga att behålla medlemmarna och rekrytera nya.

Under medlemsrasets år 2007 och 2008 förlorade a-kassorna drygt 460 000 medlemmar, varav de fackliga a-kassorna ca 400 000 medlemmar. Facken tappade inte lika mycket, men 245 000 färre medlemmar på två år kan inte betecknas som något annat än ett mycket stort medlemsras. För både fack och a-kassor var det inte bara fråga om avhopp, utan också om att de som gjorde entré på arbetsmarknaden – ungdomar och nyanlända från andra länder – ofta avstod från att gå med.

Det som tidigare i huvudsak betraktats som ett ”fackligt paket”, det vill säga medlemskap i fackförening med tillhörande a-kassa, blev nu föremål för en rad valmöjligheter:

- Medlemskap i både fack och a-kassa, vilket kan benämnas ett ”positivt Gent-val”
- Avstå från medlemskap i både fack och a-kassa, vilket innebär ett ”negativt Gent-val”, att hela det fackliga paketet väljs bort
- Avstå från medlemskap i facket men välja direktanslutning till a-kassa (Kjellberg 2010b: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 (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

41 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.

42 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).

och a-kassa nådde en så hög nivå^[43] 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.^[44] 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.

Medlemsavgiftens storlek

När kostnaden vägs mot nyttan av fackligt medlemskap belastas LO-förbunden av att medlemsavgifterna av tradition är avsevärt högre än på tjänstemannasidan, samtidigt som lönerna för det mesta är lägre. År 1999 betalade en medlem i Civilingenjörsförbundet, oberoende av lönens 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.^[45] Bland andra 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!”^[46] I dag (2019) är medlemsavgiften till IF Metall i

43 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 Elektrikerna) 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).

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

45 Dagens Arbete nr 5 1999)

46 Kjellberg 2001: 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.

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).^[47] 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).^[48] 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).^[49]

LO-medlemmarnas löner tillhör de lägre på svensk arbetsmarknad, men de betalar de högsta fackavgifterna. Detta underlättar naturligtvis inte medlemsrekryteringen.

Ekonomisk konjunktur och Gent-system

Den fackliga organisationsgraden har i så kallade Gent-länder som Sverige tenderat att gå ned under högkonjunkturer och upp under lågkonjunkturer (Kjellberg 1983: kapitel 6). Under den extrema högkonjunkturen under 1980-talets slut ansåg ett växande antal löntagare och de klarade sig bra utan fackets hjälp, särskilt i storstäder som Stockholm där det fanns gott om jobb att välja mellan om man var missnöjd med arbetsgivaren.

Omvänt tenderar den fackliga organisationsgraden stiga under lågkonjunkturer. Detta mönster bröts dock under finanskrisen som började hösten 2008. Det normala under kristider är att behovet av ökad trygghet medför uppåtgående organisationsgrad i fack och a-kassa. Men på arbetsarsidan, där uppgången kunde förväntas bli allra störst, blev det i stället en fortsatt nedgång. De höga avgifterna till LO-kassorna motverkade effektivt en ökad anslutning till fack och a-kassa. Tjänstemannakassornas lägre avgifter i kombination med fackliga inkomstförsäkringar resulterade däremot i en stigande facklig organisationsgrad.

Åren 2009 och 2010 var det första gången under modern tid i Sverige som en djup ekonomisk kris inte åtföljdes av ökad facklig organisationsgrad. Det står i skarp kontrast till början av 1990-talet då såväl arbetslösheten som den fackliga anslutningsgraden steg snabbt under loppet av några få år (Kjellberg 2011:81-83). Vid den omsvängning från högkonjunktur till massarbetslöshet som ägde rum under början av 1990-talet steg andelen fackligt anslutna arbetare från 82 procent 1990 till 86 procent 1993 (från 81 till 83 procent hos tjänstemännen) trots den snabba nedgången i industrins sysselsättningsandel. Organisationsgraden borde även åren 2009 och 2010 ha stigit mest bland arbetarna eftersom arbetslösheten bland dem ökade mest, men i stället sjönk den. Det är anmärkningsvärt med tanke på att det ekonomiska läget genomgick en stark försämring redan under hösten 2008 och att arbetslösheten särskilt bland arbetarna låg på en mycket hög nivå under både 2009 och 2010.

Å andra sidan kan det ökade trygghetsbehov som följde på den ekonomiska krisen ändå ha haft en viss inverkan på den fackliga organisations-

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

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

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

graden genom att under 2009 förhindra ett fortsatt fackligt medlemsras av sådana dimensioner som under de båda föregående åren. Att inte ens den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare + tjänstemän), i kontrast till under 1990-talskrisen början, gick upp nämnvärt kan säkerligen tillskrivas de 2009 fortfarande mycket höga eller stigande a-kasseavgifterna hos stora grupper.

Den sammanlagda avgiften till LO-facken och deras arbetslöshetskassor avskräckte tillräckligt många från medlemskap för att den fackliga organisationsgraden trots den djupa lågkonjunkturen skulle fortsätta nedåt, även om det skedde långsammare än under högkonjunkturåren 2007 och 2008. Arbetarnas fackliga organisationsgrad sjönk från 71 procent 2008 till 66 procent 2013, som var detsista året med förhöjd a-kasseavgift. Tjänstemännens lägre arbetslöshet och avgifter avspeglades i en mindre uppgång i andelen fackligt anslutna följt av en stabilisering på 73 procent 2010-2013.

Bland privatanställda arbetare minskade anslutningsgraden från 67 procent 2008 till 62 procent 2013. Till nedgången på sju procentenheter under medlemsrasets år 2007 och 2008 kan således adderas fem enheters nedgång under de återstående fem åren med förhöjda a-kasseavgifter. Utvecklingen på tjänstemannasidan avviker, som nämnts, markant. Efter medlemsraset 2007 och 2008, som bland privattjänstemännen var sex procentenheter, ökade fackanslutningen från 63 procent 2008 till 67 procent 2013.

Däremot spelade sannolikt högkonjunkturen åren 2017 och 2018 en viss roll för att inte bara arbetarnas utan också tjänstemännens fackliga organisationsgrad sjönk. Det är första gången sedan 2008 som andelen fackligt anslutna tjänstemän minskade, i varje fall om man bortser från en mycket liten nedgång mellan 2010 och 2011 då konjunkturen vände uppåt.

Det fortsatta fallet i arbetarnas fackanslutning även efter 2013

Frågan är varför utvecklingen fortsatte att gå isär mellan arbetare och tjänstemän när de sju åren med förhöjda a-kasseavgifter var slut.

Sedan Gent-systemet mer eller mindre upphörde att fungera som fackligt rekryteringsinstrument under de sju åren med höga a-kasseavgifter (2007-2013) kunde det knappast förväntas att samma system när arbetslösheten *sjönk* skulle medverka till stigande organisationsgrad. Det blev långt mindre självklart än tidigare att gå med även sedan a-kasseavgifterna från 1 januari 2014 sänkts till ungefär samma nivå som före 2007. Om man under år efter år hade klarat sig utan medlemskap ansåg säkert en del av dessa individer att det var mindre viktigt att vara med när tiderna nu såg ljusare ut. Efter att under årtal ha stått utanför fack och/eller a-kassa blev det en vana för många att inte vara fackligt ansluten eller att tillhöra en a-kassa. A-kassornas andel av arbetskraften var 83 procent vid årsskiftet 2006/2007, två år senare 70 procent. Under högkonjunkturåret 2018 sjönk a-kassornas täckningsgrad från 70,4 till 69,2 procent (Kjellberg 2019a).

En möjlig förklaring till svårigheten att bryta den fleråriga kraftiga tillbakagången på arbetarsidan är att en så stor nedgång som elva procentenheter mellan 2006 och 2013 allvarligt försvagat facket på många arbetsplatser. Med färre medlemmar undermineras underlaget för fackklubbar och förtroendevalda. Med allt fler arbetsplatser utan klubbar blir det svårare att

visa upp resultat på arbetsplatserna, samtidigt som ett minskat antal fackligt aktiva personer gör det svårare att rekrytera nya medlemmar.

Bidragande till att tjänstemännens organisationsgrad steg till skillnad från arbetarnas var sannolikt att de fackliga inkomstförsäkringarna var – och är – betydligt vanligare hos TCO- och Saco-facken än hos LO-förbunden, samt att tjänstemännen har mer att vinna på inkomstförsäkringar än arbetarna eftersom de har löner som ligger högre över ersättningstaket i a-kassan.

Fackliga inkomstförsäkringar ger en ny Gent-effekt

Med oförändrat ersättningstak i a-kassan^[50] fick istället fackliga inkomstförsäkringar en tilltagande roll för medlemsrekryteringen, men då främst på tjänstemannasidan. Nästan alla TCO- och Saco-förbund har inkomstförsäkringar.^[51] 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 fått mindre betydelse än för tjänstemannafacken eftersom den i allmänhet lägre lönenivån 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 för arbetslöshet.

För mer välbetalda LO-grupper som verkstadsarbetare och byggnadsarbetare hade inkomstförsäkringar säkerligen kunnat underlätta medlemsrekryteringen, särskilt som dessa yrkesgrupper tillhör de mest drabbade av arbetslöshet vid konjunkturedgångar. Byggnads saknar emellertid en inkomstförsäkring just av det skälet. Den stora arbetslöshetsrisken vid konjunkturedgångar gör att det anses för kostsamt för förbundet att införa en sådan. Under tider av hög arbetslöshet skulle man tvingas höja medlemsavgiften ganska mycket för att finansiera försäkringen och då riskera att förlora medlemmar av det skälet. Så har även IF Metall resonerat, men förbundet har ändå beslutat att införa en inkomstförsäkring från 1 juli 2019 (Lindellee 2018, sid 108).

LO-förbund som saknar inkomstförsäkringar:

- Byggnadsarbetareförbundet (hade inkomstförsäkring 1/7 2008–30/9 2010, men slopade den av ekonomiska skäl)
- Fastighetsanställdas Förbund
- Hotell- och restaurangfacket
- Musikerförbundet

50 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.

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

- 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-)
- IF Metall (1/7 2019-)
- Kommunalarbetsförbundet (1/1 2008-)
- Livsmedelsarbetareförbundet (1/4 2007-)
- Seko, Service- och kommunikationsfacket (1/10 2007-)
- Transportarbetareförbundet (retroaktivt från 1/6 2007 enligt beslut hösten 2007).

Strukturella drag hos arbetskraften som motverkar facklig organisering

Det existerar flera strukturella egenskaper hos arbetskraften som främst bland arbetarna försvårar facklig organisering (dessa analyseras mer utförligt efter punkterna nedan):

Arbetarnas överrepresentation bland unga anställda. Varannan anställd i åldersgruppen 16-24 har ett tidsbegränsat jobb. Det är vanligt att perioder av arbete varvas med perioder av arbetslöshet, vilket innebär en lös anknytning till den enskilda arbetsplatsen och arbetsmarknaden.

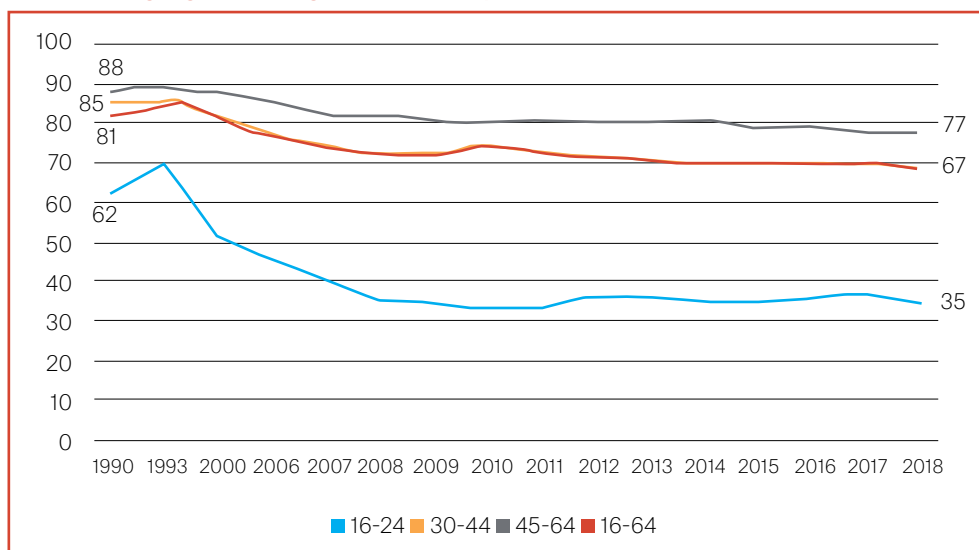
Arbetarnas överrepresentation bland utrikes födda. I likhet med ungdomar rymmer denna grupp många som nyligen kommit ut på arbetsmarknaden och som inte sällan har bristande kunskaper om fackföreningar och kollektivavtal.

Den högre andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda hos arbetarna jämfört med tjänstemännen (År 2016: 21 respektive 12 procent tidsbegränsat anställda och 33 respektive 21 procent deltidsanställda).

Organisationsgraden i olika åldersgrupper

Andelen fackligt anslutna löntagare har sjunkit sedan mitten av 1990-talet och allra mest bland de unga (tabell 17 nedan), men mellan 2006 och 2018 är nedgången ungefär lika stor i alla åldersgrupper (minus 8-11 procentenheter) och i synnerhet vid en jämförelse mellan 16-29 år och 30-44 år (båda minus 10 enheter). Under medlemsraset 2007 och 2008 var tillbakagången störst hos de yngre.

Bild 3. Facklig organisationsgrad efter ålder (procent 1990-2018)



Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabellbilagan, tabell 16.
Källa: specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Tabell 17. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder och kön (procentenheter 1990-2018)

Ålder	1993- 2018	2006-2018
16-24	-34	-11
30-44	-19	-10
45-64	-9	-8
16-64 totalt	-18	-10

*Fler åldersintervall och årtal finns i tabellbilagan, tabell 18.
Källa: specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Den efter svenska förhållanden mycket låga organisationsgraden bland de yngsta hänger samman med att mer än varannan anställd i åldersgruppen 16-24 år idag har ett tidsbegränsat jobb. Vid 1990-talets början inskränkte sig andelen tidsbegränsat anställda till ca var tredje. Unga med tidsbegränsad anställning står delvis utanför gemenskapen på arbetsplatsen, i synnerhet om arbetet utförs på kvällar och helger. Den lösa anknytningen till den enskilda arbetsplatsen och arbetsmarknaden förstärks av att jobben ofta varvas med perioder av arbetslöshet. Sedan länge är arbetslösheten bland de unga betydligt högre än genomsnittet. Man kan därför tala om en ofrivillig, *strukturell individualism*. Också den tilltagande uppsplittring av arbetskraften som följer på outsourcing, inhyrning av personal och ensamarbete (t.ex. personliga assistenter) bidrar till att försvaga den kollektiva styrkan och sammanhållningen bland såväl unga som andra anställda.

Sju av tio anställda i åldern 16-24 år har idag ett arbetaryrke.^[52] Många av

52 Av de anställda (exkl. heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna) svarade arbetarna 2018 för 69 procent i åldersgruppen 16-24 år, 43 procent 25-29 år, 31 procent 30-44 år, 34 procent 45-64 år samt 37 procent i hela gruppen 16-64 år. Bland privatanställda var arbetarnas andel 72 procent i åldern 16-24 år, 48 procent 25-29 år, 35 procent 30-44 år, 39 procent 45-64 år och 42 procent i hela gruppen 16-64 år. Hos offentligt anställda var år 2018 arbetarnas andel 57 procent i åldern 16-24 år (en numerärt mycket liten grupp), 28 procent 25-29 år, 22 procent 30-44 år, 26 procent 45-64 år samt 27 procent i hela gruppen 16-64 år. Arbetarna utgjorde således 27 procent av offentligt anställda 2018 mot 42 procent av privatanställda.

dem finns i de privata tjänstenäringarna där den fackliga organisationsgraden är klart lägre än i industrin eller i den offentliga sektorn (se tabell 1.1 tidigare i denna rapport, samt i tabellbilagan). Därtill kommer att det fackliga medlemsraset bland arbetare var betydligt kraftigare i dessa näringar (minus åtta procentenheter mellan 2006 och 2008) än i industrin (minus tre enheter) eller offentlig sektor (minus fyra enheter).

Organisationsgraden bland inrikes och utrikes födda

Även de utrikes födda är överrepresenterade bland arbetarna. Drygt var fjärde arbetare var 2018 född utomlands, jämfört med knappt var sjätte tjänsteman.^[53]

Mellan 2006 och 2018 sjönk de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad i privat sektor mer än dubbelt så mycket som de inrikes föddas: minus 30 respektive minus 14 procentenheter (tabell 19). En del av förklaringen är de utrikes födda arbetarnas överrepresentation i branscher där arbetarnas organisationsgrad sjönk allra mest, närmare bestämt i de privata tjänstenäringarna inom vilka 31 procent av arbetarna 2018 var födda utomlands.^[54]

Inom offentlig sektor utgör de utrikes födda en lika stor andel av arbetarna som inom privata tjänstenäringar (i båda fallen 31 procent 2018). Även bland offentliganställda (i praktiken kommunalt anställda) arbetare sjönk organisationsgraden mellan 2006 och 2018 avsevärt mer bland utrikes födda än bland inrikes födda: minus 23 respektive minus 13 procentenheter.

Mellan 2017 och 2018 sjönk organisationsgraden bland utrikes födda arbetare med fyra procentenheter i privat sektor och två i offentlig sektor. Bland inrikes födda arbetare inskränkte sig nedgången till en enhet i båda sektorerna (tabell 20 i tabellbilagan).

Bland utomnordiskt födda män minskade organisationsgraden mellan 2017 och 2018 med fem procentenheter (privat + offentlig sektor), medan nedgången bland kvinnorna stannade vid två enheter.

För åren 2017 och 2018 sammantaget sjönk organisationsgraden för utrikes födda arbetare med sex procentenheter både i privat sektor (från 51 procent 2016 till 45 procent 2018) och offentlig sektor (från 68 till 62 procent), samt också totalt sett (från 55 till 49 procent). Bland arbetare födda i Sverige var motsvarande nedgång två enheter.

Om vi tar år 2015 som utgångspunkt och ser på utvecklingen till och med år 2018 sjönk organisationsgraden mest i offentlig sektor och allra mest bland utrikes födda, bland vilka andelen fackligt anslutna sjönk med nio procentenheter i offentlig sektor och sex i privat sektor (se tabell 22 i tabellbilagan). Motsvarande nedgång bland inrikes födda arbetare var fyra enheter i offentlig sektor och två i privat sektor. Samtidigt ökade andel-

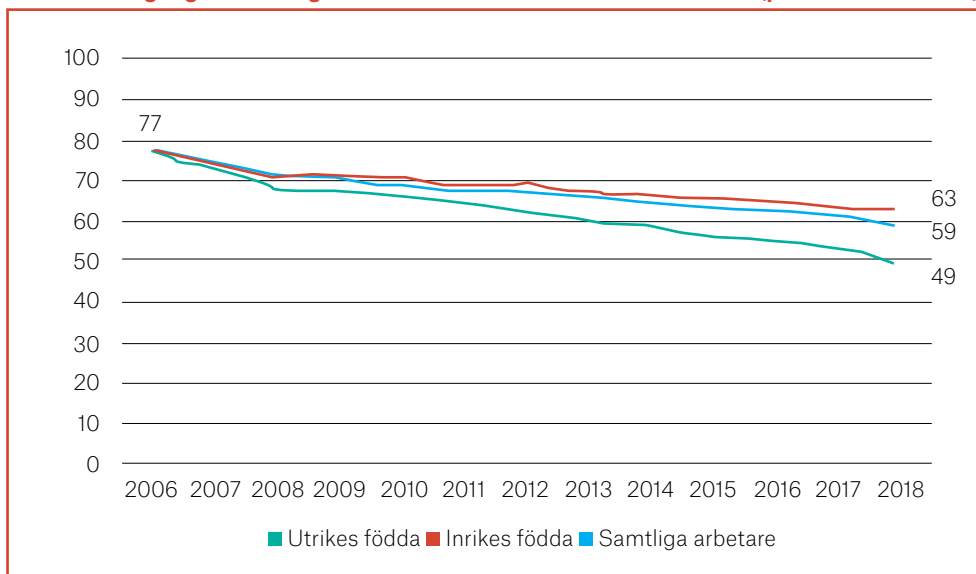
53 År 2018 var 28 procent av arbetarna och 16 procent av tjänstemännen födda utomlands (exklusive heltidsstuderande som arbetar deltid). Motsvarande andelar inom privat sektor var 26 respektive 15 procent. Andelen utrikes födda bland offentliganställda arbetare var 31 procent jämfört med 16 procent bland tjänstemännen.

År 2017 var 26 procent av arbetarna och 16 procent av tjänstemännen födda utomlands. Motsvarande andelar inom privat sektor var 25 respektive 15 procent.

54 De utrikes föddas andel av arbetare anställda inom privata tjänstenäringar var 30,9 procent 2018, 29,4 procent år 2017 samt 27,5 procent år 2016 och om handel exkluderas 35,9 procent 2018, 34,48 procent 2017 samt 32,8 procent 2016.

en utrikes födda av de offentligtanställda arbetarna från 26 till 31 procent, vilket är lika högt som inom den privata tjänstesektorn.

Bild 4. Facklig organisationsgrad för inrikes och utrikes födda arbetare (procent 2006-2018)



*Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabellbilagan, tabell 20.

Tabell 19. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor (procent/enheter 2006-2018)

	2006	2018	2006-2018
Privatanställda			
Utrikes födda	75	45	-30 pe
Inrikes födda	74	60	-14 pe
Privatanställda Totalt	74	56	-18 pe
Offentligtanställda			
Utrikes födda	85	62	-23 pe
Inrikes födda	87	74	-13 pe
Offentligtanställda Totalt	87	70	-17 pe
Arbetare totalt			
Utrikes födda	77	49	-28 pe
Inrikes födda	77	63	-14 pe
Samtliga arbetare	77	59	-18 pe

Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabellbilagan, tabell 21. Pe = procent-enheter.

Organisationsgradens förändringar bland utrikes/inrikes födda inte lika dramatiska hos tjänstemännen som hos arbetarna (tabell 21 och 23 i tabellbilagan). Redan 2006 var organisationsgraden sju procentenheter lägre bland utrikes födda tjänstemän än bland inrikes födda: 70 respektive 77 procent. År 2018 var differensen fortfarande sju procentenheter men nu på en lägre nivå: 65 respektive 72 procent. I privat sektor var differensen fyra enheter både 2006 och 2018. I offentlig sektor är de utlandsfödda tjänstemännens organisationsgrad däremot avsevärt lägre än de inrikes föddas. Klyftan har dessutom ökat: från elva procentenheter 2006 till femton 2018.

I privat sektor var organisationsgraden bland utrikes födda tjänstemän ungefär densamma 2015 och 2018 (ca 62-63 procent). Däremot sjönk

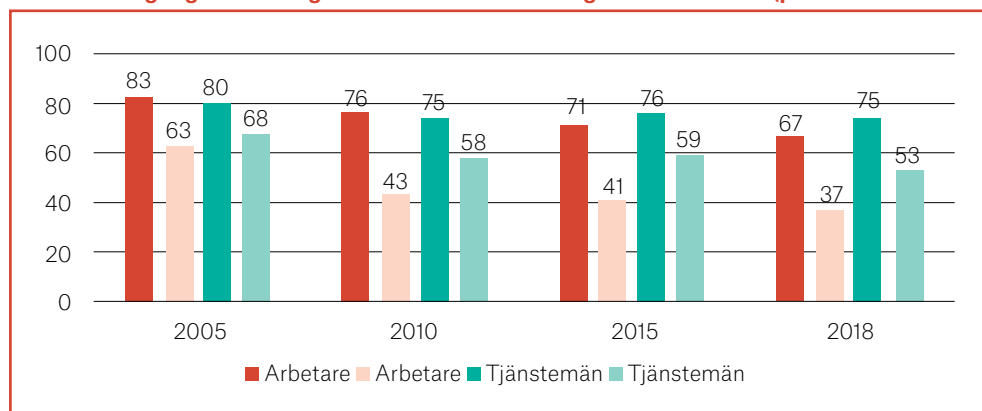
den med fyra enheter i offentlig sektor (från 73 till 69 procent). Bland tjänstemän födda i Sverige sjönk andelen fackligt anslutna från 69 till 67 procent i privat sektor och från 85 till 84 procent i offentlig sektor.

Även om *antalet* utrikes födda arbetare och tjänstemän är ungefär det samma (437 000 respektive 428 000 år 2018) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 16 respektive 28 procent.

Organisationsgraden bland fast och tidsbegränsat anställda

Den fackliga organisationsgraden har de senaste 15 åren sjunkit allra mest hos de tidsbegränsat anställda (bild 5 nedan), framför allt under den femårsperiod (2005-2010) då det fackliga medlemsraset inträffade. Utvecklingen avviker under de följande fem åren (2010-2015), då organisationsgraden sjönk mer bland *fast* anställda arbetare än bland de med tidsbegränsad anställning. Därefter (2015-2018) är nedgången lika stor bland fast och tidsbegränsat anställda.

Bild 5. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent 2005-2018)



Första kvartalet respektive år. Siffror för fler årtal finns i tabellbilagan, tabell 24.

Källa: Larsson 2017a:15, Larsson 2018:15.

En markant skillnad föreligger mellan arbetare och tjänstemän, men också en likhet. Mellan 2005 och 2010 sjönk andelen fackligt anslutna hos båda grupperna minst dubbelt så mycket bland tidsbegränsat anställda som hos dem med fast tjänst. Bland arbetarna var dock nedgången nästan tre gånger större: tjugo procentenheter hos tidsbegränsat anställda jämfört med sju enheter hos dem med fast tjänst. Bland tjänstemännen var nedgången tio respektive fem procentenheter.

Den negativa inverkan på *arbetarnas* organisationsgrad som de tidsbegränsat anställda har förstärks av att andelen tidsbegränsat anställda är avsevärt högre bland arbetarna än bland tjänstemännen: 21 respektive 12 procent år 2016 (Larsson 2017b:5-9). Bland de unga (16-24 år) är andelen tidsbegränsat anställda hög bland både arbetare och tjänstemän, men det påverkar arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad betydligt mer än tjänstemännens eftersom den stora majoriteten unga med anställning utgörs av arbetare. Bland arbetarna är andelen tidsbegränsat anställda klart högre bland kvinnor än bland män: 25 respektive 17 procent (2016).

Inom bemanningsbranschen^[55] var 43 procent av arbetarna tidsbegrän-

55 Bland tjänstemän inom bemanningsbranschen var andelen tidsbegränsat anställda

sat anställda 2016, i hotell & restaurang 40 procent, sociala tjänster (hemtjänst mm) 32 procent, detaljhandel 27 procent, vård och omsorg 25 procent^[56] samt i städning mm 24 procent (Larsson 2017b:10-12). Flera av dessa branscher utmärks av ett stort inslag av unga personer och låg facklig organisationsgrad. Första kvartalet 2017 var andelen fackligt anslutna arbetare i detaljhandeln 55 procent, i städning mm 48 procent, i hotellbranschen 31 procent och i restaurangbranschen 28 procent (Larsson 2017a:9).

Även deltidsanställningar är vanligare bland arbetare än bland tjänstemän: var tredje respektive var femte första kvartalet 2016. Bland samtliga anställda arbetade var fjärde deltid (Larsson 2017a:21-25). Skillnaden mellan kvinnor och män är störst på arbetsidan där drygt varannan kvinna var deltidsanställd 2016 mot 17 procent av männen. Deltid är vanligast bland yngre anställda, närmare bestämt varannan anställd i åldersgruppen 16-24 år. Kvinnor är betydligt oftare deltidsanställda än män även bland tjänstemän.

I åldersgruppen 16-24 år var sju av tio kvinnliga arbetare deltidsanställda 2016. Inom vissa branscher var mer än varannan arbetare deltidsanställd: detaljhandel 67 procent, restaurang 56 procent, vård och omsorg 55 procent, sociala tjänster (hemtjänst mm) 54 procent och hotell 53 procent (Larsson 2017a:24). Särskilt bland arbetare är det vanligt att deltidsanställda inte tillhör någon fackförening. Av arbetarna var, som nämnts, var tredje deltidsanställd 2016. Men andelen är betydligt högre bland *icke fackligt anslutna* arbetare (43 procent) än hos LO-medlemmarna, där de deltidsanställdas andel var 27 procent (Larsson 2017a:27).

Förändringar av arbetskraftens sammansättning

Arbetskraftens struktur förändras ständigt. Det påverkar den fackliga organisationsgraden både uppåt och nedåt. Om lågorganiserade löntagargrupper krymper i storlek stiger den genomsnittliga organisationsgraden. Omvänt sjunker den om grupper med låg facklig anslutning tillväxer. Som exempel kan nämnas att eftersom organisationsgraden är högre i offentlig sektor och industri än i privat tjänstesektor innebär en ökande andel anställda i privata tjänstenäringsgrupper att organisationsgraden faller. Det är också en av de främsta *strukturella* orsakerna till organisationsgradens nedgång under senare decennier, om än inte den enda.

Strukturella förhållanden påverkar inte bara organisationsgradens *förändringar* utan hjälper också till att förklara *skillnader* i facklig anslutning mellan olika löntagargrupper. Som vi sett rymmer efter svenska förhållanden lågorganiserade branscher som handel och hotell & restaurang ett stort inslag av tidsbegränsat anställda och deltidsanställda, varav många är ungdomar. Det tenderar hålla nere organisationsgraden för arbetare i dessa branscher och därmed arbetarnas genomsnittliga organisationsgrad.

Andelen tidsbegränsat anställda har ökat en hel del sedan början av 1990-talet, men de senaste femton åren är uppgången ganska måttlig: bland arbetare från ca 17-18 procent till drygt 20 procent och bland tjänstemän från 10 till 12 procent (Larsson 2017a:5-9). Därför har det som en-

36 procent och bland anställda inom branschen i genomsnitt 38 procent.

56 Dit räknas här inte hälso- och sjukvård, där andelen tidsbegränsat anställda arbetare var 17 procent 2016.

skild faktor haft ett begränsat inflytande på den genomsnittliga organisationsgradens nedgång under denna period. Men på arbetsidan kan man räkna med att förändringar av gruppens inre sammansättning har inverkat klart negativt på organisationsgradens utveckling, eftersom de mest otrygga formerna – anställning per timme och vid behov – ökat starkt och är vanligast i arbetaryrken. År 2016 hade varannan arbetare med tidsbegränsat jobb någon av dessa anställningsformer. Av samtliga arbetare hade var tionde behovsanställning eller anställning per timme, men bara tre procent av tjänstemännen (Larsson 2017a:16-19).

Mycket talar för att den relativt höga andelen tidsbegränsat anställda och deltidсанställda arbetare (så kallade atypiskt anställda) i *kombination med* förändringarna av det svenska Gent-systemet förstärkte organisationsgradens nedgång bland arbetare. Det gäller främst inom branscher som hotell och restaurang, där en hög andel atypiskt anställda tillsammans med kraftigt höjda a-kasseavgifter bidrog till de massiva fackliga medlemsförlusterna – i synnerhet som avgiftens storlek var oberoende av anställningsformen. I förhållande till lönen blev a-kasseavgiften därför högst för de med atypiska anställningar. Därtill kom att arbetslöshetsförsäkringen försämrades särskilt mycket för deltidсанställda.

Det fackliga medlemsraset 2007 och 2008 och den efterföljande nedgången försvårade i sin tur medlemsrekryteringen genom det vikande underlaget för fackklubbar och fackliga arbetsplatsombud. De negativa konsekvenserna på medlemsrekryteringen kan förväntas bli särskilt stora för atypiskt anställda eftersom de lättare än andra riskerar hamna utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatserna. Därför är det extra viktigt att fackliga representanter tar kontakt med dem och informerar om fördelarna med fackligt medlemskap.

Långsiktiga och kortsiktiga faktorer

Vid en analys av den fackliga organisationsgradens utveckling är det nödvändigt att skilja på *långsiktiga* och *kortsiktiga* faktorer. Under perioden 1993/94-2006 sjönk organisationsgraden mer eller mindre kontinuerligt, men den årliga minskningen översteg aldrig en procentenhet (om inga decimaler tas med) och var i genomsnitt 0,85 procentenhet per år (tabell 33 i tabellbilagan). Om vi antar att samma utveckling fortsatt efter 2006 hade nedgången följaktligen stannat vid högst två procentenheter under två år. Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden emellertid med sex procentenheter. Om genomsnittet för perioden 1999-2006 (0,7 procent) tillämpas rör det sig om en fyrdubbling. Minst två tredjedelar av medlemsraset under åren 2007 och 2008 kan således antas grundas på att någon ny omständighet tillkom.

När den tämligen långsamma fackliga nedgång som pågått under ett flertal år plötsligt vändes i ett ras på 181 000 medlemmar under ett enda år (2007) kan det knappast förklaras på annat sätt än genom a-kasseavgifternas kraftiga höjning från 1 januari 2007, samt avskaffandet av skattereduktionen för avgiften till a-kassan (40 procent) och till facket (25 procent). I vilket fall som helst kan det ännu större medlemsraset i de fackliga *a-kassorna* under 2007 inte tillskrivas något annat än avgiftshöjningen, inklusive den borttagna skattereduktionen (Kjellberg 2010a-b). Bara under detta

år förlorade de fackliga a-kassorna 345 000 medlemmar eller var tionde medlem.

Därtill kom att a-kassan kunde framstå som mindre attraktiv till följd av försämrade ersättningsvillkor mm. Bidragande till det stora medlemsraset 2007 var också att det var ett *högkonjunkturår*, varför risken att stå utanför kunde uppfattas som mindre än annars. Den mer tydliga koppling av a-kasseavgifterna till arbetslösheten inom varje kassa som gjordes strax innan den ekonomiska konjunkturen hösten 2008 vände och övergick i en djup kris medverkade till att organisationsgraden *inte steg* på samma sätt som den gjort under början av 1990-talskrisen.

Den kraftiga höjningen av a-kasseavgiften som förorsakade medlemsraset hos a-kassor och fack 2007 och 2008 kan alltså betraktas som en kort-siktigt verkande faktor. Till de *långsiktiga* faktorerna hör för det första den avtagande andelen anställda inom industri och offentlig sektor och den ökande andelen i de privata tjänstenäringarna. Flera studier tyder dock på att förändringar av arbetskraftens sammansättning spelar en relativt underordnad roll när det gäller att förklara den fackliga organisationsgraden utveckling (AER 2018:3-4, 45-47; Palm 2017: 35-37, 57-58 samt studie II i Palm 2017). Vi har också sett att organisationsgraden har gått ned inom såväl offentlig som privat sektor och på den privata sidan gäller det inte bara tjänstenäringarna utan också industrin och inte minst byggbranschen. Det är således inte bara fråga om sysselsättningsmässiga förskjutningar *mellan* sektorer och branscher utan också betydande nedgångar i facklig anslutning *inom* dessa.

Till de långsiktigt verkande strukturförändringarna hör uppkomsten av nya branscher och nya företag till följd av avregleringar och privatiseringar. Inte sällan förekommer här en negativ inställning till fack och kollektivavtal från arbetsgivarhåll, t ex hos flygbolag som Ryanair och produktionsbolag inom mediebranschen, vartill kommer bristande fackliga traditioner. En besläktad tendens är att de anställda på många arbetsplatser splittras upp genom outsourcing. Det kan i statistiken avläsas i en tillväxt av "företagsnära tjänster", däribland inhyrning (bemanningsföretag, konsulter).

Därtill kommer arbetsstyrkans uppsplittring i fast och tidsbegränsat anställda samt att det blivit vanligare att arbeta på udda arbetstider. Det begränsar kontaktmöjligheterna mellan de anställda och med fackrepresentanter. Både införandet av snål bemanning (*lean production*) till följd av skärpt konkurrens på världsmarknaden och den ökade pressen på underleverantörer minskar utrymmet för fackligt arbete på betald arbetstid. Samma effekt har besparings- och effektiviseringskrav i offentlig sektor. Även den tilltagande frekvensen av grupparbete/*teamwork* kan paradoxalt nog försvåra det fackliga arbetet. Om en anställd går ifrån för att ägna sig åt facklig verksamhet får arbetskamraterna ofta desto mer att göra. Allt detta bidrar till de lokala fackklubbarnas minskande täckningsgrad, vilket i sin tur gör det svårare att rekrytera nya medlemmar.

Till dessa strukturella förändringar av arbetsmarknaden och arbetslivet kommer förändrade attityder och då framför allt en mer kritiskt prövande inställning till fackligt medlemskap. Ofta väger individer kostnaden av medlemskapet mot nyttan. Man vill se resultat för de pengar som man betalar till organisationen. Det är i och för sig inget märkligt eftersom en fackförenings uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen, men

möjligen har fokus förskjutits från nytta på kollektiv eller samhällsnivå till nytta på individnivå.

När nyttan av medlemskapet inte förändras men kostnaden plötsligt rusar i höjden kan det förväntas att många som kommer ut på arbetsmarknaden tvekar att gå med i facket, samt att de som redan är med överväger om de ska fortsätta vara det. Man kan här tala om en *kombinationseffekt* av förändrade attityder och den fördyring av medlemskapet som förorsakats av avgiftshöjningen i a-kassan. Det som utlöste medlemsraset var emellertid den kraftigt höjda kostnaden att vara med i både fack och a-kassa; det är inte sannolikt att attityderna till facket förändrades från en dag till en annan. Attityden att väga kostnaden för medlemskapet mot nyttan fick således ett stort *genomslag* när kostnaden plötsligt höjdes men inte nyttan.

Ytterligare en kombinationseffekt bestod i att när avgiften höjdes mycket kraftigt blev genomslaget extra stort i branscher med en hög andel tidsbegränsat anställda och deltidсанställda som hotell och restaurang, då dessa fick samma höjning av a-kasseavgiften som heltidsarbetande fast anställda.

Även om effekten blev allra störst under åren 2007 och 2008 talar mycket för att den höjda avgiftens återverkningar inte inskränkte sig till dessa båda år. För det första fortsatte avgifterna att vara förhöjda i ytterligare fem år (fram till 2014), vilket på arbetsidan även i fortsättningen innebar att den sammanlagda avgiften till fack och a-kassa ofta blev mycket hög. Varje ny årgång som trädde in på arbetsmarknaden konfronterades med avgifter på betydligt högre nivåer än före 2007.

För det andra försvagades de fackliga organisationerna på flera sätt. Sjunkande organisationsgrad minskar medlemsunderlaget för fackklubbar och fackombud ute på arbetsplatserna, vilket försvårar rekryteringen av nya medlemmar. Färre medlemmar betyder också mindre ekonomiska resurser för fackliga kurser, anställande av ombudsmän, finansiering av fackliga tidningar, etc.

Fackens förmåga att tillfredsställa resultatinriktade medlemmar

Som vi sett är dagens medlemmar i hög grad resultatinriktade. De vill få ut något av sitt fackliga medlemskap. Många väger kostnaden att vara med i facket mot nyttan. Det sociala trycket från arbetskamrater, familj och vänner att gå med i facket är mindre än förr i tiden. Det gör det än viktigare för facket att kunna visa upp resultat både på arbetsplatserna och på central nivå när det gäller att tillvarata medlemmarnas intressen och att fungera som ett forum för medlemmarna att framföra och diskutera sin krav och önskemål. Vad som ligger i medlemmarnas intressen är det ytterst bara de själva som kan avgöra, därav behovet av engagerade medlemmar och en organisation som förmår skapa engagemang samt fånga upp och i praktisk handling omsätta det medlemmarna anser viktigt.

Styrkan hos de fackliga organisationerna i Sverige ligger i kombinationen av centralisering och decentralisering, att facket både förhandlar centralt (numera på förbunds nivå) och finns ute på arbetsplatserna i direkt kontakt med medlemmarna. Den fackliga arbetsplatsorganisationen har blivit ännu viktigare i takt med att lönebildningen decentraliserats. Det är endast genom lokal närvaro som facket kan verka pådrivande för bättre arbetsmiljö och utvecklande arbeten. Utan facklig verksamhet på arbetsplatsen och

närvaron av en fackklubb minskar incitamentet att ansluta sig till en facklig organisation ur såväl ett socialt kontaktperspektiv som ur ett nyttoperspektiv.

De centrala avtalen är dock fortsatt av avgörande betydelse för vad facket kan uträtta på arbetsplatsnivå. Utvecklingen i Storbritannien, där branschavtalen i stort sett avvecklats i privat sektor, visar att det lokala facket försvagas starkt om det inte har något central avtal att stödja sig på. Därför är kombinationen av centralisering och decentralisering av förhandlingssystemet av utomordentligt stor betydelse för den fackliga styrkan.

En grundläggande facklig uppgift är att verka för medlemmarnas trygghet i olika avseenden. Här ingår anställningstrygghet genom förhandlingar utifrån Lagen om anställningsskydd (LAS) för att minimera antalet anställda som sägs upp vid neddragningar, vidare att ingå kollektivavtal som innehåller försäkringar om arbetsskada, tjänstepension mm samt att företräda individen om tvist uppkommer med arbetsgivaren. I dagens föränderliga arbetsliv är också kompetensutveckling av central betydelse för att individen inte ska riskera att hamna utanför. Arbeten som utvecklar individen och ger denne ett inflytande över jobbet är, liksom en god arbetsmiljö, viktiga för att förhindra stress och förslitningsskador.

Hur väl lyckas de fackliga organisationerna då tillvarata medlemmarnas intressen i dessa och andra frågor? Kollektivavtalstäckningen är fortfarande hög, men LAS har delvis urholkats genom förändringar av lagen och är återigen uppe på den politiska dagordningen för ytterligare revideringar, efter krav på uppluckring från flera borgerliga partier. På central nivå finns trygghets- och omställningsavtal mellan bland annat LO, PTK och Svenskt Näringsliv, men LO:s avtal är inte alls lika förmånliga som tjänstemännens och ingicks mycket senare. Fortfarande saknar många LO-förbund inkomstförsäkringar eftersom hög arbetslöshetsrisk skulle göra dem dyra, och de som finns ger inte samma medlemsnytta som tjänstemannafackens eftersom lönerna i många fall inte överstiger taket i a-kassan särskilt mycket. Det kan vidare ifrågasättas hur väl facken lyckats företräda medlemmarna när det gäller att få till stånd kompetensutveckling (som på arbetarsidan är mer begränsad än bland tjänstemännen) och att verka för arbetsmiljöer som upplevs som goda i fysiskt och psykosocialt avseende. Arbetet har inte underlättats av de stora neddragningar som skett på Arbetsmiljöverket och som begränsar dess kontrollmöjligheter.

Trots låga nominella löneökningar har reallönerna stigit för alla löntagargrupper sedan Industriavtalet ingicks 1997. I Tyskland har de däremot under många år stått stilla eller gått ned, samtidigt som de tyska kollektivavtalens täckningsgrad minskat. Även om LAS luckrats upp genom bland annat införande av allmän visstidsanställning och a-kassan försämrats saknar Sverige motsvarighet till de arbetsmarknadsreformer (Hartz-reformerna) som i Tyskland genomfördes 2003-2005 under den socialdemokratiska förbundskanslern Gerhard Schröder och som skapat en stor låglönesektor. Industriavtalet har i Sverige gynnat lågavlönade grupper genom att sätta en lönenorm för hela arbetsmarknaden. Lämnade åt sig själva är det långtifrån säkert att LO:s låglöneförbund hade lyckats uppnå löneökningar motsvarande industrinormen, det så kallade *märket*. På så sätt har industr-

inormen tillsammans med stödet från LO sannolikt gjort dessa förbund mer framgångsrika i avtalsförhandlingarna än vad de annars hade varit. Å andra sidan är det inte lätt att få ut *mer* än industrinormen, det vill säga att förändra lönerna relativt andra grupper, de så kallade *relativlönerna*. Låglöneförbunden har ofta fått betala genom att tillmötesgå arbetsgivarnas önskemål om ökad flexibilitet i olika avseenden och att hålla nere minimilönerna så att kostnaden för arbetsgivarna ändå håller sig inom märket. Särskilda satsningar som till exempel på undersköterskor, en stor yrkesgrupp bland Kommunals medlemmar, har dock resulterat i löneökningar större än industrinormen.

Utvecklingen mot mer individualiserad lönesättning även inom LO innebär på avtalsområden som saknar individgarantier att en del medlemmar kan bli helt utan löneökningar, medan andra riskerar att få tämligen blygsamma sådana. Industrinormen gäller inte på individnivå bortsett från de få avtal som fortfarande har karaktär av tariffavtal, där lönen bestäms enligt en löneskala, som Transports.

Kommunals avtal i 2012 års avtalsrörelse var det första som förbundet tecknade utan individgarantier. Individuell lönesättning hade man redan tidigare, men om parterna inte kom överens på arbetsplatsen skulle arbetsgivaren förhandla med facket, inte med individen. För 25 år sedan hoppades Kommunal att en mer individualiserad lönesättning skulle vara till fördel för de många lågavlönade kvinnorna. Arkitekten bakom upplägget, förbundets förre avtalssekreterare Jan Sjölin, har omvärderat sin syn på individuella löner och menar att i "stora breda kollektiv, med personal som har likartade arbetsuppgifter, där kan man inte säga att individuella löner fungerar".^[57] Enligt Sjölin blev det ingen press uppåt på lönerna utan tvärtom många fler som hamnade på avtalets minimilön. Det ligger då förstås nära till hands att det missnöje som kan uppstå också riktas mot facket.

Ännu har dock inget LO-förbund ett så kallat sifferlöst avtal. De tjänstemannafack som ingår sådana avtal hoppas att de i praktiken ska ge mer än industrinormen. Förutsättningarna är bäst om medlemmarna har marknadskrafterna i ryggen och arbetsgivarna medger löneökningar som överstiger "märket". Så har det under senare år varit för bland annat lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare.

Frågan är i vilken utsträckning facket får "kredit" för de löneökningar som sker efter ingåendet av centrala avtal som inte innehåller någon siffra och där det ankommer på individen att själv förhandla. Här kan det göra skillnad om fack och arbetsgivare tillsammans utarbetat tydliga kriterier för lönedifferentiering och dessa upplevs som rättvisa av medlemmarna. Det förutsätter mer eller mindre medlemmarnas medverkan i framtagningssprocessen och att kriterierna faktiskt tillämpas som det är tänkt. Vidare att lönesättande chefer får utbildning för lönesättande samtal och att medlemmarna har förmåga att tala för sig själva. Här är det förmodligen stora skillnader mellan olika LO-förbund.

Även om inget LO-förbund ännu tecknat ett sifferlöst avtal är individualiserade löner vanligare än för några decennier sedan. I Kommunals avtal har "arbetsgivaren getts en överordnad roll att definiera lönebestämmande kriterier" medan IF Metalls avtal mer utgår från kraven i arbetet och indiv-

57 Transportarbetaren 26/11 2015.

idens förmåga att utföra arbetsuppgifterna (Fransson & Stüber 2016:105, 108). Hos IF Metall är ambitionen att den lokala klubben och arbetsgivarerna förhandlar fram lönesystem som innehåller tydliga kriterier för kompetensutveckling och lönesättning. Hur väl detta lyckas är beroende av det lokala fackets styrka. På arbetsplatser där facket är svagt tenderar det saknas lokala lönesystem, lönenivån är ofta lägre än medlemsgenomsnittet och löneskillnaderna mellan män och kvinnor större (ibid.). Det understryker vikten av starka fackklubbar ute på arbetsplatserna och där har IF Metall ett försteg framför Kommunal. Tillsammans med olikheterna i den lokala lönesättningen kan det ha viss betydelse för att organisationsgraden bland arbetare i offentlig (i praktiken kommunal) sektor sedan 2010 gått ned dubbelt så mycket som bland industriarbetare (med tretton respektive sju procentenheter). Traditionellt har offentliganställda arbetare trots en hög andel deltidsanställda haft en något högre organisationsgrad, men sedan 2016 är så inte längre fallet.

Facklig-politisk samverkan eller partipolitiskt obundna fack?

Till skillnad från i exempelvis Frankrike och Italien har svensk fackföreningsrörelse inte varit uppdelad i olika politiska och religiösa riktningar som konkurrerat med varandra om samma yrkesgrupper. Det har främjat en hög facklig anslutning i Sverige. Däremot har Sverige världens mest socialt segregerade fackliga rörelse med särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare (LO), akademiker (Saco) och andra tjänstemän (TCO, som idag också organiserar ett stort antal akademiker).

Att tjänstemännen och akademikerna har egna organisationer har varit av stor betydelse för den höga fackliga organisationsgraden i Sverige. Det har sannolikt gjort det lättare för dessa grupper att identifiera sig med facket än om de varit hänvisade till fackföreningar dominerade av arbetare. Exempelvis tyska IG Metall rekryterar både arbetare och tjänstemän, men många tjänstemän känner sig fackligt hemlösa.

Att svenska LO, till skillnad från LO-Norge, i stort sett avstått från att organisera tjänstemän har också medfört avspända relationer och begränsad medlemskonkurrens mellan arbetar- och tjänstemannafacken. I stället är denna större mellan TCO- och Saco-förbunden, samt mellan olika Saco-förbund allteftersom de breddat sitt medlemsunderlag.

Av betydelse för tjänstemännens höga organisationsgrad är också att alla tjänstemannafack är partipolitiskt obundna – vilket dock inte hindrat förbunden att ta ställning i politiska frågor av intresse för medlemmarna, exempelvis angående skatter, studiefinansiering, jämställdhet, anställningsskydd mm. Det har inte heller hindrat TCO och Saco att i ett stort antal frågor samarbeta med LO, trots dess socialdemokratiska orientering. Man har till och med ett gemensamt kontor i Bryssel. Sveriges Ingenjörer, Unionen och många LO-fack har också ett mycket nära samarbete inom konstellationen Facken inom industrin.

Genom sin socialdemokratiska orientering skiljer sig LO och dess förbund, som bekant, från tjänstemannafacken. Det har historiska rötter. Fram till dess LO bildades 1898 fungerade det socialdemokratiska partiet delvis som en ställföreträdande landsorganisation (Kjellberg 1983:168). Sveriges första storstrejk, som ägde rum 1902, var en politisk strejk för all-

män rösträtt. Det omedelbara resultatet blev dock att SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) bildades och Verkstadsföreningen omorganiserades och centraliserades.

Men frågan om fackförbundens anslutning till det socialdemokratiska partiet var inte heller vid denna tid okontroversiell. Den obligatoriska anslutningen till partiet avskaffades 1900, men det dröjde till 1904 innan Metall gick med i LO (Lindgren 1938:468-518). Förbundets ledare Ernst Blomberg var noggrann med att skilja på facklig och politisk verksamhet. Kollektivanslutning av fackmedlemmar till partiet upphörde inte förrän från och med 1991, men även därefter har organisationer kunnat ansluta sig.

Relationerna mellan LO och partiet har långtifrån alltid varit harmoniska. Tidvis har det förekommit starka spänningar såsom under "Rosornas krig" på 1980-talet och under Göran Perssons statsministertid, då statsministern rentav kallade LO för ett "särintresse bland andra".

Den nära kopplingen mellan LO och partiet har från tid till annan ifrågasatts och nu aktualiserats sedan en majoritet av medlemmarna inte längre röstar på Socialdemokraterna. Värt att notera är dock att dessa medlemmar ändå inte lämnar LO-förbunden. Ett skäl kan vara att det inte existerar något fackligt alternativ i Sverige. Höga medlemsavgifter är sannolikt ett betydligt viktigare motiv att avstå från fackligt medlemskap än politiskt grundade motiv, även om sådana också finns.^[58]

Även erfarenheterna från Danmark tyder på att den socialdemokratiska kopplingen är av begränsad betydelse för medlemssiffrorna. Avskaffandet av de ekonomiska och politiska banden mellan LO-Danmark och socialdemokratin hade ingen synbar inverkan på förbundens fortsatta medlemsutveckling (se avsnittet "Sveriges organisationsgrad i internationell jämförelse", sist i kapitel 2). Den viktigaste orsaken till de så kallade alternativa fackens tillväxt i Danmark var i stället deras avsevärt lägre medlemsavgifter.

58 Andra motiv/orsaker att avstå från fackligt medlemskap är man tycker sig klara sig bra utan fackets hjälp, att man bett facket om hjälp men inte fått det, att facket inte finns på den egna arbetsplatsen, att man har bristande kunskaper om vad en fackförening är eller att man aldrig kontaktats av någon facklig representant (Kjellberg 2001:145-147).

3. Den svenska parts- och kollektivavtalsmodellen

Kollektivavtalen spelar en central roll för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den bygger i första hand på partsreglering i motsats till statsreglering (Kjellberg 2017b, Kjellberg 2019b). Nio av tio löntagare i Sverige omfattas av kollektivavtal trots frånvaron av lagstiftning om allmängiltigförklaring av kollektivavtal. Avgörande för kollektivavtalens starka ställning i Sverige är att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning är organiserade och inriktade på att teckna kollektivavtal. Här finns en svensk samarbetstradition alltifrån Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF 1938. Dagens motsvarighet är Industriavtalet 1997. Båda dessa uttryck för parts-samarbete baseras på relativ styrkejämvt mellan fack och arbetsgivare. Utan en ganska betydande facklig styrka hade avtalen knappast kommit till stånd. Saltsjöbadsavtalet föregicks av flera decennier fyllda med arbetskonflikter, Industriavtalet av 1995 års konfliktfyllda avtalsrörelse.

Den fackliga organisationsgraden har minskat sedan 1990-talets mitt, men Sverige tillhör fortfarande en grupp av nordiska länder som har den högsta fackanslutningen i världen (tabell 14 ovan). I dag är 67 procent av de anställda i Sverige medlemmar av en facklig organisation, vilket är något mer än i Danmark och Finland. Bland arbetarna är organisationsgraden nere i 59 procent (2018), men även det är väsentligt högre än den genomsnittliga organisationsgraden i samtliga länder utanför Norden.

Av stor betydelse för både den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad är hur väl organiserade *arbetsgivarna* är. Företag anslutna till arbetsgivarorganisationer motsätter sig varken kollektivavtal eller att de anställda är fackmedlemmar. En av de viktigaste förklaringarna till den höga fackliga organisationsgraden i Sverige är därför arbetsgivarernas mycket höga organisationsgrad. Sverige avviker här markant från till exempel Tyskland, där såväl arbetsgivarernas organisationsgrad som kollektivavtalens utbredning och den fackliga anslutningen minskat under en längre tidsperiod.^[59]

Fack och arbetsgivare: olika utveckling av organisationsgraden

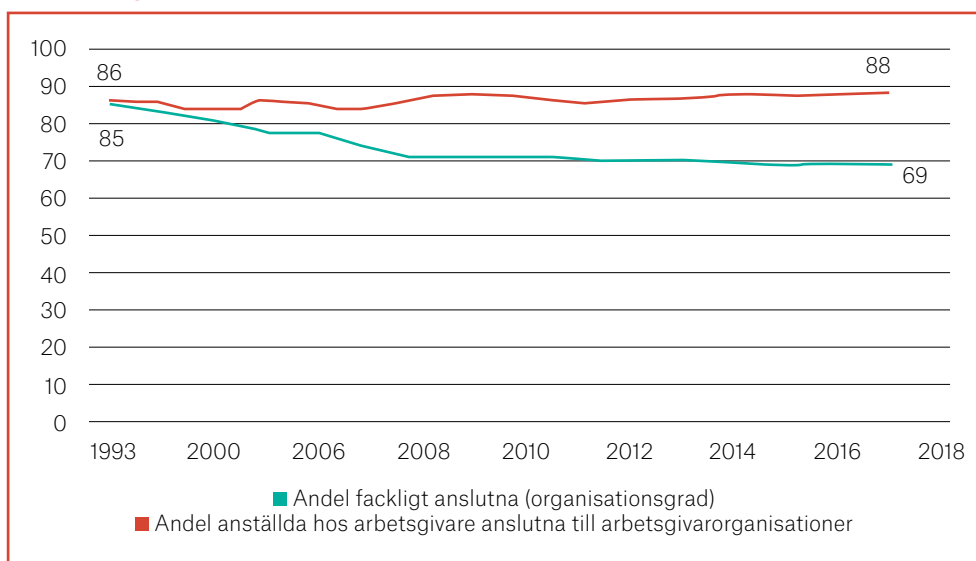
Till skillnad från den fackliga anslutningen har arbetsgivarernas organisationsgrad varit relativt stabil de senaste tio–femton åren om man som mått använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. En konsekvens är att arbetsgivarernas organisationsgrad i både privat sektor och totalt sett numera är avsevärt högre än den fackliga organisationsgraden. År 2017 fanns 82 procent av alla privatanställda i företag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation (se tabell 25 i tabellbilagan). Andelen fackligt anslutna i privat sektor var samma

59 Kollektivavtalens täckningsgrad (inklusive hängavtal) sjönk mellan 1998 och 2013 från 76 till 60 procent i västra Tyskland och från 63 till 47 procent i östra delen av landet (Bispinck & Schulten 2014). Traditionellt har de tyska arbetsgivarna varit välorganiserade, vilket varit ett av de utmärkande dragen hos den tyska modellen. En sjunkande organisationsgrad bland arbetsgivarna har ett negativt inflytande på såväl kollektivavtalens täckningsgrad som den fackliga organisationsgraden. Idag tillhör mindre av var femte tysk löntagare en fackförening. För femton-tjugo år sedan var denna andel ca var tredje.

år 64 procent. År 2000 var fackens och arbetsgivarnas organisationsgrad ungefär på samma nivå (74 respektive 75 procent). Även på arbetsmarknaden i dess helhet var organisationsgraden år 2000 nästan densamma hos facken och arbetsgivarna (81 respektive 83 procent).

Men därefter har en betydande olikhet uppstått. År 2017 var arbetsgivarnas organisationsgrad hela 19 procentenheter högre än löntagarnas. Fackmedlemmarna utgjorde nu 69 procent av alla anställda, medan de till en arbetsgivarorganisation anslutna företagen och verksamheterna omfattade 88 procent av samtliga anställda (bild 6 nedan). Enbart företagen i Svenskt Näringsliv omfattade 69 procent av alla privatanställda.

Bild 6. Andel anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95–2017)



Siffror per årtal och sektor finns i tabellbilagan, tabell 25.

Ett alternativt sätt att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad i privat sektor är att dividera antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer med antalet företag i privat sektor som i SCB:s företagsregister har minst en anställd. Vid slutet av 2017 hade arbetsgivarorganisationerna i privat sektor sammanlagt 65 600 medlemsföretag med anställda, varav Svenskt Näringsliv 51 000 och övriga 14 600 (Kjellberg 2019a). De utgjorde ungefär en femtedel – 21 procent – av samtliga 324 800 privata företag med anställda som enligt SCB:s företagsregister fanns november 2017. Om man som mått på arbetsgivarnas organisationsgrad använder *andelen företag* anslutna till arbetsgivarorganisationer blir denna således 21 procent år 2017. Denna stiger till 30 procent om företagen där ägaren själv kan antas vara den ende anställda exkluderas.^[60]

60 Eftersom det i aktiebolag med endast en anställd i regel är ägaren själv som är den anställda finns exkluderas dessa företag, som i november 2017 svarade för 104 300 av de totalt 324 800 företagen med minst en anställd. Genom att dividera de 65 600 organiserade företagen med anställda år 2017 med de totalt 220 500 arbetsgivarna (324 800 minus 104 300) fås en organisationsgrad på 30 procent. Eftersom ägaren inte alltid är den anställda i aktiebolag med en anställd är den verkliga organisationsgraden lägre än 30 procent (om antalet aktiebolag med endast en anställd och där ägaren inte är denne varit känt hade inte så många som 104 300 företag subtraheras från de 324 800 företagen med minst en anställd).

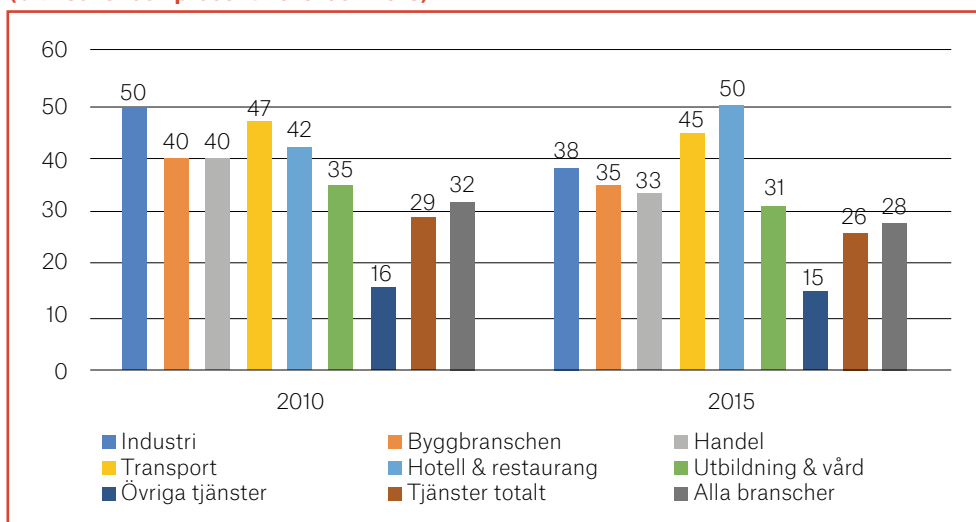
Av olika skäl används inte denna beräkningsmetod vid internationella jämförelser, till exempel inom EU. För det första anses det mindre lämpligt att vikta alla företag lika eftersom ett stort företag omfattar en större del av arbetsmarknaden än ett litet. För det andra bestäms en arbetsgivarorganisations styrka i förhållande till de fackliga motparterna snarare av antalet anställda som den täcker in än av antalet anslutna företag. För det tredje får man genom att utgå från andelen av de anställda som finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation ett mått som är jämförbart med den fackliga organisationsgraden och kollektivavtalens täckningsgrad.

Andelen småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation

Även om det mest relevanta sättet att beräkna arbetsgivarnas organisationsgrad är att utgå från andelen *anställda* som finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation, redovisas här några tabeller som baseras på andelen företag anslutna till en arbetsgivarorganisation. Skälet är att det föreligger statistik som gör det möjligt att se skillnader mellan olika branscher och mellan företag av olika storlek. Denna baseras på urvalsundersökningar som Företagarna låtit göra för småföretag (1-49 anställda) 2010 och 2015. Med tanke på att det överväldigande antalet företag har mindre än 50 anställda blir arbetsgivarnas organisationsgrad mätt på detta sätt ungefär densamma antingen man räknar på samtliga företag med anställda eller endast de med 1-49 anställda.

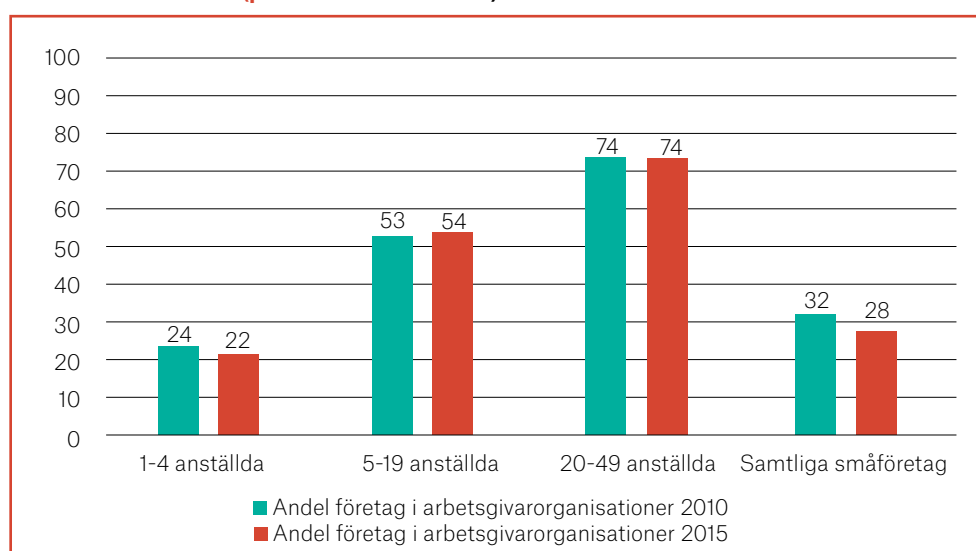
Vart tredje företag med 1-49 anställda tillhörde en arbetsgivarorganisation 2010 och drygt vart fjärde 2015 (bild 7 nedan). I kategorin "övriga tjänster" var endast 15 procent av företagen anslutna 2015. Det är väsentligt lägre än de 38 procenten inom industrin och de 45 procenten i transportbranschen. I bygg- och handelsbranscherna var ca 35 procent av företagen med 1-49 anställda anslutna till en arbetsgivarorganisation och i hotell- och restaurangbranschen 50 procent. Som synes är skillnaderna i förhållande till 2010 i flera fall betydande och ibland omkastade (industri klart högre än hotell och restaurang 2010 men tvärtom 2015), varför siffrorna bör betraktas med viss försiktighet, särskilt som bortfallet i undersökningarna är högt: 41 procent 2010 och 60 procent 2015. En ganska tydlig trend är emellertid att arbetsgivarnas organisationsgrad mätt på detta sätt minskat mellan 2010 och 2015. Det kan ändå ifrågasättas om industriarbetsgivarnas organisationsgrad på fem år kan ha minskat från 50 till 38 procent.

Bild 7. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)



* Företag med 1-49 anställda. Siffror för Stockholm finns i tabellbilagan, tabell 26. Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Bild 8. Andel småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation i olika storleksklasser (procent 2010 och 2015)



Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Särskilt låg är organisationsgraden bland de allra minsta företagen. I genomsnitt tillhörde nästan vart fjärde företag med 1-4 anställda en arbetsgivarorganisation 2010 och drygt vart femte 2015 (bild 8 ovan). Andelen stiger sedan snabbt till drygt vartannat företag i intervallet 5-19 anställda och tre av fyra företag med 20-49 anställda.

Kollektivavtalens täckningsgrad

I Sverige underlättas de lokala förhandlingarna av att den stora majoriteten löntagare finns i företag anslutna till en arbetsgivarorganisation. Det har väsentligt begränsat motståndet mot att förhandla med fackföreningarna. Den i Sverige vidsträckt konflikträtten ger dessutom facken goda möjligheter att tvinga motvilliga oorganiserade arbetsgivare till förhandlingsbordet. EU-domstolens utslag i Laval-fallet begränsar dock möjligheterna att få till stånd

svenska kollektivavtal för *utländska* arbetstagare stationerade i Sverige, även om den svenska Lavallagen reviderats så att fackens ställning stärkts något.

Många oorganiserade arbetsgivare har så kallade hängavtal med de fackliga organisationerna, vilket innebär att de tillämpar branschens riksavtal trots att de inte är medlemmar i en arbetsgivarorganisation.

År 2017 omfattades 89 procent av löntagarna i åldern 16–64 år av kollektivavtal inklusive hängavtal (tabell 27A i tabellbilagan). Det var praktiskt taget detsamma som under de nio föregående åren. Om man ser till de senaste tjugo åren råder en påfallande stabilitet, även om täckningsgraden under perioden 1995–2005 var något högre. Inom privat sektor omfattade kollektivavtalen 2008–2017 cirka 83–85 procent av de anställda, jämfört med cirka 90 procent 1995–2005.^[61] Inom offentlig sektor täcks samtliga anställda av kollektivavtal.

Av beräkningar baserade på antalet anställda i den större åldersgruppen 15–74 år framgår att kollektivavtalens täckningsgrad inom privat sektor var 82 procent 2017, vilket är ungefär detsamma som 2010–2016 (bild 9 nedan och tabell 27A i tabellbilagan). För arbetsmarknaden i sin helhet var andelen anställda i åldrarna 15–74 år med kollektivavtal 88 procent.

Bild 9. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 2007-2017)

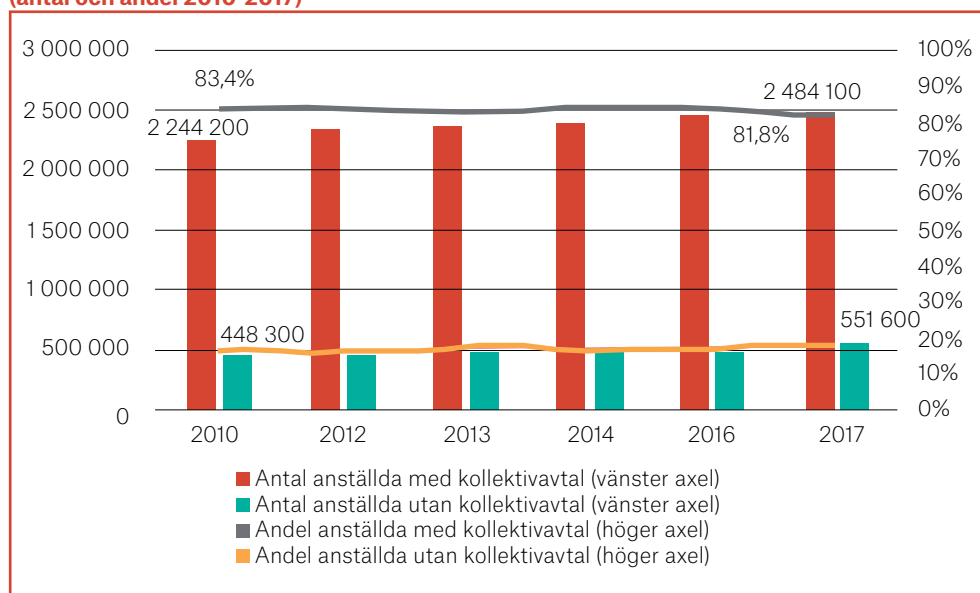


Anställda i åldrarna 15–74 år. Siffror per årtal och sektor finns i tabellbilagan, tabell 27B.

Av tabell 28 (se tabellbilagan) framgår att antalet löntagare utan kollektivavtal mellan 2010 och 2017 steg från 416 000 till 485 700 i åldersgruppen 16–64 år. Om man i stället tar gruppen 15–74 år som utgångspunkt ökade antalet löntagare på kollektivavtalslösa arbetsplatser från 448 000 till 551 600 (se bild 10 nedan). Detta är mer korrekt, eftersom arbetsgivarorganisationernas statistik över anställda i medlemsföretagen inte begränsas till åldersgruppen 16–64 år. Det betyder att *mer än en halv miljon anställda finns på arbetsplatser utan kollektivavtal*. Alla siffror avser i Sverige folkbokförda personer, så antalet anställda i företag utan kollektivavtal blir något högre om till Sverige utstationerade arbetstagare i företag utan kollektivavtal inkluderas (dessutom tillkommer utländska chaufförer i cabotagetrafik).

61 Flera brott i tidsserien gör dock att man inte bör dra alltför långtgående slutsatser.

Bild 10. Anställda i privat sektor med respektive utan kollektivavtal (antal och andel 2010-2017)



Antal i staplar, andel i kurvor. Siffror för olika åldersgrupper, sektorer och årtal finns i tabellbilagan, tabeller 27 och 28.

Andelen småföretag med kollektivavtal

Enligt en undersökning som Företagarna låtit Novus göra hade 39 procent av företagen med 1-49 anställda kollektivavtal 2015, vilket fördelas på 25 procent med reguljärt kollektivavtal, 11 procent med hängavtal samt 3 procent med både kollektivavtal och hängavtal (tabell 29 i tabellbilagan). År 2010 var andelen med kollektivavtal 42 procent. Precis som när det gäller arbetsgivarnas organisationsgrad bör det inte vara någon större skillnad mellan andelen småföretag och andelen företag totalt som täcks av kollektivavtal. Dessa undersökningar bör betraktas med viss försiktighet, eftersom andelen som inte besvarat frågorna är ganska hög (41 procent 2010 och 60 procent 2015).

Både 2010 och 2015 saknade således omkring sex av tio småföretag kollektivavtal, men då bör man hålla i minnet att de flesta är mycket små. Av de 280 200 mikroföretagen (1-9 anställda) 2017 svarade de med 1-4 anställda för så mycket som 236 900 stycken eller 76 procent av alla de 313 600 privatägda företagen med minst en anställd.^[62] Vart tredje företag med 1-4 anställda hade dock kollektivavtal såväl 2010 som 2015. Som framgår av bild 11 nedan stiger denna andel snabbt med antalet anställda. Nästan sju av tio företag med 5-19 anställda hade kollektivavtal och ca 85 procent av de med 20-49 anställda både 2010 och 2015.

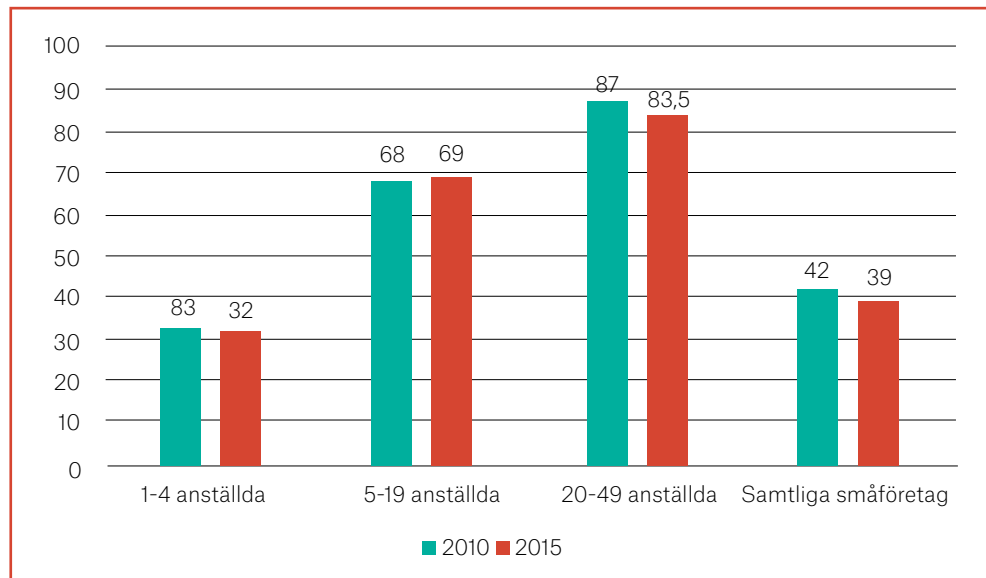
En enkätundersökning som Arbetsmarknadsekonomiska rådet genomförde september-oktober 2017 visar att knappt 42 procent av företagen hade kollektivavtal (AER 2018:94-98). Av företagen med 1-4 anställda hade drygt 31 procent avtal, men redan vid 5-9 anställda var täckningsgraden uppe i 58 procent. Av företagen med minst 250 anställda hade nästan 94 procent kollektivavtal.

Hängavtalen var 2010 och 2015 vanligast bland företagen med 5-19 anställda (15 procent). Av de allra minsta företagen (1-4 anställda) hade

62 Beräkningar utifrån Företagsregistret (SCB).

ca 10 procent hängavtal, men där svarade hängavtalen för så mycket som mellan vart tredje och vart fjärde företag *med avtal*. Det är klart högre än i någon av de andra storleksklasserna. Relativt sett är hängavtalen således vanligast i de allra minsta företagen.

Bild 11. Andel småföretag med kollektivavtal* i olika storleksklasser (2010 och 2015)



* Både kollektivavtal och hängavtal. Siffror per kategori finns i tabellbilagan, tabell 29.

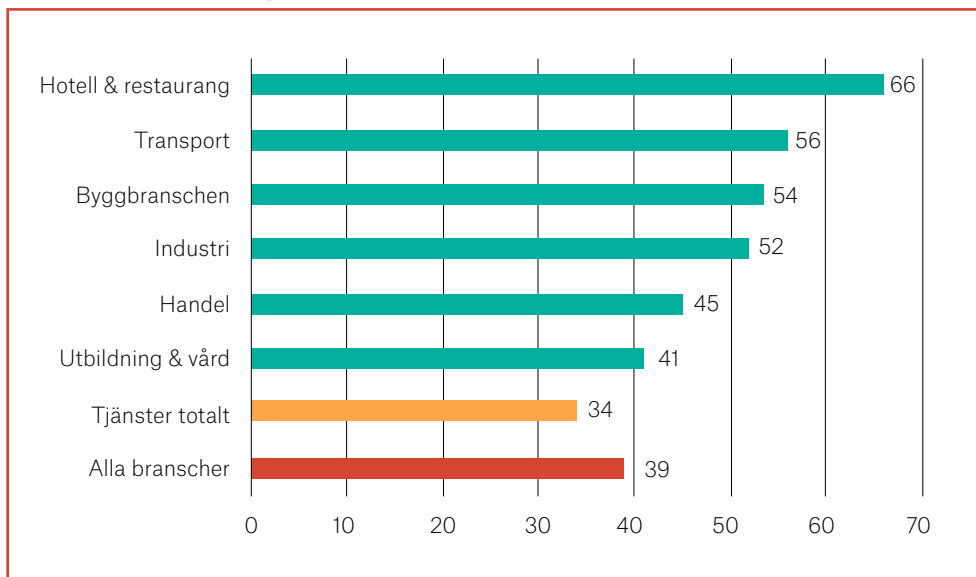
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015, samt SCB:s företagsregister.

Vid en jämförelse mellan de undersökningar som Företagarna lät Sifo göra 2005, 2007 och 2010 samt Novus 2015 minskade andelen småföretag med kollektivavtal från 44 till 39 procent från 2005 till 2015 (tabell 30 i tabellbilagan). Främst minskningen av "vet ej"-svar ligger bakom ökningen av andelen kollektivavtalslösa företag mellan 2005 och 2010.

Såväl reguljära kollektivavtal som hängavtal är vanligare inom industrin och byggbranschen än i tjänstenäringarna (tabell 31 i tabellbilagan). Sammanlagt hade drygt vartannat industriföretag och byggföretag kollektivavtal 2015 jämfört med ungefär vart tredje i tjänstenäringarna.

Vid en mer detaljerad branschuppdelning (bild 12 nedan och tabell 31 i tabellbilagan) framgår att variationerna mellan olika *tjänstenäringar* är betydande: från ca 56 procent med kollektivavtal i transportbranschen och 66 procent i hotell- och restaurangbranschen till 45 procent inom handeln, ca 40 procent inom utbildning och vård (i privat regi) och 22 procent i kategorin "övriga tjänster". I den senare ingår bland annat datakonsulter, fastighetsbolag, konsultbyråer, reklambyråer och företag inom fastighets-service, t ex städfirmor. I denna del av tjänstesektorn saknade således nästan åtta av tio företag med 1-49 anställda kollektivavtal år 2015 (liksom år 2010).

Bild 12. Andel småföretag med kollektivavtal i olika branscher (procent 2015)



Företag med 1-49 anställda, både kollektivavtal och hängavtal. Mer detaljerade uppgifter finns i tabellbilagan, tabell 31. Källa: Novus och Företagarna 2015.

I *Stockholmsområdet* var andelen småföretag som 2015 saknade kollektivavtal ännu högre (detta överensstämmer med resultaten redovisade av Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018 enligt vilka endast 28 procent av företagen i Stockholm hade kollektivavtal 2017). Inom gruppen ”övriga tjänster” (här inklusive vård & utbildning) hade 85 procent av företagen inte tecknat något avtal (tabell 32 i tabellbilagan).

Även i näringar som handel, hotell & restaurang och transporter var andelen kollektivavtalslösa företag påfallande hög. I genomsnitt saknade mer än två av tre företag i dessa näringar kollektivavtal 2015 i Stockholms län jämfört med ungefär vartannat i riket i sin helhet. Också inom industrin och byggbranschen var kollektivavtalstäckningen lägre än på riksplånet: 40 procent av länets småföretag i byggbranschen hade år 2015 avtal mot 53-54 procent i riket. Motsvarande siffror inom industrin var 35 respektive 52 procent. Skillnaderna är således stora inte bara mellan olika *branscher* utan också *geografiskt*. Totalt sett hade 23 procent av småföretagen i Stockholms län kollektivavtal 2015 (tabell 32) jämfört med 39 procent i hela riket (tabell 31).

Det svenska kollektivavtalssystemets ”vita fläckar”

Även om den kollektivavtalens täckningsgrad är mycket hög i Sverige saknar flera mindre branscher centrala kollektivavtal eller har en mycket låg täckningsgrad. Som vi sett saknar de flesta småföretag kollektivavtal, vilket tenderar pressa ned täckningsgraden i branscher med hög andel små företag. Drygt en halv miljon anställda i privat sektor arbetar i företag utan kollektivavtal.

Det saknas tillförlitlig statistik över hur stor andel av de anställda i olika branscher som finns på kollektivavtalslösa arbetsplatser. I det följande görs ett försök att sammanställa uppgifter från olika källor som ändå kan ge en uppfattning om var kollektivavtalen har en svag ställning och vad det beror på.

Taxibranschen tillhör det svenska kollektivavtalssystemets ”vita fläck-

ar” i den meningen att täckningsgraden är mycket låg. Taxibolagen anlitar åkerier som underleverantörer, vilka i sin tur anställer taxichaufförer. Ett par sådana bolag är Taxikurir (som 2016 hade 600 underleverantörer) och Taxi 020. Sedan ett hundratal taxichaufförer utanför bolagens huvudkontor protesterat mot låga löner och dåliga arbetsvillkor kräver numera koncernen som de båda bolagen tillhör att alla åkare ska ha kollektivavtal eller kollektivavtalsliknande villkor.^[63] Om lönerna understiger kollektivavtalet när ”kollektivavtalsliknande villkor” tillämpas kan facket – Transport – inte driva det som avtalsbrott.

Det finns också exempel på initiativ i motsatt riktning. År 2012 agerade Taxi Göteborg för att de anslutna åkerierna skulle slippa kollektivavtal.^[64] Transport bedömde då att mindre än 20 procent av taxichaufförerna i Sverige var med i förbundet. En anledning att inte teckna kollektivavtal är svårigheterna att vinna offentliga upphandlingar (färdtjänst mm). Taxi Stockholm har kollektivavtal och klarar sig på det stora antalet privat- och företagskunder i staden. Biltrafikens Arbetsgivareförbund uppskattade 2013 att två tredjedelar av taxibranschen saknade kollektivavtal och man övervägde att inte ingå ett nytt centralt avtal.^[65] Med tanke på att Transport vid den tidpunkten endast organiserade omkring femton procent av taxichaufförerna saknade förbundet i praktiken möjlighet att varsla om konflikt för att sätta press på arbetsgivarsidan. Avregleringen av branschen 1990 medförde överetablering och kraftig prispress. Den mycket låga kollektivavtalstäckningen gör att kollektivavtalen inte fyller en ur arbetsgivarsynvinkel konkurrensutjämnande funktion, vilket gör att många taxiföretag befinner sig i en mycket besvärlig konkurrenssituation.

Andra områden med problem är flytt- och åkeribranscherna. Antalet oseriösa flyttfirmor har ökat och ”ytterst få flyttgubbar är med i facket”.^[66] Eftersom de som efterfrågar flyttjänster vill ha ett så lågt pris som möjligt råder en stark prispress nedåt. Av fjorton flyttfirmor som tidningen Transportarbetaren undersökte hade endast två kollektivavtal. Av de övriga tolv saknade fem dessutom trafiktillstånd.

När det 2017 avslöjades att Postnord anlidade bolag utan kollektivavtal för utrikes transporter och vissa körningar i Sverige motiverade företaget det med den hårda prispressen i branschen.^[67] Ikea har lagt en stor del av inrikestransporterna på utländska åkerier som till stor del använder lågbetalda chaufförer från östeuropeiska EU-länder.^[68] I cabotagetrafiken, där en internationell transport till Sverige får följas av tre inrikes transporter, förekommer ett omfattande fusk som ytterligare pressar priserna. Det saknas regler om chaufförernas löner och arbetsvillkor eftersom de faller utanför utstationeringsdirektivet.^[69] Den snedvridna konkurrensen utsätter de svenska chaufförerna för lönepress nedåt och medför ett stort antal

63 Arbetet 15/9 2016.

64 Arbetet 11/12 2012.

65 Arbetet 27/9 2013.

66 Transportarbetaren nr 4 2016, citatet från en facklig ombudsman på Transports avdelning 5 i Stockholm.

67 Publikt 25/1 2017.

68 Transportarbetaren 3/7 2018.

69 Transportarbetaren 30/11 2018.

konkurser bland svenska åkeriföretag. En del åkerier anställer utländska chaufförer för att överleva.

En ljuspunkt är att Transport i januari 2019 fick till stånd två historiska kollektivavtal med en rumänsk åkare som äger ett svenskt och ett rumänskt åkeri – ett för inrikes transporter och ett utstationeringsavtal för andra transporter.^[70] En annan är att EU-parlamentet den 4 april 2019 röstade för skärpta regler: utländska chaufförer ska få samma lönevillkor som svenska chaufförer när de kör i Sverige. Även vid internationella transporter är det *världlandets* villkor som ska gälla, med några undantag. Vid cabotagetrafik kommer en utländsk lastbilschaufför som kör en last till Sverige få rätt att utföra inhemska transporter i Sverige under 72 timmar. Därefter måste lastbilen lämna Sverige under minst 60 timmar och var fjärde vecka måste bilen återvända till hemlandet.

Budbilsbranschen uppges urholka transportavtalet genom att större delen av denna bransch är oreglerad och att konkurrensen snedvrids genom att statliga lönesubventioner blivit allt vanligare.^[71] Budföretag som Bring och Best har kollektivavtal, men de har ett mycket stort antal underleverantörer som saknar avtal. Det är förklarligt med tanke på att den ersättning de får från Bring eller Best är lägre än vad det kostar med avtalsenliga löner. Med tanke på förhållandena inom taxibranschen och delar av åkeribranschen hävdar Transport att tiden kan vara mogen för att allmängiltigförklara kollektivavtalen i de problematiska delarna av den privata tjänstesektorn.^[72]

Dit räknas också städbranschen. Eftersom många städföretag numera även erbjuder andra tjänster heter arbetsgivareorganisationen idag Almega Serviceföretagen. Förutom städning och närliggande tjänster (fönsterputs, golvvård, fruktkorgar, kaffeservice, reception- och vaktmästeritjänster mm) omfattas även hemservice- och saneringsföretag. Exklusive de senare arbetade 2015/2016 72 procent av de anställda i branschen i företag anslutna till Almega Serviceföretagen.^[73] Det innebär en ganska hög täckningsgrad för reguljära kollektivavtal var till kommer hängavtal, men ändå klart under genomsnittet för privat sektor. Mellan 2003/2004 och 2015/2016 växte antalet anställda inom branschen från 29 100 till 55 700 anställda, varav 76 procent kvinnor.

Enligt en medlemsundersökning 2017 har konkurrensen ökat och företagens deltagande i offentliga upphandlingar minskat. Av Almega Serviceföretagens medlemsföretag deltar 60 procent inte alls i sådana. Den främsta anledningen är att nästan alla upphandlingar tilldelas företag som har lägsta pris, vilket upplevs som mycket problematiskt. Underentreprenörer anlitas av 44 procent av medlemsföretagen och vart femte är självt underentreprenör. Nästan vartannat medlemsföretag har anställningsbidrag från Arbetsförmedlingen, men bara för en relativt liten andel av sina anställda. En allmän åsikt är att bidragen ”påverkar och snedvrider konkurrensen vid upphandlingar”.^[74] Nästan varannan som nyanställts under senare år kommer från arbetslöshet. Det indikerar att inte bara

70 Transportarbetaren 29/1 2019.

71 SvD 13/12 2016.

72 ”Facken har tappat kontrollen över svensk lönebildning” DN Debatt 24/2 2017.

73 Almega Städföretagen 2017:16.

74 Ibid:22.

konkurrensen mellan företagen är intensiv utan också mellan de som rekryteras, en kombination som talar för lönepress nedåt. Det är också en förklaring till att de flesta medlemsföretagen inte deltar i offentliga upphandlingar. Mot denna bakgrund skärptes lagstiftningen 1 juni 2017 så att upphandlade företag i bland annat städbranschen ska ha löner, arbetstider och semester i nivå med centrala kollektivavtal. För lönerna innebär det i praktiken avtalens miniminivåer. Men om stat och kommuner inte lyckas kontrollera att företagen lever upp till detta blir lagen verkningslös. Fackens kontrollmöjligheter är begränsade på grund av den (för svenska förhållanden) låga fackliga organisationsgraden: 50 procent 2018 inom företags-tjänster^[75] i stort och 47 procent i lokalvård (Kjellberg 2019a).

Även inom handeln är andelen fackligt anslutna arbetare relativt låg (50 procent 2018; tabell 1.1). Därtill kommer att ganska många handelsföretag anslutna till Svensk Handel inte är "inkopplade" på kollektivavtal. Ännu lägre är den fackliga organisationsgraden i hotell- och restaurangbranschen: 30 procent bland arbetare 2018, vilket försvårar fackets möjligheter att kontrollera att kollektivavtalen efterlevs.

Delar av byggbranschen har låg kollektivavtalstäckning och då främst i de underentreprenörskedjor som numera förekommer, inte sällan med ett stort inslag av utstationerad arbetskraft via utländska bemanningsföretag. Många av dessa är inte anställda i formell mening utan så kallade "falsa egenföretagare". Det innebär att de arbetar under anställningsliknande förhållanden men utan fördelarna som följer vid anställning; de får exempelvis själva betala försäkringar mm. Totalt svarar egenföretagarna för omkring en femtedel av arbetskraften i byggbranschen (Thörnquist 2013:7).

Det finns arbetsgivarorganisationer som övervägt att sluta teckna kollektivavtal. En sådan är Frisörföretagarna. Endast vart fjärde av deras medlemsföretag har anställda och dessa utgör mindre än 4 000 av de mer än 20 000 frisörerna i Sverige.^[76] Att bara var femte frisör omfattas av kollektivavtal påverkar naturligtvis konkurrensförhållandena i branschen och skapar en medlemsopinion som inte önskar kollektivavtal. En närliggande bransch utan arbetsgivarorganisation och centralt kollektivavtal är skönhetssalonger, där det på senare tid avslöjats allvarliga missförhållanden med utländsk arbetskraft.

Medie- och IT-branschen är exempel på en ny bransch med låg kollektivavtalstäckning. Ett exempel är att ca 800 medie- och IT-företag där Unionen har minst fem medlemmar saknar kollektivavtal^[77]. Nästan inga av de högst rankade tillväxtbolagen i IT-branschen har kollektivavtal.^[78] Detsamma gäller vartannat produktionsbolag som SVT anlitar.^[79] För deras många frilansare betalas i regel ingen övertidsersättning. De stora mediehusen har outsourcat allt mer till externa produktionsbolag och contentbyråer (Werne 2018). Av de 50 största produktionsbolagen saknar vartannat kollektivavtal. Den fackliga organisationsgraden är låg och jour-

75 För arbetare omfattar Företagstjänster mm (L-N) fastighetsverksamhet, fastighets-service, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster, lokalvård mm.

76 Arbetet nr 22-23 2013 samt uppgifter från Frisörföretagarna.

77 Arbetet 21/10 2016.

78 Arbetet 27/1 2015.

79 Kulturnytt 19/6 2017.

nalistklubbarna få, de tillfälliga och osäkra anställningarna desto fler. Kollektivavtal ses i delar av branschen som otänkbart och inte ens alla företagen som tillhör Medieföretagen inom Svenskt Näringsliv är ”inkopplade” på kollektivavtal. Om facket så begär kopplas företaget i fråga in på det för branschen gällande centrala kollektivavtalet, under förutsättning att man där har åtminstone någon fackmedlem. Problemet för facken är att de långt ifrån alltid vet vilka företag det är som – trots att de tillhör en arbetsgivarorganisation – inte har kollektivavtal.

I stora globala IT-bolag som Facebook fattas besluten på huvudkontor långt från Sverige. Ingen representant i Sverige vill svara på frågor om varför Facebook inte har kollektivavtal. Att jobba i något av de cirka 300 spelutvecklingsföretagen kan vara ett drömjobb för många men branschen är också känd för extremt tuffa arbetsvillkor.^[80] I anställningskontraktet kan det exempelvis stå att man måste ställa upp och jobba på lördagar när det behövs. Ingen individ vill visa sitt anställningskontrakt och praktiskt taget inga företag har kollektivavtal.

I den så kallade gig-ekonomin utförs arbetet antingen på en online-plattform (”crowdwork”) eller som traditionellt servicearbete som förmedlas via appar (”work-on-demand via apps”) exempelvis inom städning, taxi och matleverans (Palm 2018: 6-7, 36, 40). Gig-arbetet är vanligen lågkvalificerat men framför allt en del crowdwork kan kräva högre utbildning. Det är fråga om outsourcing till enskilda individer, som själva får tillhandahålla den nödvändiga utrustningen, snarare än till företag. De som utför arbetet är oftast falska egenföretagare 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).

Inom e-handelsbranschen hade så sent som hösten 2016 bara ett av tio företag kollektivavtal.^[81] Handelsanställdas förbund startade då sitt e-handelsprojekt för att ändra på detta. Våren 2018 hade 28 av de 40 största e-handelsföretagen tecknat avtal med Handels och ytterligare några med andra fackförbund, men fortfarande saknades kollektivavtal på ca 1 000 e-handelsföretag. Kollektivavtal och facklig organisering var ändå på väg att bli norm i e-handelsbranschen, rapporterade förbundets tidning Handelsnytt som också meddelade att den fackliga organisationsgraden på två år ökat från drygt tio till ca 25 procent i branschen.^[82] För Handels och Unionen är det helt naturligt att ge hög prioritet åt arbetet med att organisera de anställda, bilda fackklubbar och teckna kollektivavtal inom den snabbt växande e-handeln. Facken inom handeln har länge befunnit sig i en hemmamarknadsbransch med de möjligheter till framgångsrika konflikt-

80 Kollega nr 4 2018.

81 Av 1 295 e-handelsbolag hade enligt Handelsanställdas förbunds kartläggning endast 145 kollektivavtal. Bland företagen utan avtal fanns Apotea, Sportamore, Lekmer och Gudrun Sjödén. Av de som saknade avtal var 36 medlemmar i Svensk Handel. Handelsnytt 9/9 och 27/9 2016.

82 Av e-handelsföretagen med 41-100 anställda hade drygt hälften kollektivavtal med Handels. Handelsnytt 30/5 2018.

åtgärder eller hot om konflikt som detta medger i lugn förvisning om att verksamheten inte flyttar utomlands. Det är knappast en tillfällighet att de största strejkerna sedan Industriavtalets tillkomst ägt rum i den skyddade sektorn (Kommunal 2003, Vårdförbundet 2008 och Byggnads 2012), var till kan läggas Handels strejkhott 2007. E-handelns intåg håller radikalt på att förändra spelplanen och facken förbereder sig inför den stora utmaning som det innebär när Amazon etablerar sig i Sverige. Amazon är känt för att pressa de anställda och för sitt anti-fackliga agerande.^[83] Frågan är om de svenska facken ska lyckas lika bra som när de 1995 fick det amerikanska leksaksföretaget Toys R Us att teckna sitt första kollektivavtal någonsin.^[84] I det fallet var två omständigheter avgörande: för det första ville en majoritet av de anställda ha kollektivavtal och var beredda att strejka under lång tid, för det andra bidrog den i Sverige vidsträckta rätten till sympatikonflikt till den fackliga segern (en rättighet som facken saknar i exempelvis Storbritannien och som flera svenska aktörer vill avskaffa).

I den växande kommunikationsbranschen (reklam- och PR-byråer, grafisk design mm) är både fackanslutningen och kollektivavtalsäckningen mycket låg. Många arbetar på obetald tid; digitaliseringen suddar ut gränserna mellan arbete och fritid.

Advokatbyråer och revisionsfirmor har också låg täckningsgrad, liksom konsultföretag.^[85] Våren 2017 tecknade KFO och Akademikerförbundet (genom Jusek) ett historiskt kollektivavtal för jurister inom KFO-området.^[86] Familjens Jurist är det största företaget som anslutit sig till avtalet.

Sammanfattningsvis finns det ett antal branscher inom den privata tjänstesektorn där kollektivavtalens täckningsgrad är låg och i vissa fall nästan obefintlig. Denna växande del av arbetsmarknaden befinner sig delvis utanför den svenska partsmodellen. På flera håll saknas fackliga traditioner, få är fackmedlemmar och fackklubbar sällsynta. Att arbetsgivarnas organisationsgrad är högre än fackens avspeglas i att ett stort antal medlemsföretag med tiotusentals anställda inom Svensk Handel, Almega Tjänsteföretagen, Kompetensföretagen (tidigare Bemanningsföretagen) och Medieföretagen inte har kollektivavtal. Det är ett tecken på att det är få fackmedlemmar i dessa företag. Hos de tre sistnämnda arbetsgivarförbunden, som alla tillhör Almega, har antalet företag och anställda utan kollektivavtal ökat starkt.

Den stora majoriteten kollektivavtalslösa företag är inte anslutna till någon arbetsgivarorganisation alls. De flesta är mycket små men, som framgått, gäller det även en hel del medelstora och förhållandevis stora företag i vissa privata tjänstenäringsområden såsom taxi, åkerier, medie- och IT-företag, reklambyråer, advokatbyråer, konsultföretag m fl. I en del av dessa branscher saknas kollektivavtal av tradition (flyttfirmor, advokatbyråer m fl), medan det i andra (exempelvis IT) inte hunnit bli tradition. I åter andra har avregleringar (främst taxi) och EU:s fria rörlighet (cabo-

83 Handelsnytt 13/8 2018. Bland sympatiåtgärderna märktes Finansförbundets blockad av finansiella transaktioner och Sekos av försändelser och betalningar. Amazon kan bli en svårare motståndare. Man har startat ett svenskt betalbolag. Ett annat dotterbolag levererar molntjänster.

84 Toys R Us-konflikten skildras i Altstadt (2001).

85 Karriär nr 4 2016, DN 17/3 2014.

86 <https://www.kfo.se/nyheter/juristavtal/>

tagetrafik och utstationering av arbetskraft) skapat utrymme för kollektivavtalslösa företag. Samma effekt har såväl outsourcing (bland annat i medie- och byggbranscherna) som offentliga upphandlingar. Eftersom lägsta pris oftast gäller kan konkurrensen bli mördande hård, vilket yttrar sig i en press nedåt av löner och villkor, alternativt att företag avstår från att lägga anbud. Därtill kommer att statliga lönesubventioner tenderar snedvrider konkurrensförhållandena. I flera branscher anlitas falska egenföretagare för att ytterligare pressa villkoren. Detta och ett stort inslag av tidsbegränsade anställningar och frilansare får många att tillmötesgå arbetsgivarnas krav på bland annat obetalt övertidsarbete.

4. Avslutande diskussion och framtidsscenario

Den fackliga organisationsgraden i Sverige fortsatte att falla under 2018. I likhet med året dessförinnan gällde det både arbetare och tjänstemän men nedgången var störst bland arbetarna: från 61 procent 2017 till 59 procent 2018. Minskningen var lika stor i privat och offentlig sektor.

Arbetarnas organisationsgrad sjönk fyra gånger mer bland utrikes än bland inrikes födda i privat sektor och dubbelt så mycket i offentlig sektor. Här har sannolikt det stora antalet nyanlända som kommit ut på arbetsmarknaden haft betydelse. Jämfört med 2006 (året före det stora tvååriga medlemsraset) föreligger en markant skillnad. Då hade såväl inrikes som utrikes födda arbetare en organisationsgrad på 77 procent. Mellan 2017 och 2018 sjönk den från 53 till 49 procent bland utrikes födda och från 64 till 63 procent bland inrikes födda.

Sedan 2006 har arbetarnas fackliga anslutning minskat klart mer än tjänstemännens. Från att varit lika – även här 77 procent 2006 – var 59 procent av arbetarna och 72 procent av tjänstemännen anslutna 2018, det vill säga en nedgång med arton respektive fem procentenheter. Medan organisationsgraden bland arbetarna gått ned praktiskt taget oavbrutet mellan 2006 och 2018 var den svagt stigande eller stabil bland tjänstemännen mellan 2008 och 2016. Därefter omfattas både arbetare och tjänstemän av nedgången. Här kan högkonjunkturen ha bidragit till utvecklingen. När tiderna är goda upplever fler att de kan klara sig själva utan fackets hjälp. Då är det exempelvis lättare att finna ett nytt jobb om man blir arbetslös eller är mindre nöjd med det nuvarande. Ganska stora variationer förekommer dock mellan olika löntagargrupper.

De största förändringarna skedde i de privata tjänstenäringarna och i byggbranschen.^[87] Så var det också mellan 2016 och 2017, men då gällde det även kommunalt anställda arbetare (minus 1,8 procentenheter). Inklusive det senaste årets nedgång på 1,4 enheter blir kommunalarbetarnas fackliga tapp således 3,2 enheter på två år. Bland byggnadsarbetare var nedgången under 2017 och 2018 sammanlagt 3,9 procentenheter, hos handelsarbetare 3,6 enheter, arbetare i "övriga privata tjänster" likaså 3,6 enheter, transportarbetare 3,2 enheter och industriarbetare 2,6 enheter. Uppgången bland hotell- och restaurangarbetare under 2018 krymper till 1,6 enheter när 2017 adderas.

På tjänstemannasidan minskade andelen fackligt anslutna mellan 2016 och 2018 med 4,1 procentenheter i finans- och försäkring, medan nedgången i företagstjänster var 3,5 enheter, "övriga privata tjänster" 2,7 enheter, handeln 2,5 enheter, industrin 1,9 enheter och i kommuner och landsting 1,3 enheter. Sammanlagt minskade tjänstemännens organisationsgrad med 1,8 procentenheter mellan 2016 och 2018, i privat sektor med 2,2 enheter.

Under åren 2017 och 2018 sammantaget föll privattjänstemännens organisationsgrad lika mycket som under år 2008 som var ett av de båda

87 Stora förändringar noterades också för tjänstemän i hotell- och restaurangbranschen och i transportbranschen men relativt få anställda och därmed litet urval och osäkert i AKU motiverar att de inte tas upp här.

åren med mycket stora fackliga medlemsförluster sedan a-kasseavgifterna höjts avsevärt 1 januari 2007. Medlemsraset under 2007 och 2008 berörde både arbetarna och tjänstemännen. Därefter har arbetarnas organisationsgrad varje år minskat i både privat och offentlig sektor. Mellan 2008 och 2016 gick andelen fackligt anslutna tjänstemän ned endast i offentlig sektor och enbart vissa år. Sammanlagt sjönk de offentliganställda tjänstemännens organisationsgrad under denna period från 85 till 82 procent, medan den bland deras kollegor i privat sektor *steg* från 63 till 69 procent och därmed kom upp på samma nivå som 2006 – året före det stora medlemsraset. Privattjänstemännens fallande organisationsgrad under 2017 och 2018 är således en ny utveckling. Om det är ett trendbrott återstår att se. En stabilisering eller vändning uppåt kan komma att ske om den ekonomiska konjunkturen försämras, särskilt som de fackliga inkomstförsäkringarna är ett viktigt rekryteringsinstrument.

Att flera LO-fack saknar inkomstförsäkringar beror bland annat på att arbetarnas i allmänhet högre arbetslöshet medför att man kan tvingas höja medlemsavgiften väsentligt vid lågkonjunkturer. Av detta skäl avskaffade Byggnads sin inkomstförsäkring och IF Metall dröjde till 1 juli 2019 innan man införde en sådan.

En viktig orsak till att tjänstemännen gått om arbetarna i facklig anslutning efter 2006 är att de under perioden med förhöjda a-kasseavgifter, det vill säga 1 januari 2007 – 31 december 2013, hade lägre a-kasseavgifter än arbetarna. Det markerades ytterligare 1 juli 2008 då avgifterna fick en tydligare koppling till arbetslösheten inom varje kassa. Det fick stort genomslag vid den strax därpå följande finanskrisen, då arbetarnas a-kasseavgift blev betydligt högre än tjänstemännens även om de arbetade i samma bransch och samma företag. Därmed steg arbetarnas sammanlagda avgift till fack och a-kassa i flera fall till 700-800 kronor i månaden. I privat sektor föll arbetarnas organisationsgrad mellan 2008 och 2010 från 67 till 65 procent, medan tjänstemännens steg från 63 till 65 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare (arbetare + tjänstemän) förblev oförändrat 65 procent.

Det är anmärkningsvärt, men förklarligt, att organisationsgraden inte steg under en djup lågkonjunktur som denna. På arbetarsidan borde den ha *stigit* – och dessutom mer än bland tjänstemännen – med tanke på den snabbt accelererande arbetslösheten och det ökade behovet av bistånd från fack och a-kassa under denna osäkra tid. Det som steg var istället a-kasseavgifterna och det växte underifrån fram en rörelse för krisavtal, vilket föranledde IF Metall att ingå ett centralt krisavtal i mars 2009.

Från 2014 återställdes a-kasseavgifterna till ungefär samma nivå som före 2007, men arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad fortsatte att peka åt olika håll. Hur ska man förklara det?

En förklaring är förändrade attityder. Även om arbetarna nu fick kraftigt sänkta a-kasseavgifter kostade det fortfarande mer att vara med i fack och a-kassa än att stå utanför, vilket många under de sju åren med förhöjda avgifter vant sig vid. Det tidigare för många närmast självklara i att vara med i båda eroderades när kostnaden plötsligt höjdes och det blev ett val mellan att antingen vara med bara i den ena av dem, eller ingen alls, eller i båda. När kostnaden så småningom sänktes var det inte längre lika självklart att gå med varken i fack eller a-kassa. Den så kallade Gent-effekten hade

försvagats, det vill säga den rekryteringsfördel som facken har i länder med statssubventionerade fackliga a-kassor.

En andra förklaring till den vidgade klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän är att arbetarfacken genom det föregående medlemstappet försvagats på så många arbetsplatser att det blivit svårare än tidigare att rekrytera nya medlemmar. Facklig arbetsplatsnärvaro i form av fackklubbar och fackombud fyller en social kontaktfunktion och är en förutsättning för att facket ska lyckas uträtta något på denna nivå. När många individer väger kostnaden mot nyttan att vara med i facket blir närvaro ute på arbetsplatserna extra betydelsefull. Kombinationen av centralisering och decentralisering är en av de faktorer som främjar en hög facklig anslutning i Sverige. Centrala avtal ger det lokala facket något att stödja sig på samtidigt som det genom arbetsgivarnas höga organisationsgrad motverkar en fragmentarisk utbredning av avtal och partsrelationer, vilket främjar en hög facklig anslutning.

En tredje förklaring till att tjänstemännen dragit ifrån arbetarna i facklig anslutning är att deras högre löner gör inkomstförsäkringar mer attraktiva än för arbetare. Dessutom har så gott som alla tjänstemannafack en inkomstförsäkring, till exempel har Unionen bedrivit framgångsrika rekryteringskampanjer med hjälp av sin. Här kan man tala om en positiv Genteffekt. En relativt hög andel av tjänstemännen är sedan länge direktanslutna till en a-kassa eftersom de ansett sig klara sig bra utan facket, men för att bli berättigad till ersättning från inkomstförsäkringar måste man vara med både i a-kassan och facket. För en hel del av de många nyrekryterade till Unionen kan man det vara så att facket framför allt fungerar som ett försäkringsbolag och att inkomstförsäkringen är det främsta skälet att vara med. Att antalet klubbar och förtroendevalda inom Unionen minskat starkt samtidigt som antalet medlemmar ökat kraftigt tyder på att det kan förhålla sig så.^[88] Särskilt påtagligt är det i nya branscher och små företag med svaga traditioner av partssamarbete och där åtskilliga av de nya medlemmarna finns.

En fjärde förklaring till arbetarfackens svårigheter att återhämta sig efter ett medlemsras är deras rekryteringsunderlag på flera sätt är mer svårbehandlat än tjänstemannafackens. Det innehåller en större andel unga och nyanlända och en lägre andel offentliganställda än på tjänstemannasidan, där de flesta kommer ut på arbetsmarknaden först efter flera års universitets- och högskolestudier (i varje fall om man bortser från gästspel i arbetaryrken som handel och restaurang under studierna). Offentliganställda har fortfarande en högre organisationsgrad än privatanställda. Inom privat sektor gäller detsamma för industrin jämfört med tjänstenäringarna: arbetarfacken har en nackdel i att deras rekryteringsunderlag i industrin krymper, medan tjänstemannafackens ökar – det finns numera lika många industritjänstemän som industriarbetare. Vidare är andelen tidsbegränsat anställda och deltidsanställda högre bland arbetarna än bland tjänstemännen. Inom branscher som handel och hotell & restaurang är det extra motigt för arbetarfacken eftersom de fungerar som ”genomgångsbranscher” för stora grupper. Det är dessutom i arbetaryrken som problemen är som störst med utstationering av arbetskraft (främst byggbranschen)^[89], arbetskrafts-

88 Kollega 6/3 2018.

89 Jonsson & Larsson 2013; Koch & Sederblad 2019.

migration (restaurang, städ mm)^[90], cabotagetrafik^[91], upphandling av tjänster (taxi, städ, hemtjänst mm), subventionerade anställningar (städ, restaurang mm) och falska egenföretagare^[92]. Följden har på flera håll blivit snedvriden konkurrens, lönepress nedåt och exploatering av arbetskraft.

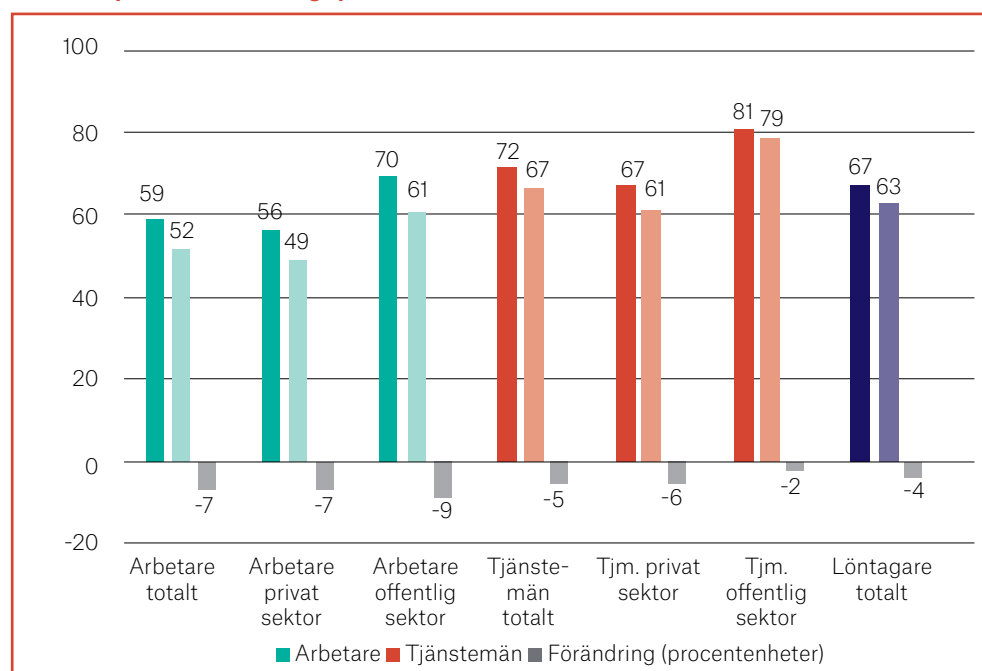
Organisationsgradens utveckling till 2023

Om nuvarande trender håller i sig kan man räkna med att arbetarfackens organisationsgrad i både privat och offentlig sektor fortsätter att falla även framöver. En ny utveckling under 2017 och 2018 är att även privattjänstemännens organisationsgrad pekar nedåt. Om de två senaste årens utveckling skulle fortsätta de närmaste fem åren sjunker andelen fackligt anslutna löntagare totalt sett från 67 procent 2018 till 63 procent 2023 (se bild 13 nedan). Bland arbetarna skulle organisationsgraden gå från 59 till 52 procent och bland tjänstemännen från 72 till drygt 67 procent. Som synes innebär detta en ytterligare vidgad klyfta mellan arbetare och tjänstemän.

Med den här utvecklingen skulle alltså nästan fyra av tio löntagare – och nästan hälften av arbetarna – vara oorganiserade år 2023. Att den genomsnittliga nedgången inte blir större än så förklaras av att tjänstemännens jämfört med arbetarna högre organisationsgrad får en bromsande effekt då tjänstemännens andel av löntagarna ökar.

Motsvarande framskrivning i *privat sektor* medför för arbetarna en nedgång från 56 till 49 procent och för tjänstemännen från 67 till 61 procent. I offentlig sektor kan arbetarnas organisationsgrad 2018–2023 förväntas minska från 70 till 61 procent och tjänstemännens från 81 till 79 procent. Allt under förutsättning att genomsnittet för de två senaste årens förändringar håller i sig ytterligare fem år för både arbetare och tjänstemän.

Bild 13. Framtidsscenario för facklig organisationsgrad 2018–2023
(andelar i procent, minskning i procentenheter)



90 Frödin & Kjellberg 2017, Frödin & Kjellberg 2018.

91 Sternberg 2013.

92 Thörnquist 2015.

Arbetarnas fackliga styrka påverkas även av att de utgör en minskande andel av arbetskraften. *Antalet* fackanslutna arbetare kan sjunka ännu snabbare till följd av ett minskande antal arbetare i arbetskraften totalt sett. Beroende på när nästa lågkonjunktur inträffar och hur djup den blir kan nedgången bli mindre och på tjänstemannasidan eventuellt vändas uppåt. Det gäller i varje fall organisationsgraden, men om lågkonjunkturen blir djup och många arbetare mister jobbet krymper LO-fackens *rekryteringsunderlag* och medlemssiffrorna kan då sjunka trots en ökad organisationsgrad. Om fler LO-förbund följer IF Metalls exempel och inför inkomstförsäkringar kan det komma att underlätta medlemsrekryteringen, naturligtvis beroende på vilken kraft som läggs på kampanjer för att få fler medlemmar och lokalt rekryteringsarbete. I låglöneförbund som Hotell- och restaurangfacket kan en inkomstförsäkring – om den införs – kanske främst komma att tjäna som rekryteringsinstrument bland kockar och andra som har någorlunda hög lön.

Organisationsgradens betydelse för kollektivavtalen

Frågan om huruvida den sjunkande fackliga organisationsgraden kan komma att påverka kollektivavtalens täckningsgrad är inte helt lätt att besvara. En förutsättning för fortsatt hög kollektivavtalstäckning är att arbetsgivarernas organisationsgrad även i framtiden håller sig på en hög nivå. För närvarande finns inga tecken på att den skulle gå ned.

Här skiljer sig Sverige markant från till exempel Tyskland, där flera omständigheter samverkat till en kraftig minskning av såväl arbetsgivarernas och fackens organisationsgrad som kollektivavtalens täckningsgrad. Dit hör Tysklands återförening, då det i öst saknades traditioner för den (väst) tyska arbetsmarknadsmodellen och företagen dessutom plötsligt fick uppleva konkurrensen från väst när D-marken infördes. För det andra fick EU:s östutvidgning betydligt större konsekvenser i Tyskland än i Sverige till följd av att många tyska företag – inte minst i bilindustrin – flyttade ut produktion till bland annat Polen, Tjeckien och Slovakien. För det tredje skapade förbundskansler Gerhard Schröders så kallade Hartz-reformer strax efter millennieskiftet en stor låglönegrupp med en svag position på arbetsmarknaden. Slutligen finns ingen motsvarighet i de svenska kollektivavtalen till de tyska avtalens öppningsklausuler, som innebär att man på lokal nivå kan göra avsteg nedåt och acceptera sämre villor än i det centrala avtalet, något som inte är tillåtet i Sverige. Som en följd av de tyska fackens försvagning infördes lagstiftade minimilöner år 2015.

I Norge är den fackliga anslutningen omkring 50 procent men väsentligt lägre i vissa branscher med följd att facken där haft svårt att få genomslag för kollektivavtalen. Sedan 1994 finns en procedur för allmängiltigförklaring av avtalen som innebär att täckningsgraden blir 100 procent där den tillämpas, men med begränsningen att det gäller avtalens miniminivåer.

I Frankrike omfattar kollektivavtalen ungefär samma andel av löntagarna som i Sverige tack vare allmängiltigförklaring, trots en mycket låg facklig organisationsgrad på omkring 8 procent. Dessutom har den lagfästa minimilönen stor effekt på de löner som tillämpas.

Den svenska partsregleringsmodellen bygger på en hög organisationsgrad på *båda* sidor (fack och arbetsgivare), men drygt en halv miljon

anställda finns på arbetsplatser utan kollektivavtal. De kan bli fler om facken inte lyckas etablera sig i växande branscher utan fackliga traditioner och som har låg kollektivavtalstäckning. Den sjunkande organisationsgraden innebär här ett problem.

Arbetsgivare med en negativ inställning till fackföreningar och kollektivavtal finns på både arbetar- och tjänstemannasidan, främst i mindre företag och i vissa branscher (IT, gig-ekonomin, privata medieföretag, PR- och reklambyråer mm). Både den fackliga anslutningen och kollektivavtalens täckningsgrad är lägre i storstadsområdena, där många tjänstemän finns, än i övriga landet. En bidragande orsak kan vara att möjligheterna att finna ett nytt jobb där är större om man mister sitt nuvarande eller är missnöjd med arbetsgivaren. Då kanske fackmedlemskap inte upplevs som lika angeläget som på orter med en begränsad arbetsmarknad och högre arbetslöshet.

I den utsträckning många individer är med i facket främst för att få tillgång till inkomstförsäkringar, samtidigt som klubbarnas och de förtroendevaldas täckningsgrad minskar, innebär det en urholkning av den svenska modellen. Utan facklig närvaro på arbetsplatserna blir det även svårt att kontrollera att de avtal som finns också tillämpas i praktiken. För att få tillstånd kollektivavtal i företag anslutna till de arbetsgivarorganisationer där det centrala avtalen inte automatiskt tillämpas i alla medlemsföretag krävs också en lokal facklig närvaro. För att vända utvecklingen krävs att de fackliga organisationerna i större utsträckning än idag prioriterar medlemsrekrytering och facklig aktivitet på arbetsplatserna.

Referenser

AER 2018. *Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Hur fungerar kollektivavtalen?* (av Lars Calmfors, Simon Ek, Ann-Sofie Kolm, Tuomas Pekkarinen och Per Skedinger). Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet.

AKU (Arbetskraftsundersökningarna). Specialkörningar. Stockholm: Statistiska centralbyrån olika år.

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

Almega Städföretagen (2017) *Branschrapport 2017*. Stockholm: Städföretagen Almega.

Altstadt, Ann Charlott (2001) *Strejken på Toys "R" Us. En sommar som skakade Sverige*. Stockholm: Ordfront förlag.

Bispinck, Reinhard & Schulten, Thorsten (2014) *Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany*, Düsseldorf: Institute of Economic and Social Research in the Hans-Boeckler-Foundation.

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). http://portal.research.lu.se/portal/files/19441202/Nordic_lights_kapitel_4_Bruhn_Kjellberg_Sandberg_Correct.pdf

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

Fransson, Susanne & Eberhard Stüber (2016) "Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning". I Margaretha Holmqvist (red.) *Makt och inflytande i arbetslivet*. Stockholm: Premiss, s. 88-114.

Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2017) "Arbetskraftsmigration från tredje land i låglöneyrken", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 1 2017, s. 84-102: http://portal.research.lu.se/portal/files/22883855/Fr_din_Kjellberg_Arbetskraftsmigration_i_l_gl_neyrken.pdf

Frödin, Olle & Anders Kjellberg (2018) "Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage Jobs", *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 8 nr 1 (March 2018), s. 65-85. http://portal.research.lu.se/portal/files/40268826/Labor_Migration_from_Third_Countries_to_Swedish_Low_wage_Jobs_Fr_din_Kjellberg.pdf

Företagarna 2011. *Småföretagen och kollektivavtalen* Stockholm: Företagarna mars 2011.

Galli, Raoul (2017) "Medelklassernas varumärkta fack. Tjänstemännen och kampen om klassifikationen". I Anders Björnsson (red.) *Tjänstemännen och deras rörelser. Fackligt arbete bland svenska tjänstemän ur ett hundraårigt perspektiv*. Stockholm: TAM-Arkiv, s. 141-168.

Holmlund, Bertil & Lundborg, Per (1999) "Wage bargaining, union membership and the organisation of unemployment insurance", *Labour Economics*, nr 6, s 397-415.

Jonsson, Claes-Mikael & Larsson, Göran (2013) *Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken*. Stockholm: LO. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_gast_i_verkligheten_pdf/\\$File/Gast_i_verkligheten.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_gast_i_verkligheten_pdf/$File/Gast_i_verkligheten.pdf)

Kjellberg, Anders (1983) *Facklig organisering i tolv länder* (doktorsavhandling), Arkiv Förlag Lund.

Kjellberg, Anders (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv förlag. Ny upplaga 2017: http://portal.research.lu.se/ws/files/34614668/Fackliga_organisationer_och_medlemmar_i_Sverige2017.pdf

Kjellberg, Anders (2009) "Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008". *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nr 2 2009 (s. 11-28). <http://portal.research.lu.se/portal/files/3892993/1530824.pdf>

Kjellberg, Anders (2010a) /uppdaterad 2016/ *Vilka "hoppade av" a-kassan eller avstod från att gå med? En studie av a-kassornas medlemsras*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. *Research Reports* 2010:3. <http://portal.research.lu.se/portal/files/5527878/1669879.pdf>

Kjellberg, Anders (2010b) /uppdaterad 2016/ *Växande avgiftsskillnader i a-kassan – ökad social polarisering*. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. *Research Reports* 2010:2. <http://portal.research.lu.se/portal/files/5734063/1486417.pdf>

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. <http://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf>

Kjellberg, Anders & Christian Lyhne Ibsen (2016) "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark", i Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (red.) *Den danske model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, s. 279-302.
[http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/attacks-on-union-organizing\(f4a5bbdb-23b2-49a7-b6f6-d47427825de9\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/attacks-on-union-organizing(f4a5bbdb-23b2-49a7-b6f6-d47427825de9).html)

Kjellberg, Anders (2017a) *The Membership Development of Swedish Trade Unions and Union Confederations Since the End of the Nineteenth Century*.
[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) (uppdateras löpande)

Kjellberg, Anders (2017b) "Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations" i Mia Rönnmar och Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund: Juristförlaget i Lund 2017, s. 357-383. http://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauserHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

Kjellberg, Anders (2019a) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1.
[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 (2019b) "Den svenska partsmodellen – facket, arbetsgivarna och lönebildningen". I Åke Sandberg (red.) *Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur, s. 119-148.

Koch, Christian & Per Sederblad (2019) "Byggbranschen – modell i kniptång mellan globalisering, migration och tudelad arbetsmarknad". I Åke Sandberg (red.) *Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur, s. 487-505.

Larsson, Mats (2016) *Facklig anslutning år 2016*. Stockholm: LO.
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2016_pdf/\\$File/Facklig_anslutning_2016.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2016_pdf/$File/Facklig_anslutning_2016.pdf)

Larsson, Mats (2017a) *Facklig anslutning år 2017*. Stockholm: LO.
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2017_pdf/\\$File/Facklig_anslutning_2017.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2017_pdf/$File/Facklig_anslutning_2017.pdf)

Larsson, Mats (2017b) *Anställningsformer och arbetstider 2017*. Stockholm: LO. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/\\$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_anstallningsformer_arbetstider_2017_pdf/$File/Anstallningsformer_arbetstider_2017.pdf)

Larsson, Mats (2018) *Facklig anslutning år 2018*. Stockholm: LO. [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2018_pdf/\\$File/Facklig_anslutning_2018.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2018_pdf/$File/Facklig_anslutning_2018.pdf)

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

Lindgren, John (1938) *Svenska metallindustriarbetareförbundets historia. Band 1 1888-1905*. Stockholm: förbundet.

LO-tidningen nr 5 2010

LO (2009) *Stärkt medlemsrekrytering – gemensamma strategier. Slutrapport från utredningen inom det förbundsgemensamma projektet Högre organisationsgrad*

Palm, Johanna (2017) *There is power in a union: Trade union organization, union membership and union activity in Sweden*. Stockholm University: Department of Sociology. <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1130355>

Palm, Johanna (2018) *De oorganiserade. Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. Stockholm. LO. [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/\\$File/de_oorganiserade.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_de_oorganiserade_pdf/$File/de_oorganiserade.pdf)

Seko (2014) *Organisera och rekrytera*. Stockholm: Seko mars 2014.

Sternberg, Henrik (2013) *Cabotagestudien: En forskningsstudie på omfattning och effekter av utländska lastbilars förflyttningar i Sverige*. Lund: Lunds Tekniska Högskola. http://logistikfokus.se/wp-content/uploads/2013/10/Cabotagestudien_slutrapport.pdf?c0b410

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.

TCO (2011) *Ett fack i förändring. Rapport till TCOs kongress 2011*. Stockholm: TCO.

Thörnquist, Annette (2013). *False (Bogus) Self-Employment in East-West Labour Migration: Recent trends in the Swedish construction and road haulage industries*. Linköping: Linköping University Electronic Press. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:637985/FULLTEXT01.pdf>

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. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:894030/FULLTEXT01.pdf>

Werne, Kent (2018) *Outsourcad journalistik*. Stockholm: Journalistförbundet. https://www.sjf.se/system/files/2018-11/outsourcad_journalistik_-_otryggheten_i_media_nr_3_-_kent_werne_-_for_webb_korrad180115.pdf

Ölmebäck, Emma (2013) *Framtidens sjukvård kräver patientnära proffs. En rapport om undersköterskorna i hälso- och sjukvården*. Stockholm: Kommunal.

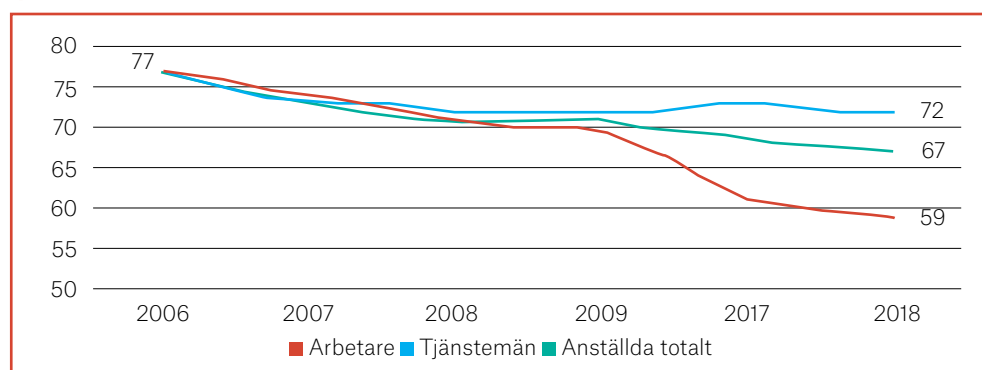
Tabellbilaga

Innehållsförteckning

Bild 1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och samtliga anställda (procent 2006-2018)	80
Tabell 1.1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda per bransch och sektor 2006-2018	80
Tabell 1.2. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor (förändring, procentenheter 2006-2018)	82
Tabell 2. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2018)	82
Tabell 3. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2018)	82
Tabell 4. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter 2006-2018)	83
Tabell 5. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher (procent och procentenheter 2006-2018)	83
Tabell 6. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund (procent och procentenheter 2006-2018)	83
Tabell 7. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund (procent och procentenheter 2006-2018)	84
Tabell 8. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i olika sektorer (procent och procentenheter 2006-2018)	84
Tabell 9. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i olika sektorer (procent och procentenheter 2006-2018)	85
Tabell 10. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund (procent 2006-2018)	85
Tabell 11. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund (procent 2006-2018)	86
Tabell 12. De 35 största fackförbunden i Sverige	87
Bild 2. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2018)	88
Tabell 13. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2018)	88
Tabell 14. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000-2018)	89
Tabell 15. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000-2018)	90
Bild 3. Facklig organisationsgrad efter ålder (procent 1990-2018)	91
Tabell 16. Facklig organisationsgrad efter ålder (procent 1990-2018)	91
Tabell 17. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder och kön (procentenheter 1990-2018)	91
Tabell 18. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder och kön (procentenheter 1990-2018)	92
Bild 4. Facklig organisationsgrad för inrikes och utrikes födda arbetare (procent 2006-2018)	92
Tabell 19. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor (procent/enheter 2006-2018)	92
Tabell 20. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor (procent 2006-2018)	93

Tabell 21. Förändring i facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor (procentenheter 2006-2018)	93
Tabell 22. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor (procent 2006-2018)	94
Tabell 23. Förändring i facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor (procentenheter 2006-2018)	94
Tabell 24. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent/enheter 2005–2018)	95
Bild 5. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent 2005–2018)	95
Bild 6. Andel anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95–2017)	95
Tabell 25. Anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95-2017)	96
Bild 7. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)	96
Tabell 26. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)	97
Bild 8. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation i olika storleksklasser (procent 2010 och 2015)	97
Bild 9. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 2007-2017)	98
Tabell 27. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 1995–2017)	98
Bild 10. Anställda i privat sektor med respektive utan kollektivavtal (antal och andel 2010-2017)	98
Tabell 28. Antal anställda med respektive utan kollektivavtal (2010-2017)	99
Bild 11. Andel småföretag med kollektivavtal* i olika storleksklasser (2010 och 2015)	100
Tabell 29. Andel och antal småföretag med kollektivavtal i olika storleksklasser 2010 och 2015	100
Tabell 30. Andel småföretag med respektive utan kollektivavtal 2005-2015.	100
Bild 12. Andel småföretag med kollektivavtal i olika branscher (procent 2015)	101
Tabell 31. Andel småföretag med/utan kollektivavtal i olika branscher (procent 2010 och 2015)	101
Tabell 32. Andel småföretag med/ utan kollektivavtal i olika branscher i Stockholms län (procent 2010 och 2015)	102
Tabell 33. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän (procent 1990-2018)	103
Tabell 34. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän i privat sektor (procent 1990-2018)	104
Tabell 35. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän i offentlig sektor (procent 1990-2018)	105
Tabell 36. Antal aktiva fackmedlemmar i Sverige (1985-2018)	106
Bild 13. Framtidsscenario för facklig organisationsgrad 2018–2023 (andelar i procent, minskning i procentenheter)	107

Bild 1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och samtliga anställda (procent 2006-2018)



Siffror för olika sektorer och samtliga årtal finns i tabell 1.1.

Tabell 1.1. Facklig organisationsgrad för arbetare, tjänstemän och anställda per bransch och sektor (procent 2006-2018).

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

Tabell 1.1. Fortsättning

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
C. Anställda totalt													
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	57
Privat service exkl. handel, därav:	67	63	60	61	61	61	61	61	61	61	61	60	59
- hotell & restaurang	52	49	41	36	38	37	36	35	34	34	34	32	34
- transport	73	69	66	65	65	63	65	66	67	64	64	63	62
- information & kommunikation			63	66	65	63	66	67	66	67	67	67	68
- 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	60
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	62
Offentlig sektor	88	86	84	84	84	83	83	83	82	81	80	79	78
Båda sektorerna	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	67
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	71

Anställda 16-64 år ,årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU). Näringsgrenarna J-U har utelämnats 2006 och 2007 på grund av förändrad indelning vid övergången från SNI2002 till SNI2007.

Industri mm, byggverksamhet, handel, hotell och restaurang, transport etc avser privat sektor. Dit 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 (SNI = Svensk standard för näringsgrensindelning). Industri mm enligt SNI 2007 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, dataprogrammering mm; Finans- och försäkringsverksamhet (K), Företagstjänster mm (L-N), dvs fastighetsservice, advokatbyråer, revisions- och reklambyråer, PR och kommunikation, konsulter, grafisk design, bemannings- och uthyrningsverksamhet, säkerhetstjänster och lokalvård; Övriga privata tjänster (O-U) dvs utbildning, vård och omsorg, dagbarnvård, hemtjänst, personliga assistenter, tvätterier, hår- och skönhetsvård samt förvärvsarbete i hushåll. För samtliga branscher under förutsättning att verksamheten bedrivs i privat regi, till vilket räknas alla bolag och stiftelser). Summa privat service täcker grupperna G-U.

* 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.

Tabell 1.2. Facklig organisationsgrad för arbetare och tjänstemän per bransch och sektor (förändring, procentenheter 2006-2018)

A. Arbetare	2016-2017	2017-2018	2006-2018
Industri mm	-1	-2	-12
Byggverksamhet	-2	-2	-19
Handel	-1	-3	-14
Privat service exkl. handel, därav:	-1	-1	-19
- hotell & restaurang	-1	+3	-22
- transport	0	-3	-14
- företagstjänster mm	+1	-2	-18
- övriga privata tjänster	-2	-2	-22
Summa privat service	0	-2	-17
Summa privat sektor	-1	-2	-18
Offentlig sektor	-2	-2	-17
Båda sektorerna	-1	-2	-18
B. Tjänstemän			
Industri mm	-1	-1	-2
Handel	-2	0	+2
Privat service exkl. handel	-1	-2	-2
Summa privat service	-1	-2	-1
Summa privat sektor	-1	-1	-2
Offentlig sektor	0	-1	-8
Båda sektorerna	-1	-1	-5

Tabell 2. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2018)

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
2018	500 200	246 800	123 300	78 700	72 200	49 800	38 800	27 000	26 300
2006-2018	-63 500 (-11%)	-90 900 (-27%)	-22 900 (-16%)	-15 200 (-16%)	-30 400 (-30%)	-16 000 (-24%)	-50 500 (-57%)	-27 500 (-50%)	-11 000 (-29%)

* Aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemssiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabell 3 nedan. Antal aktiva medlemmar inkluderar arbetslösa och exkluderar studerande 31/12 respektive år.

Tabell 3. Medlemsutvecklingen i några LO-förbund (antal medlemmar 2006-2018)

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	76 300	76 800	54 400	41 400	27 400	27 300
2016	506 500	246 100	125 400	78 700	75 200	54 200	40 600	28 100	27 200
2017	507 500	247 100	124 300	78 300	73 100	51 700	39 900	27 900	27 000
2018	500 200	246 800	123 300	78 700	72 200	49 800	38 800	27 000	26 300
2006-2018	-63 500 (-11%)	-90 900 (-27%)	-22 900 (-16%)	-15 200 (-16%)	-30 400 (-30%)	-16 000 (-24%)	-50 500 (-57%)	-27 500 (-50%)	-11 000 (-29%)

* Grafiska Fackförbundet + Skogs- och Träfacket. Aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Källa: Kjellberg 2017a.

Tabell 4. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher
(procent och procentenheter 2006-2018)

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
2018	70	72	62	50	48	57	30	49
2006-2018	-16 pe (-19)	-12 pe (-14)	-19 pe (-23)	-14 pe (-22)	-19 pe (-28)	-14 pe (-20)	-22 pe (-42)	-17 pe (-26)

* Organisationsgraden för enskilda år 2006-2018 finns i tabell 5 nedan. Årsmedeltal.

Tabell 5. Facklig organisationsgrad för arbetare i olika branscher
(procent och procentenheter 2006-2018)

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
2007	85	81	77	61	62	67	47	62
2008	83	81	72	57	58	63	40	58
2009	82	81	73	56	57	62	36	56
2010	82	79	71	57	57	63	36	57
2011	80	78	69	56	55	60	33	55
2012	80	78	69	56	55	62	32	55
2013	79	77	68	56	54	63	30	54
2014	77	76	67	53	54	64	29	53
2015	76	76	65	52	51	60	28	51
2016	74	75	66	54	50	60	28	51
2017	72	74	64	53	49	60	27	51
2018	70	72	62	50	48	57	30	49
2006-2018	-16 pe (-19)	-12 pe (-14)	-19 pe (-23)	-14 pe (-22)	-19 pe (-28)	-14 pe (-20)	-22 pe (-42)	-17 pe (-26)

Årsmedeltal. Pe = procentenhet. Facklig organisationsgrad årsgenomsnitt 16-64 år anställda (dvs exklusive arbetslösa) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Offentlig sektor utgörs av statlig och kommunal sektor. Kommunal sektor utgörs av kommuner och landsting.

Tabell 6. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund
(procent och procentenheter 2006-2018)

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
2018	551 500	167 300	138 500	92 100	66 100	25 600	19 300
2006-2018	+108 500 (+24%)	-12 800 (-7%)	+4 800 (+4%)	-2 200 (-2%)	- 9 300 (-12%)	- 5 900 (-19%)	+2 400 (+14%)

* Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år. Medlemssiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabellbilagan, tabell 7.

**Tabell 7. Medlemsutvecklingen i några TCO-förbund
(procent och procentenheter 2006-2018)**

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
2006-2018	+108 500 (+24%)*	-12 800 (-7%)*	+4 800 (+4%)	-2 200 (-2%)	- 9 300 (-12%)	- 5 900 (-19%)	+2 400 (+14%)

Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år.

* Sif + HTF. Inklusive Farmaciförbundet (5 200 medlemmar 2006) som 2014 gick upp i Unionen hade de förbund som idag motsvaras av Unionen 448 200 medlemmar år 2006. Ökningen 2006–2018 blir då 103 300 medlemmar eller 23 procent.

Svenska Folkhögskolans Läraryrket, som idag räknas in i Läraryrkets medlemstal, hade 2006 1 900 medlemmar. Om dessa adderas till Läraryrkets medlemstal 2006 blir detta 182 000. Medlemsminskningen 2006–2018 blir då 14 700 eller 8 procent.

Källa: Kjellberg 2017a.

**Tabell 8. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i olika sektorer
(procent och procentenheter 2006-2018)**

År	Industri mm	Handel	Övriga Privata Tjänster	Privata Tjänster Totalt	Statlig Sektor	Kommunal Sektor
2006	80	62	66	65	88	90
2018	78	64	64	64	81	81
2006-2018	-2 pe (-3)	+2 pe (+3)	-2 pe (-3)	-1 pe (-2)	-7 pe (-8)	-9 pe (-10)

Årsmedeltal. Organisationsgraden för enskilda år 2006–2018 finns i tabell 9 nedan.

Pe = procentenhet.

Tabell 9. Facklig organisationsgrad för tjänstemän i olika sektorer (procent och procentenheter 2006-2018)

Organisationsgrad för tjänstemän (årsmedeltal)						
År	Industri mm	Handel	Övriga Privata Tjänster	Privata Tjänster Totalt	Statlig Sektor	Kommunal Sektor
2006	80	62	66	65	88	90
2007	76	59	63	62	85	87
2008	76	56	61	60	84	86
2009	76	58	63	62	83	86
2010	77	61	63	63	83	86
2011	78	59	64	64	82	86
2012	79	60	65	65	82	85
2013	80	61	65	65	83	85
2014	79	63	66	66	82	85
2015	80	64	66	67	81	84
2016	80	66	67	66	81	83
2017	79	64	66	66	83	82
2018	78	64	64	64	81	81
2006-2018	-2 pe (-3)	+2 pe (+3)	-2 pe (-3)	-1 pe (-2)	-7 pe (-8)	-9 pe (-10)

Årsmedeltal. Pe = procentenhet. Facklig organisationsgrad årsgenomsnitt 16-64 år anställda (dvs exklusive arbetslösa) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Offentlig sektor utgörs av statlig och kommunal sektor. Kommunal sektor utgörs av kommuner och landsting.

Tabell 10. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund 2006-2018 (procent 2006-2018)

År	Sveriges Ingenjörer	Jusek	Lärarnas Riksförbund	Akademiker-förbundet SSR	Läkar-förbundet	Natur-vetarna	Civil-ekonomerna
2006	95 300	55 100	58 200	37 100	29 000	23 200	23 200
2018	125 000	67 100	63 100	55 800	37 200	30 700	28 800
2006-2018:1	+31 900 (+34%)	+14 200 (+27%)	+4 900 (+8%)	+19 800 (+55%)	+ 9 600 (+35%)	+ 8 700 (+39%)	+ 6 200 (+27%)
2006-2018:2	+29 700 (+31%)	+12 000 (+22%)	+4 900 (+8%)	+18 700 (+50%)	+8 200 (+28%)	+7 500 (+32%)	+ 5 600 (+25%)

Antal aktiva medlemmar 31/12. Medlemssiffror för enskilda år 2006-2018 finns i tabell 11.

Tabell 11. Medlemsutvecklingen i några Saco-förbund (procent 2006-2018)

År	Antal aktiva medlemmar 31/12						
	Sveriges Ingenjörer	Jusek	Lärarnas Riksförbund	Akademikerförbundet SSR	Läkarförbundet	Natur-Vetarna	Civil-ekonomerna
2006:1	93 100*	52 900	58 200	36 000	27 600	22 500**	22 600
2006:2	95 300*	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**	23 600
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
2006-2018:1	+31 900 (+34%)	+14 200 (+27%)	+4 900 (+8%)	+19 800 (+55%)	+ 9 600 (+35%)	+ 8 700 (+39%)	+ 6 200 (+27%)
2006-2018:2	+29 700 (+31%)	+12 000 (+22%)	+4 900 (+8%)	+18 700 (+50%)	+8 200 (+28%)	+7 500 (+32%)	+ 5 600 (+25%)

Antal aktiva medlemmar 31/12. Pe = procentenhet. Tabellen redovisar yrkesverksamma + arbetslösa och tjänstlediga (från 2017 hos Saco benämnda "yrkesaktiva". Egenföretagare (inklusive de med anställda) inkluderade från och med 2016 och i vissa fall från 2015. 2006:2 inkluderar egenföretagare för att möjliggöra relevanta jämförelser mellan 2006 och 2018. Förändringen mellan 2006 och 2018 redovisas i 2006-2018:2.

* Inklusive 9 300 medlemmar i Ingenjörsförbundet.

** Agrifack + Sveriges Naturvetareförbund

Källa: Kjellberg 2017a.

Tabell 12. De 35 största fackförbunden i Sverige

	Förbund	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Unionen	551.500	44	P	TJ	V	TCO	FI, PTK
2	Kommunal	500.200	78	O/P	A	V	LO	
3	IF Metall	246.800	19	P	A	V	LO	FI
4	Lärarförbundet	167.300	84	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK, LS
5	Vision (f d SKTF)	138.500	72	O	TJ	V	TCO	OFR
6	Sveriges Ingenjörer	125.000	27	P/O	TJ	P	Saco	FI, PTK, Akad., Saco-S
7	Handels	123.300	63	P	A/TJ	V	LO	
8	Ledarna	94.200	32	P/O	TJ	Y	Ober.	PTK, OFR
9	Vårdförbundet	92.100	90	O/P	TJ	Y/P	TCO	OFR, PTK
10	Byggnads	78.700	2	P	A	V	LO	6F
11	Seko	72.200	25	P/O	A/TJ	V	LO	6F
12	Jusek	67.100	59	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Akad., Saco-S
13	Fackförbundet ST	66.100	62	O	TJ	V	TCO	OFR
14	Lärarnas Riksförbund	63.100	70	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, LS, Saco-S
15	Akademikerförbundet SSR	55.800	82	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
16	Transport	49.800	17	P	A	V	LO	
17	GS-facket	38.800	18	P	A	V	LO	FI
18	Läkarförbundet	37.200	52	O/P	TJ	P	Saco	OFR, PTK, Saco-S
19	Naturvetarna	30.700	63	O/P	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S
20	Civilekonomerna	28.800	56	P/O	TJ	P	Saco	PTK, Saco-S
21	Hotell o Restaurang	27.000	59	P	A/TJ	V	LO	
22	Fastighets	26.300	48	P	A	V	LO	6F
23	Finansförbundet	25.600	61	P	TJ	V	TCO	
24	Livs	23.400	34	P	A	V	LO	FI
25	Polisförbundet	19.300	33	O	TJ	Y	TCO	OFR
26	Elektrikerna	19.000	2	P	A	Y	LO	6F
27	Sveriges universitetslärare och forskare	18.900	50	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
28	DIK	17.800	75	O/P	TJ	P	Saco	Saco-S, Akad., PTK
29	Officersförbundet	14.200	12	O		P/V	Saco	OFR
30	Pappers	13.900	16	P	A	V	LO	
31	SRAT	13.000	71	O/P	A	P/V	Saco	Saco-S, Akad., PTK
32	Forena (tidigare FTF)	13.000	57	P	TJ	V	TCO	
33	Journalistförbundet	11.000	57	P	TJ	P	TCO	PTK
34	Fysioterapeuterna	11.000	79	O/P	TJ	P	Saco	OFR, Saco-S, PTK
35	Sveriges Arkitekter	9.600	58	P/O	TJ	P	Saco	Akad., PTK, Saco-S

Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2018 (dvs. 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

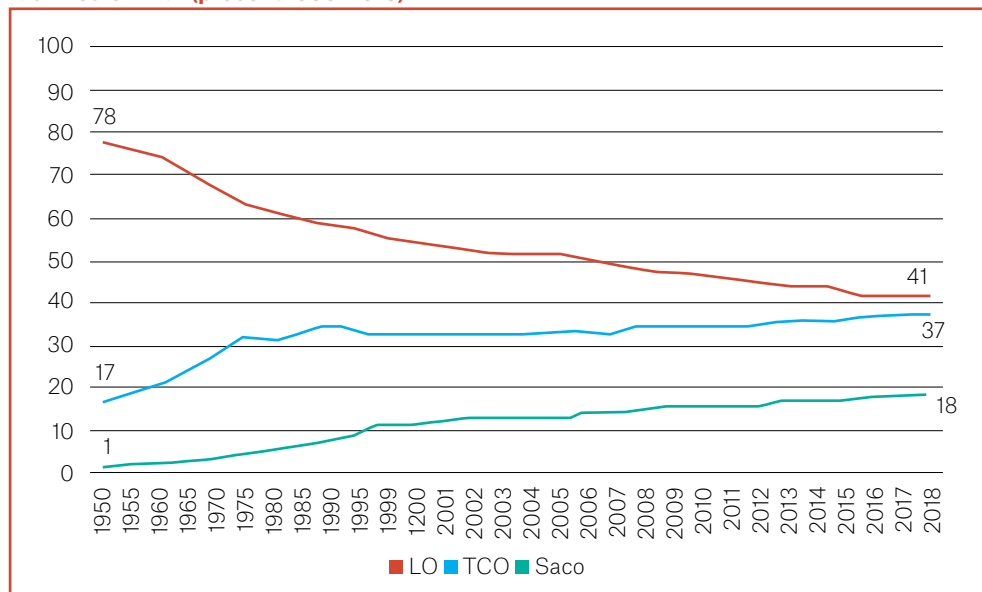
(4) A = arbetare, TJ = tjänstemän

(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).

Bild 2. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2018)



Medlemsandelar för enskilda år 2006-2018 finns i tabell 13 samt medlemssiffror för enskilda år 1985-2018 i tabell 36.

Tabell 13. De fackliga centralorganisationernas andel av aktiva fackmedlemmar (procent 1950-2018)

	LO	TCO	Saco	SR*	Övriga	Alla
1950	78 (78,1)	17 (17,0)	1 (1,0)	1 (1,3)	3 (2,7)	100
1955	76 (76,1)	19 (19,2)	2 (1,8)	1 (0,9)	2 (2,1)	100
1960	74 (74,3)	21 (20,6)	2 (2,2)	1 (0,8)	2 (2,0)	100
1965	71 (71,2)	24 (24,48)	3 (2,8)	1 (0,8)	2 (1,6)	100
1970	66 (66,2)	28 (28,3)	3 (3,2)	1 (0,8)	1 (1,4)	100
1975	63 (62,8)	32 (31,8)	4 (4,3)	-	1 (1,0)	100
1980	61 (60,7)	31 (30,8)	5 (5,49)	-	3 (3,1)	100
1985	60 (59,8)	33 (33,1)	7 (6,52)	-	1 (0,6)	100
1990	58 (57,9)	34 (33,8)	8 (7,7)	-	1 (0,6)	100
1995	57 (56,8)	33 (33,4)	9 (8,8)	-	1 (1,0)	100
1999	55 (55,0)	32 (32,0)	11 (10,6)	-	2 (2,4)	100
2000	54 (54,2)	32 (32,3)	11 (11,0)	-	2 (2,4)	100
2001	53 (53,1)	33 (32,8)	12 (11,6)	-	3 (2,5)	100
2002	52 (52,0)	33 (33,4)	12 (12,1)	-	3 (2,6)	100
2003	51 (51,45)	33 (33,3)	13 (12,6)	-	3 (2,6)	100
2004	51 (51,1)	33 (33,2)	13 (13,0)	-	3 (2,7)	100
2005	51 (50,7)	33 (33,2)	13 (13,4)	-	3 (2,8)	100
2006	50 (50,4)	33 (33,1)	14 (13,7)	-	3 (2,8)	100
2007	49 (49,4)	33 (33,4)	14 (14,4)	-	3 (2,8)	100
2008	48 (48,48)	34 (33,54)	15 (15,0)	-	3 (3,0)	100
2009	47 (47,3)	34 (33,8)	16 (15,7)	-	3 (3,2)	100
2010	47 (46,6)	34 (34,0)	16 (16,1)	-	3 (3,3)	100
2011:1	46 (45,9)	34 (34,2)	16 (16,49)	-	3 (3,4)	100
2011:2	46 (46,0)	34 (34,3)	16 (16,3)	-	3 (3,4)	100
2012	45 (45,3)	35 (34,9)	16 (16,3)	-	3 (3,4)	100
2013	44 (44,3)	36 (35,6)	17 (16,6)	-	4 (3,5)	100
2014	44 (43,7)	36 (36,0)	17 (16,8)	-	4 (3,5)	100

Tabell 13. Fortsättning

	LO	TCO	Saco	SR*	Övriga	Alla
2015	43 (43,4)	36 (36,3)	17 (16,8)	-	3 (3,49)	100
2016	42 (42,4)	37 (36,7)	18 (17,6)	-	3 (3,4)	100
2017	42 (42,0)	37 (36,53)	18 (18,0)	-	3 (3,4)	100
2018	41 (41,48)	37 (36,9)	18 (18,1)	-	3 (3,45)	100

Antal medlemmar 31/12 respektive år, exklusive pensionärer i LO, TCO, Saco och övriga, exklusive studerandemedlemmar i TCO och Saco samt exklusive egenföretagare i Saco. T.o.m. 2011:1 Saco: yrkesverksamma minus egenföretagare + arbetslösa och tjänstlediga, från 2011:2 exklusive tjänstlediga samt arbetslösa enligt statistik från AEA. Saco exklusive SROF (Reservofficersförbundet). Saco och SR gick samman 1975 (några SR-förbund gick över till TCO).

Symf (Sveriges Yrkesmusikerförbund) anslöts till TCO 15/5 1985. SALF lämnade TCO 31/12 1979 och återinträdde 1/10 1985. ORF lämnade TCO november 1995; SOF lämnade Saco 1995, Officersförbundet som bildades 1995 genom sammanslagning av ORF och SOF lämnade 1998 gruppen övriga och anslöt sig då till Saco. Sveriges Fartygsbefälsförening lämnade Ledarna 1996 och gick med i Saco. Ledarna lämnade TCO 1997 och blev då ett fristående förbund. FF (Försäkringsanställdas Förbund) gick ur LO och anslöt sig till TCO 1/1 2002 (till TCO-förbundet ST 2004).

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

Tabell 14. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder (procent och procentenheter 2000-2018)*

	2000	Senaste år	Förändring pe	Förändring %
Sverige	81	67 (2018)	-14 pe	-17
Finland	76	65 (2016)	-11 pe	-14
Danmark	72	53 (2017)	-19 pe	-26
Norge	53	49 (2017)	-4 pe	-8
Italien	35	34 (2016)	-1 pe	-3
Österrike	37	27 (2016)	-10 pe	-27
Storbritannien	30	23 (2017)	-7 pe	-23
Grekland	25	19 (2016)	-6 pe	-24
Tyskland	25	17 (2016)	-8 pe	-32
Nederländerna	23	17 (2016)	-6 pe	-26
Spanien	17	14 (2015)	-3 pe	-18
Schweiz	20	16 (2015)	-4 pe	-20
Tjeckien	27	11 (2015)	-16 pe	-59
Polen	18	12 (2014)	-6 pe	-33
USA	13	11 (2018)	-2 pe	-15%
Ungern	20	9 (2016)	-11 pe	-55
Frankrike	8	8 (2015)	0 pe	0

Medlemssiffror för fler länder och år finns i tabell 15. Pe = procentenhet.

**Tabell 15. Facklig organisationsgrad för löntagare i olika länder
(procent och procentenheter 2000-2018)**

	2000	2005	2006	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2000-senas-te*	%**
Sverige	81	78	77	71	70	70	70	69	69	69	67	-14 pe	-17
Finland	76	71	71	70	/69	69	67	66	65			-11 pe	-14
Danmark (1)	75	72	69	69	69	/69	68	/64	63	63		-12 pe	-16
Danmark (2)	72	68	65	62	60	/60	58	/55	53	53		-19 pe	-26
Belgien	56	54	55	54	55	55	54	54	54			-2 pe	-4
Norge	53	53	/50	49	49	49	49	49	49	49		-4 pe	-8
Italien	35	34	34	36	37	37	36	36	34			-1 pe	-3
Irland	36	33	32	35	34	34			/27			-9 pe	-25
Kanada	31	30	30	30	30	29	29	29	29			-2 pe	-6
Österrike	37	33	31	28	27	27	28	27	27			-10 pe	-27
Storbritannien	30	29	28	27	26	26	25	25	24	23		-7 pe	-23
Grekland	25	24	24			22			19			-6 pe	-24
Slovenien	42	37	31	25	22	21	21	20				-22 pe	-52
Tyskland	25	22	21	19	18	18	18	18	17			-8 pe	-32
Nederländerna	23	21	20	19	19	18	18	18	17			-6 pe	-26
Portugal	22	21	21	19	18	-	17	16				-6 pe	-27
Japan	21	19	18	19	18	18	18	17	17	17		-4 pe	-19
Spanien	17	15	14	17	17	17	16	14				-3 pe	-18
Schweiz	20	19	19	17	16	16	16	16				-4 pe	-20
Australien	25	22	20	18	18	17	15		15			-10 pe	-40
Mexiko	17	16	16	14	14	14	13	13	13	13		-4 pe	-24
Tjeckien	27	20	19	17	14	13	13	12	11			-16 pe	-59
Slovakien	32	23	21	15	14	13	12	11				-21 pe	-66
Lettland	20	-	17	15	13	13	13	13				-7 pe	-35
Polen	18	18	16		13	13	12					-6 pe	-33
USA	13	12	12	12	11	11	11	11	11	11	11	-2 pe	-15
Ungern	20	17	17		12		10	9	9			-11 pe	-55
Sydkorea	12	10	10	10	10	10	10	10	10			-2 pe	-10
Litauen	17		11	10	9	8	8	8	7			-10 pe	-59
Frankrike	8	8	8	8	8	8	8	8				0 pe	0
Turkiet	29			11		6	7	8	8	9		-20pe	-69
Estland	15	10		8	7	6	5	5				-10 pe	-67

* Förändring i procentenheter (pe) mellan år 2000 och senast tillgängliga data.

** Förändring i procent (%).

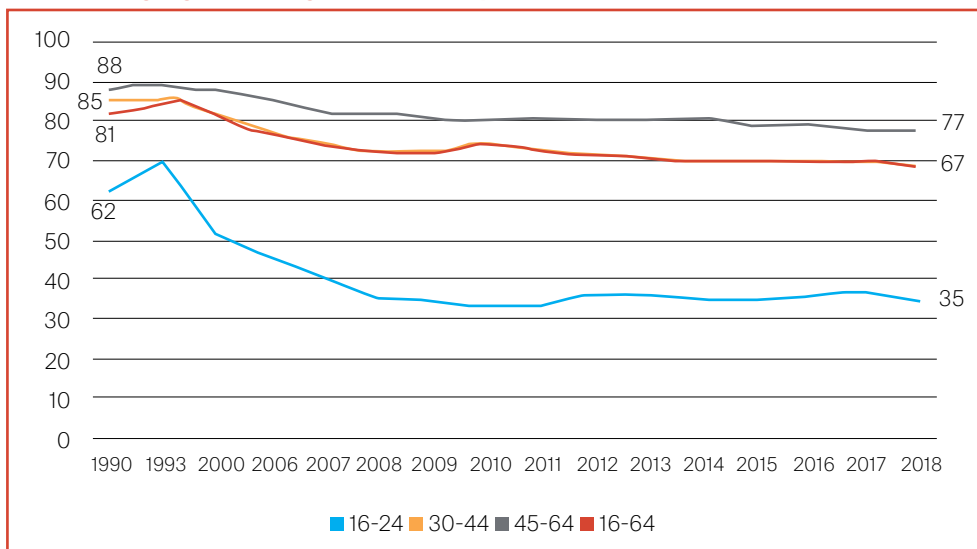
Anmärkning 1. Snedstreck (/) markerar brott i serie.

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 från och med 2006 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. Lettland 2000 avser 2003. Ungern 2000 avser 2001 och 2006 avser 2005. Litauen 2000 avser 2001. Turkiet 2000 avser 2001. Estland 2006 avser 2005.

Bild 3. Facklig organisationsgrad efter ålder (procent 1990-2018)



Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabell 16 nedan.

Källa: specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Tabell 16. Facklig organisationsgrad efter ålder (procent 1990-2018)

Ålder	1990	1993	2000	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
16-24	62	69	52	46	40	36	35	34	34	36	36	35	35	36	37	35
25-29	78	81	74	68	64	61	59	60	58	57	58	58	59	59	59	57
16-29 Totalt	69	76	64	58	53	49	48	48	47	47	47	47	48	49	49	48
30-44	85	86	82	77	74	72	72	73	72	71	71	71	70	70	69	67
45-64	88	89	88	85	82	81	80	80	80	80	80	80	79	79	78	77
16-64 totalt	81	85	81	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69	67
Män	80	82	78	74	71	68	68	68	67	68	67	67	66	66	65	64
Kvinnor	83	87	83	80	76	74	74	75	73	73	73	73	73	72	72	71

Anm. Anställda årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Tabell 17. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder och kön (procentenheter 1990-2018)

Ålder	1993- 2018	2006-2018
16-24	-34	-11
30-44	-19	-10
45-64	-9	-8
16-64 totalt	-18	-10

Fler åldersintervall och årtal finns i tabell 18.

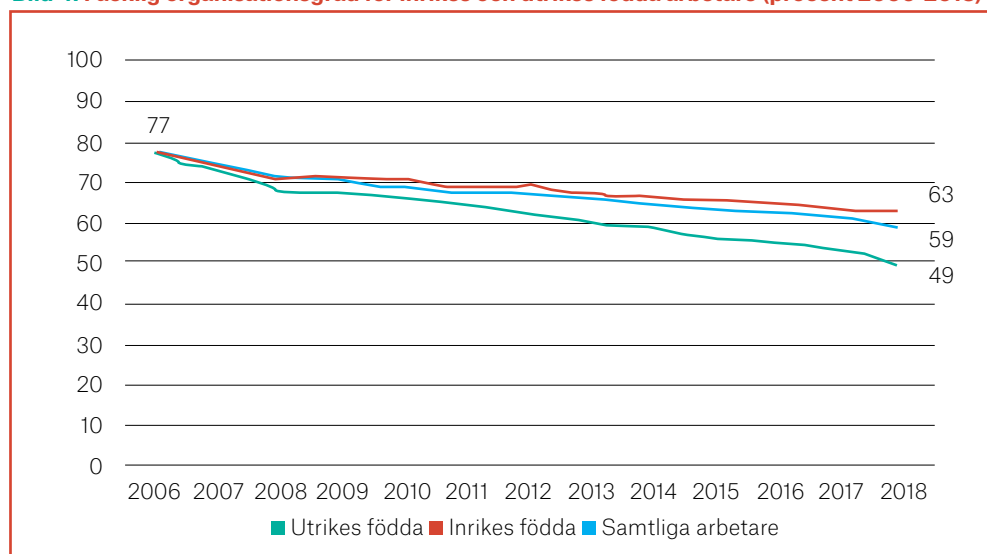
Källa: specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Tabell 18. Förändring i facklig organisationsgrad efter ålder och kön (procentenheter 1990-2018)

Ålder	1990-2018	1993-2018	2006-2007	2007-2008	2008-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2006-2017	2017-2018	2006-2018
16-24	-27	-34	-6	-4	0	0	-1	0	+1	+1	-9	-2	-11
25-29	-21	-24	-4	-3	-4	+1	0	+1	0	0	-9	-2	-11
16-29 totalt	-21	-28	-5	-4	-2	0	0	+1	+1	0	-9	-1	-10
30-44	-18	-19	-3	-2	-1	0	0	-1	0	-1	-8	-2	-10
45-64	-11	-9	-3	-1	-1	0	0	-1	0	-1	-7	-1	-8
16-64 totalt	-14	-18	-4	-2	-1	0	0	-1	0	0	-8	-2	-10
Män	-16	-16	-3	-3	0	-1	0	-1	0	-1	-9	-1	-10
Kvinnor	-12	-16	-4	-2	-1	0	0	0	-1	0	-8	-1	-9

Anställda årsgenomsnitt. Heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna exkluderade. Källa: Specialbearbetningar av SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU).

Bild 4. Facklig organisationsgrad för inrikes och utrikes födda arbetare (procent 2006-2018)



Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabell 20.

Tabell 19. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor (procent/enheter 2006-2018)

	2006	2018	2006-2018
Privatanställda			
Utrikes födda	75	45	-30 pe
Inrikes födda	74	60	-14 pe
Privatanställda Totalt	74	56	-18 pe
Offentliganställda			
Utrikes födda	85	62	-23 pe
Inrikes födda	87	74	-13 pe
Offentliganställda Totalt	87	70	-17 pe
Arbetare totalt			
Utrikes födda	77	49	-28 pe
Inrikes födda	77	63	-14 pe
Samtliga arbetare	77	59	-18 pe

Fler åldersintervall och siffror för alla årtal finns i tabell 21.

Pe = procentenheter.

Tabell 20. Facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor (procent 2006-2018)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privatanställda													
Utrikes födda	75	69	64	63	62	60	58	56	55	51	51	49	45
Födda i Sverige	74	70	68	67	66	65	65	64	63	62	62	61	60
Privatanställda totalt	74	70	67	66	65	64	63	62	61	59	59	58	56
Offentliganställda													
Utrikes födda	85	84	80	79	80	77	77	73	72	71	68	64	62
Inrikes födda	87	85	83	83	83	81	81	80	79	78	76	75	74
Offentliganställda totalt	87	85	83	82	83	80	80	79	77	77	74	72	70
Arbetare totalt													
Utrikes födda	77	73	68	67	66	64	62	60	59	56	55	53	49
Inrikes födda	77	74	71	71	70	68	69	67	66	65	65	64	63
Samtliga arbetare	77	74	71	70	69	67	67	66	64	63	62	61	59

Anm. 16-64 år, exklusive heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna.
Källa: SCB/AKU.

Tabell 21. Förändring i facklig organisationsgrad för arbetare efter födelseland och sektor (procentenheter 2006-2018)

	2006-2008	2006-2009	2006-2010	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2006-2017	2017-2018	2006-2018
Privatanställda											
Utrikes födda	-9	-12	-15	-2	-1	-4	0	-2	-26	-4	-30
Inrikes födda	-6	-7	-8	-1	-1	-1	0	-1	-13	-1	-14
Privatanställda Totalt	-7	-8	-9	-1	-1	-2	0	-1	-16	-2	-18
Offentliganställda											
Utrikes födda	-5	-6	-5	-4	-1	-1	-3	-3	-21	-2	-23
Inrikes födda	-4	-4	-4	-1	-1	-1	-2	-1	-12	-1	-13
Offentliganställda Totalt	-4	-5	-4	-1	-2	0	-3	-2	-15	-2	-17
Arbetare totalt											
Utrikes födda	-9	-10	-11	-2	-1	-3	-1	-2	-24	-4	-28
Inrikes födda	-6	-6	-7	-2	-1	-1	0	-1	-13	-1	-14
Samtliga arbetare	-6	-7	-8	-1	-2	-1	-1	-1	-16	-2	-18

Anm. 16-64 år; AKU exklusive heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna.

Tabell 22. Facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor
(procent 2006-2018)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Privatanställda													
Utlandsfödda	65	63	59	60	64	65	64	62	61	62	62	64	63
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
Offentliganställda													
Utlandsfödda	79	76	75	78	78	73	74	76	74	73	71	73	69
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	81
Tjänstemän totalt													
Utlandsfödda	70	68	65	66	69	68	67	67	66	66	65	68	65
Födda i Sverige	77	74	72	73	73	73	74	74	75	75	75	74	73
Samtliga tjänstemän	77	73	72	72	73	73	73	73	74	74	74	73	72

Tabell 23. Förändring i facklig organisationsgrad för tjänstemän efter födelseland och sektor
(procentenheter 2006-2018)

	2006-2008	2006-2009	2006-2010	2006-2014	2006-2015	2006-2016	2006-2017	2006-2018
Privatanställda								
Utlandsfödda	-6	-5	-1	-4	-3	-3	-1	-2
Födda i Sverige	-5	-4	-4	0	0	+1	0	-2
Privatanställda totalt	-6	-4	-4	-1	-1	0	-1	-2
Offentliganställda								
Utlandsfödda	-4	-1	-1	-5	-6	-8	-6	-10
Födda i Sverige	-3	-4	-3	-4	-5	-6	-6	-6
Offentliganställda totalt	-4	-4	-3	-5	-6	-7	-7	-8
Tjänstemän totalt								
Utlandsfödda	-5	-4	-1	-4	-4	-5	-2	-5
Födda i Sverige	-5	-4	-4	-2	-2	-2	-3	-4
Samtliga tjänstemän	-5	-5	-4	-3	-3	-3	-4	-5

Anm. 16-64 år; AKU exklusive heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna.

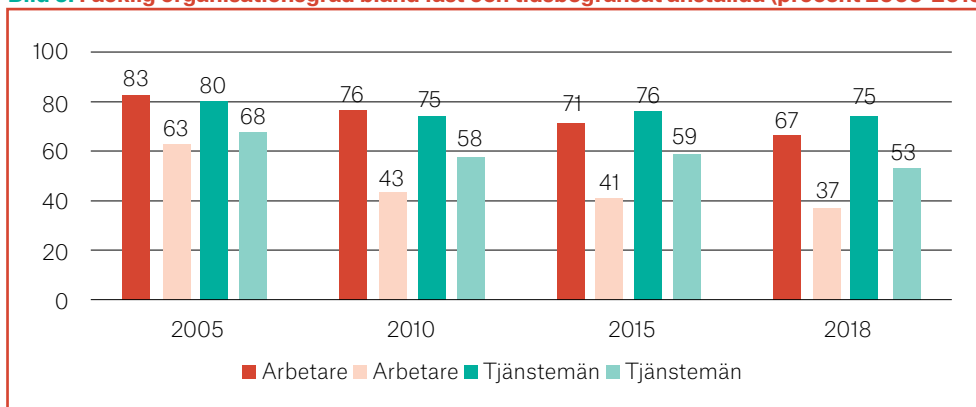
Tabell 24. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent/enheter 2005-2018)

År	Arbetare			Tjänstemän		
	Fast Anställda	Tidsbegr. Anställda	Alla	Fast Anställda	Tidsbegr. Anställda	Alla
2005	83	63	80	80	68	79
2010	76	43	71	75	58	73
2005-2010	-7 pe	-20 pe	-9 pe	-5 pe	-10 pe	-6 pe
2015	71	41	65	76	59	74
2017	69	38	63	76	55	73
2018	67	37	62	75	53	73
2017-2018	-2 pe	-1 pe	-1 pe	-1 pe	-2 pe	0
2010-2015	-5 pe	-2 pe	-6 pe	+1 pe	+1 pe	+1 pe
2015-2018	-4 pe	-4 pe	-3 pe	-1 pe	-6 pe	-1 pe
2005-2018	-16 pe	-26 pe	-18 pe	-5 pe	-15 pe	-6 pe

Anmärkning: Kvartalsgenomsnitt första kvartalet respektive år (AKU). Anställda 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Pe = procentenheter.

Källa: Larsson 2017a:15, Larsson 2018:15.

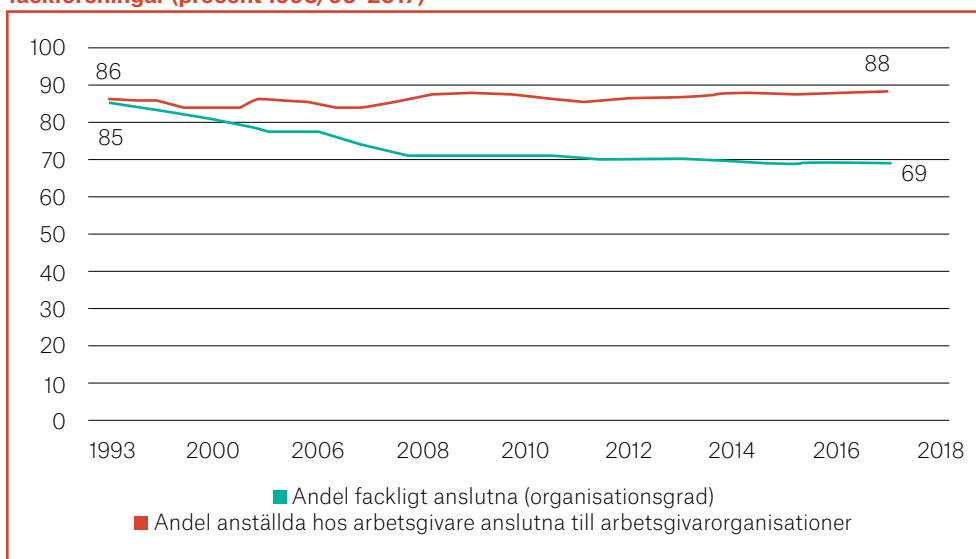
Bild 5. Facklig organisationsgrad bland fast och tidsbegränsat anställda (procent 2005-2018)



Första kvartalet respektive år. Siffror för fler årtal finns i tabellbilagan, tabell 22.

Källa: Larsson 2017a:15, Larsson 2018:15.

Bild 6. Andel anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95-2017)



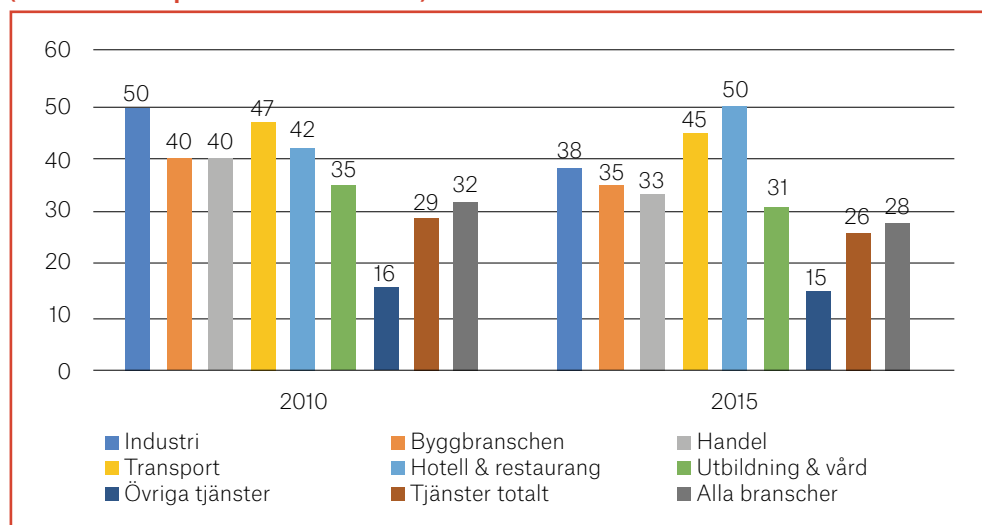
Siffror per årtal och sektor finns i tabellbilagan, tabell 23.

Tabell 25. Anställda i Sverige som täcks av arbetsgivarorganisationer respektive fackföreningar (procent 1993/95-2017)

Facklig organisationsgrad															
Sektor	1993	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Privat	78	74	72	71	68	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64
Offentlig	94	92	89	88	86	84	84	85	83	83	83	82	81	80	79
Alla	85	81	78	77	73	71	71	71	70	70	70	70	69	69	69
Andel anställda hos arbetsgivare anslutna till arbetsgivarorganisationer															
Sektor	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Privat	77	75	78	77	77	/ 80	81	80	80	81	80	82	82	82	82
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	86	83	86	85	84	/ 87	88	87	86	87	87	88	88	88	88

Anmärkning. Arbetsgivarnas organisationsgrad avser andelen löntagare i företag och verksamheter anslutna till en arbetsgivarorganisation 31 december respektive år. Vid beräkningen av arbetsgivarnas organisationsgrad har antalet anställda hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar dividerats med antalet anställda 16-64 år enligt arbetskraftsundersökningarna 4:e kvartalet respektive år. Om i stället anställda 15-74 år används blir arbetsgivarnas organisationsgrad inom privat sektor 76 procent 2007, 80 procent 2008, 81 procent 2009, 80 procent 2010, 79 procent 2011, 80 procent 2012, 79 procent 2013, 81 procent 2014 och 2015 samt 80 procent 2016 och 2017. Motsvarande tal för privat och offentlig sektor sammantaget blir 84 procent 2007, 87 procent 2008, 87 procent 2009, 86 procent åren 2010-2013, 87 procent 2014, 2015 och 2016 samt 86 procent 2017.

Bild 7. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)



* Företag med 1-49 anställda. Siffror för Stockholm finns i tabell 24.
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Tabell 26. Andel småföretag* anslutna till en arbetsgivarorganisation (branscher och procent 2010 och 2015)

	Riket 2010	Stockholms län 2010	Riket 2015	Stockholms län 2015s
Industri mm	50	36	38	20
Byggbranschen	40	23	35	25
Handel	40	Handel, transport, hotell & Restaurang 32	33,5	Handel, transport, hotell & Restaurang 24
Transport	47	Se ovan	45	Se ovan
Hotell & restaurang	42	Se ovan	50	Se ovan
Utbildning & vård	35	Se nedan	31	Se nedan
Övriga tjänster**	16	Övriga tjänster inkl. vård och utbildning 12	15	Övriga tjänster inkl. vård och utbildning 12
Tjänster totalt***	29	19	26	15,5
Alla branscher	32	21	28	17

* Företag med 1-49 anställda.

Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

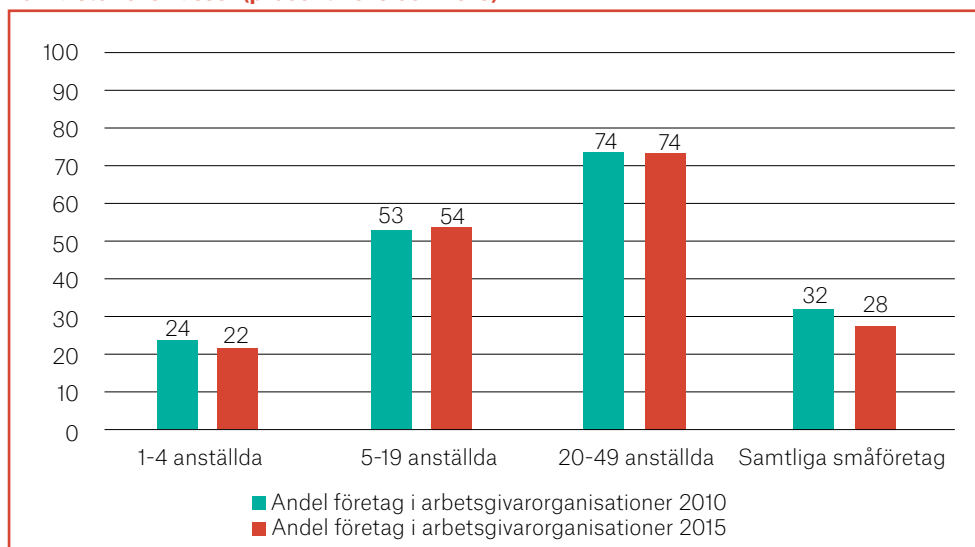
** Bland annat datakonsultföretag, fastighetsbolag, konsultbyråer, PR-firmor, reklambyråer, uthyrningsfirmor och fastighetsserviceföretag.

*** Handel, transport, hotell & restaurang, utbildning & vård samt övriga tjänster.

Anm. Talen har erhållits genom att addera andelen småföretag med reguljära kollektivavtal och de som har både kollektivavtal och hängavtal. Avvikelser kan förekomma genom att additionen skett utifrån tal med en decimal.

Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Bild 8. Andel småföretag anslutna till en arbetsgivarorganisation i olika storleksklasser (procent 2010 och 2015)



Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Bild 9. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 2007-2017)



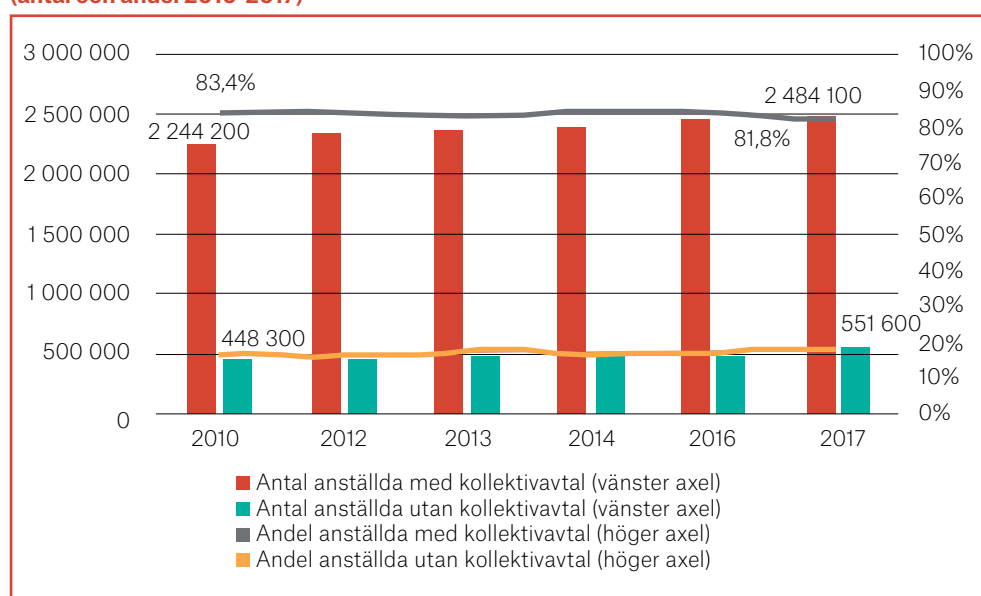
Anställda i åldrarna 15-74 år. Siffror per årtal och sektor finns i tabell 25B.

Tabell 27. Andel anställda i Sverige som täcks av kollektivavtal (procent 1995-2017)

A. Kollektivavtalens täckningsgrad 16-64 år														
Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Privat	90	89	86	/ 82	/ 84	85	84	84	85	84	85	85	84	/ 83
Offentlig	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla	94	93	91	/ 88	/ 90	90	89	89	90	89	90	90	90	/ 89
B. Kollektivavtalens täckningsgrad 15-74 år														
Sektor	1995	2005	2007:1	2007:2	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Privat				81	/84	85	83	83	84	83	83	83	83	/ 82
Offentlig				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Alla				87	/89	90	89	88	89	88	89	89	89	/ 88

För närmare detaljer se Kjellberg 2019a.

Bild 10. Anställda i privat sektor med respektive utan kollektivavtal (antal och andel 2010-2017)



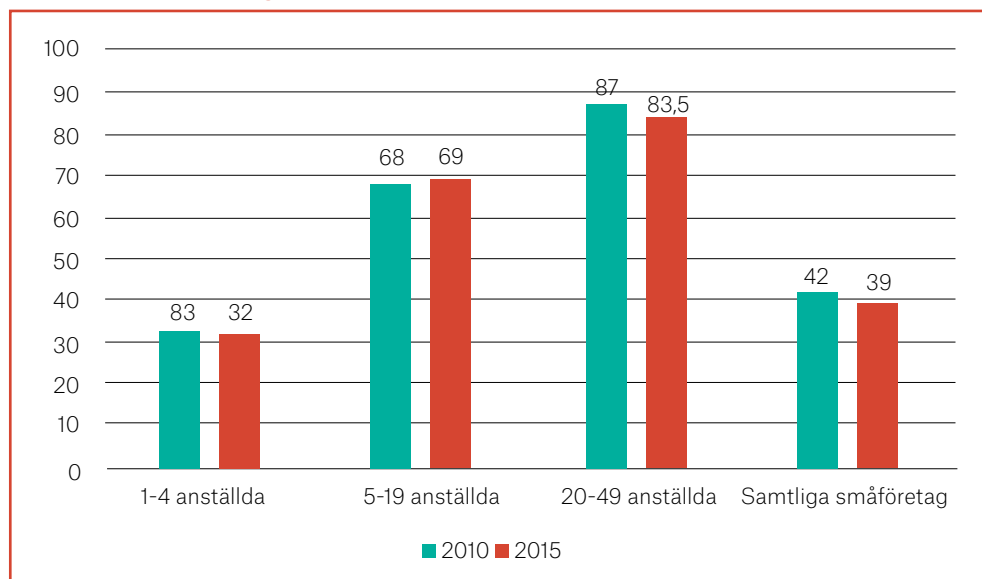
Antal i staplar, andel i kurvor. Siffror för olika åldersgrupper, sektorer och årtal finns i tabellerna 25 och 26.

Tabell 28. Antal anställda med respektive utan kollektivavtal (2010-2017)

	2010		2012		2013		2014		2016		2017	
	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år	16-64 år	15-74 år
Reguljärt kollektivavtal	2.061.200	2.076.600	2.144.500	2.160.600	2.161.100	2.177.200	2.218.800	2.240.900	2.274.000	2.291.200	2.341.400	2.364.500
Hängavtal	167.600	167.600	177.500	177.500	168.700	168.700	138.800	138.800	155.300	155.300	119.600**	119.600**
Summa med kollektivavtal (privat sektor)	2.228.700	2.244.200	2.322.000	2.338.100	2.329.800	2.345.900	2.357.600	2.379.700	2.429.700	2.446.600	2.461.000	2.484.100
Täckningsgrad	84,3%	83,4%	85,0%	83,8%	84,0%	82,9%	84,6%	83,4%	84,47%	83,0%	83,3%	81,8%
Antal anställda i arbetskraften (privat sektor; kvartal 4)	2.644.700	2.692.500	2.732.000	2.789.100	2.772.400	2.828.900	2.785.600	2.854.200	2.876.300	2.946.700	2.946.700	3.035.700
- därav anställda utan kollektivavtal	416.000	448.300	410.000	451.000	442.600	483.000	428.000	474.500	446.600	500.100	485.700	551.600
Andel utan kollektivavtal (privat sektor)	15,7%	16,7%	15,0%	16,2%	16,0%	17,1%	15,4%	16,6%	15,53%	17,0%	16,7%	18,2%
Kollektivavtal privat + offentlig sektor	3.503.600	3.543.300	3.595.200	3.644.500	3.611.100	3.664.400	3.676.800	3.743.100	3.821.600	3.881.800	3.874.300	3.943.800
Antal anställda i hela arbetskraften*	3.919.600	3.996.600	4.005.200	4.104.900	4.053.700	4.147.400	4.104.800	4.224.500	4.268.200	4.381.900	4.367.800	4.495.400
Andel med kollektivavtal	89,4%	88,7%	89,8%	88,8%	89,1%	88,4%	89,6%	88,6%	89,54%	88,6%	88,7%	87,7%

* Privat + offentlig sektor (kvartal 4), vilket betyder att folkbokförda i Sverige anställda utomlands exkluderas.

** Hängavtalens omfattning har för 2017 beräknats på ett mer tillförlitligt sätt än under de föregående åren (inte längre utifrån statistik från Fora utan baseras istället på uppgifter från de fackliga organisationerna).

Bild 11. Andel småföretag med kollektivavtal* i olika storleksklasser (2010 och 2015)

* Både kollektivavtal och hängavtal. Siffror per kategori finns i tabellbilagan, tabell 27.
 Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015, samt SCB:s företagsregister.

Tabell 29. Andel och antal småföretag med kollektivavtal i olika storleksklasser 2010 och 2015

Antal Anställda	Kollektiv-avtal	Häng-avtal	Både och*	Summa med avtal	Andel utan avtal	Antal med avtal	Antal utan avtal
2010							
1-4	22	9	2	33	67		
5-19	50	15	3	68	32		
20-49	68	13	6	87	13		
Summa 1-49	30	11	2	42	58		
2015							
1-4	20	10	2	32	68	73.000	152.000
5-19	47	15	7	69	31	46.000	20.000
20-49	67	10	6,5	83,5	16,5	11.000	2.000
Summa 1-49	25	11	3	39	61	118.000-129.000	170.000-185.000

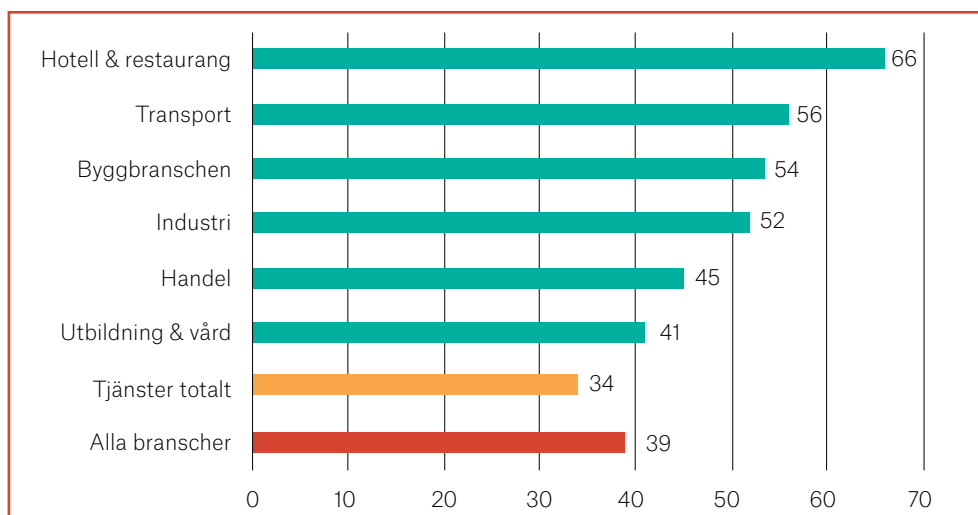
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015, samt SCB:s företagsregister.

Tabell 30. Andel småföretag med respektive utan kollektivavtal 2005-2015

Företag med 1-49 anställda	2005	2007	2010	2015	Förändring 2005-2015
Kollektivavtal (inklusive hängavtal)	44	41	42	39	- 5 procentenheter
Inget kollektivavtal	51	57	58	61%	+ 10 procentenheter
"Vet ej"-svar	5	2	0	0	- 5 procentenheter

Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Bild 12. Andel småföretag med kollektivavtal i olika branscher (procent 2015)



Företag med 1-49 anställda, både kollektivavtal och hängavtal. Mer detaljerade uppgifter finns i tabellbilagan, tabell 29. Källa: Novus och Företagarna 2015.

Tabell 31. Andel småföretag med/utan kollektivavtal i olika branscher (procent 2010 och 2015)

2010	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal saknas
Industri mm	46	17	4	67	33
Byggbranschen	36	18	4	58	42
Handel	39	8	1	48	52
Transport	44,5	16,5	2,5	63,5	36,5
Hotell & restaurang	41	19	1	61	39
Utbildning & vård	34	6	1	40,5	59,5
Övriga tjänster	14	6	2	22	78
Tjänster totalt*	28	8	1,5	38	62
Alla branscher	30	11	2	42	58

2015	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal saknas
Industri mm	34	14	4	52	48
Byggbranschen	28,7	18	7	53,5	46,5
Handel	31	10	2,5	45	56
Transport	41	11	4,5	56	44
Hotell & restaurang	43	17	5,5	66	34
Utbildning & vård	30	9	1	40,5	59,5
Övriga tjänster	14	7	1,5	22	78
Tjänster totalt*	23	9	2	34	66
Alla branscher	25	11	3	39	61

Företag med 1-49 anställda. Både kollektivavtal och hängavtal.

* Handel, transport, hotell & restaurang, utbildning & vård samt övriga tjänster.

Anm. Industri mm (inklusive mineralutvinning, elproduktion, vattenförsörjning, avfallshantering mm, det vill säga B-E): SNI 05-39; Byggbranschen (F): SNI 41-43; Handel (inklusive reparation av motorfordon och motorcyklar; G): SNI 45-47; Transport (inklusive magasinering; H): SNI 49-53; Hotell & restaurang (I): SNI 55-56; Utbildning & Vård (inklusive omsorg och sociala tjänster; P-Q): SNI 85-88; Övriga tjänster: SNI 58-82 (förlagsverksamhet, datakonsulter och andra informationstjänster, finansverksamhet, fastighetsverksamhet, uppdragsverksamhet, uthyrningsverksamhet, fastighetsservice, callcenterverksamhet och andra stödtjänster; J-N), 90-98 (kultur mm; R-T); Alla tjänster: SNI 45-98; Alla näringar: SNI 05-98
Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Tabell 32. Andel småföretag med/ utan kollektivavtal i olika branscher i Stockholms län (procent 2010 och 2015)

2010	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal saknas
Industri mm	36	9	0	45	55
Byggbranschen	21	13	1	35	65
Handel, hotell & restaurang och transport	32	4	0	36	64
Övriga tjänster inklusive vård & utbildning	10	1	2	12,5	87,5
Alla branscher	19	4	1	24	76

2015	Reguljärt kollektivavtal	Hängavtal	Både och*	Summa med kollektivavtal	Kollektivavtal saknas
Industri mm	19	15	1	35	65
Byggbranschen	22	14	4	40	60
Handel, hotell & restaurang och transport	21	6	3	30	70
Övriga tjänster inklusive vård & utbildning	11	3	1	15	85
Tjänster totalt	14	4	1,5	19,5	80,5
Alla branscher	15	6	2	23	77

Företag med 1-49 anställda. Både kollektivavtal och hängavtal.

Källa: Sifo och Företagarna 2011, Novus och Företagarna 2015.

Tabell 33. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän (procent och procentenheter 1990-2018)

År	Löntagare	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare	Arbetare	Tjänstemän	Diff.**
1990	81 (81,4)	82 (82,2)	81 (80,5)				+1,7
1993	85 (84,9)	86 (86,49)	83 (83,49)				+3,0
1999	82 (82,1) 82 (81,8)*	84 (84,0) 84 (83,8)*	81(80,50) 80 (80,1)*				+3,5 +3,7
2000	81 (80,6)	83 (82,6)	79 (79,0)	-1,2	-0,8	-1,1	+3,6
2001	80 (79,7)	81 (81,4)	78 (78,2)	-0,9	-1,2	-0,8	+3,2
2002	80 (79,7)	81 (80,9)	79 (78,7)	0	-1,5	+0,5	+2,2
2003	80 (79,8)	80 (80,3)	79 (79,2)	+0,1	-0,6	+0,5	+1,1
2004	79 (78,6)	79 (78,9)	78 (78,3)	-1,2	-1,4	-0,9	+0,6
2005	78 (77,8)	77 (77,4)	78 (78,1)	-0,8	-1,5	-0,2	-0,7
2006	77 (76,9)	77 (77,0)	77 (76,8)	-0,9	-0,4	-1,3	+0,2
2007	73 (73,4)	74 (73,52)	73 (73,4)	-3,5	-3,5	-1,9	+0,1
2008	71 (71,2)	71 (70,7)	72 (71,52)	-2,2	-2,8	-1,9	-0,8
2009	71 (71,2)	70 (69,8)	72 (72,3)	0	-0,9	+0,8	-2,5
2010	71 (71,2)	69 (69,0)	73 (72,9)	0	-0,8	+0,6	-3,9
2011	70 (70,4)	67 (67,47)	73 (72,6)	-0,8	-1,5	-0,3	-5,1
2012	70 (70,47)	67 (67,3)	73 (72,8)	0	-0,2	+0,2	-5,5
2013	70 (70,2)	66 (65,8)	73 (73,4)	-0,3	-1,5	+0,6	-7,6
2014	70 (69,9)	64 (64,45)	74 (73,6)	-0,3	-1,3	+0,2	-9,1
2015	69 (69,49)	63 (62,9)	74 (73,8)	-0,4	-1,6	+0,2	-10,9
2016	69 (69,2)	62 (62,1)	74 (73,8)	-0,3	-0,8	0,0	-11,7
2017	69 (68,6)	61 (61,1)	73 (73,3)	-0,6	-1,0	-0,5	-12,2
2018	67 (67,3)	59 (59,3)	72 (72,0)	-1,3	-1,8	-1,3	-12,7

* Med nya länsvikter.

** Differens i procentenheter mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad.

Anm. Facklig organisationsgrad enligt AKU för anställda 16-64 år (årsgenomsnitt) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Under åren 2000-2006 sjönk organisationsgraden bland arbetare med i genomsnitt 1,1 procentenhet och bland tjänstemän med i genomsnitt 0,5 procentenhet per år. Åren 2007-2008 sjönk den bland arbetare med i genomsnitt 3,2 enheter och bland tjänstemän med i genomsnitt 1,9 enheter per år. Källa: Specialbearbetningar av AKU.

Tabell 34. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän i privat sektor (procent och procentenheter 1990-2018)

År	Löntagare	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare	Arbetare	Tjänstemän	Diff.*
1990	75,0	79,51	69,6				+9,9
1993	78,4	82,4	74,1				+8,3
1999	75,7	80,6	70,6				+10,0
2000	74,48	79,3	69,6	-1,2	-1,3	-1,0	+9,7
2001	73,9	78,2	69,6	-0,6	-1,1	0	+8,6
2002	74,1	77,8	70,46	+0,2	-0,4	+0,9	+7,3
2003	74,2	77,1	71,3	+0,1	-0,7	+0,8	+5,8
2004	72,7	75,496	69,9	-1,5	-1,6	-1,4	+5,6
2005	72,2	74,46	70,0	-0,5	-1,0	+0,1	+4,5
2006	71,2	73,8	68,6	-1,0	-0,7	-1,4	+5,2
2007	67,7	70,0	65,45	-3,5	-3,8	-3,1	+4,5
2008	65,1	67,0	63,3	-2,6	-3,0	-2,2	+3,7
2009	65,3	65,9	64,8	+0,2	-1,1	+1,5	+1,1
2010	65,2	64,9	65,4	-0,1	-1,0	+0,6	-0,5
2011	64,7	63,8	65,49	-0,5	-1,1	+0,1	-1,7
2012	65,1	63,4	66,6	+0,4	-0,4	+1,1	-3,2
2013	64,9	62,2	67,2	-0,2	-1,2	+0,6	-5,0
2014	64,49	60,9	67,53	-0,4	-1,3	+0,3	-6,6
2015	64,2	59,1	68,3	-0,3	-1,8	+0,8	-9,2
2016	64,45	59,0	68,8	+0,3	-0,1	+0,5	-9,8
2017	63,6	57,9	67,9	-0,9	-1,1	-0,9	-10,0
2018	62,2	56,2	66,6	-1,4	-1,7	-1,3	-10,4

* Differens i procentenheter mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad. Anm. Fetmarkering betecknar högre organisationsgrad bland tjänstemän än bland arbetare. Facklig organisationsgrad enligt AKU för anställda 16-64 år (årsgenomsnitt) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Under åren 2000-2006 sjönk organisationsgraden bland arbetare med i genomsnitt 1,1 procentenhet och bland tjänstemän med i genomsnitt 0,5 procentenhet per år. Åren 2007-2008 sjönk den bland arbetare med i genomsnitt 3,2 enheter och bland tjänstemän med i genomsnitt 1,9 enheter per år. Källa: Specialbearbetningar av AKU.

Tabell 35. Facklig organisationsgrad för löntagare, arbetare och tjänstemän i offentlig sektor (procent och procentenheter 1990-2018)

År	Löntagare	Arbetare	Tjänstemän	Löntagare	Arbetare	Tjänstemän	Diff.*
1990	90,56	87,0	93,53				-6,5
1993	93,7	93,1	94,1				-1,0
1999	92,47	91,1	93,3				-2,2
2000	91,7	90,4	92,53	-0,8	-0,7	-0,8	-2,1
2001	90,9	89,8	91,50	-0,8	-0,6	-1,0	-1,7
2002	90,3	88,9	91,1	-0,6	-0,9	-0,4	-2,2
2003	89,9	88,52	90,6	-0,4	-0,4	-0,5	-2,1
2004	89,4	88,0	90,1	-0,5	-0,5	-0,5	-2,1
2005	88,8	85,7	90,48	-0,6	-2,3	+0,4	-4,8
2006	88,3	86,6	89,2	-0,5	+0,9	-1,3	-2,6
2007	85,7	84,7	86,2	-2,6	-1,9	-3,0	-1,5
2008	84,48	82,9	85,3	-1,2	-1,8	-0,9	-2,4
2009	84,2	82,3	85,1	-0,3	-0,6	-0,2	-2,8
2010	84,6	82,53	85,6	+0,4	+0,2	+0,4	-2,1
2011	83,2	80,1	84,7	-1,4	-2,4	-0,9	-4,6
2012	82,7	80,0	83,9	-0,6	-0,1	-0,8	-3,9
2013	82,6	78,6	84,4	-0,1	-1,4	+0,5	-5,8
2014	82,1	77,0	84,3	-0,5	-1,6	-0,1	-7,3
2015	81,45	76,6	83,4	-0,6	-0,4	-0,9	-6,8
2016	79,9	74,0	82,1	-0,6	-2,6	-1,3	-8,1
2017	78,6	71,9	82,4	-1,3	-2,1	+0,3	-10,5
2018	78,3	70,2	81,3	-0,3	-1,7	-1,1	-11,1

* Differens i procentenheter mellan arbetares och tjänstemäns organisationsgrad. Anm. Fetmarkering betecknar högre organisationsgrad bland tjänstemän än bland arbetare. Facklig organisationsgrad enligt AKU för anställda 16-64 år (årsgenomsnitt) exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna. Under åren 2000-2006 sjönk organisationsgraden bland arbetare med i genomsnitt 1,1 procentenhet och bland tjänstemän med i genomsnitt 0,5 procentenhet per år. Åren 2007-2008 sjönk den bland arbetare med i genomsnitt 3,2 enheter och bland tjänstemän med i genomsnitt 1,9 enheter per år.

Källa: Specialbearbetningar av AKU.

Tabell 36. Antal aktiva fackmedlemmar i Sverige (1985-2018)

	LO	TCO	Saco	Övriga	Alla
1985	2.003.636	1.108.463	218.529	20.849	3.351.477
1986	2.017.508	1.126.950	228.249	20.203	3.392.910
1987	2.021.998	1.134.472	236.425	20.541	3.413.436
1988	2.012.378	1.138.629	244.339	20.738	3.416.084
1989	1.997.058	1.144.007	253.380	20.636	3.415.081
1990	1.962.416	1.144.218	260.127	20.977	3.387.738
1991	1.974.748	1.156.115	270.216	21.708	3.422.787
1992	1.974.988	1.157.705	279.616	21.929	3.434.238
1993	1.954.638	1.147.538	288.557	21.432	3.412.165
1994	1.934.250	1.140.661	296.604	20.516	3.392.031
1995	1.926.404	1.131.207	298.537	33.984	3.390.132
1996	1.890.058	1.121.746	309.803	33.406	3.355.013
1997	1.852.846	1.048.679	320.617	92.884	3.314.926
1998	1.824.911	1.050.579	341.321	76.694	3.293.505
1999	1.796.089	1.046.899	346.228	77.247	3.266.463
2000	1.753.075	1.045.473	355.074	78.512	3.232.123
2001	1.701.062 1.688.437*	1.051.741 1.064.366**	370.462	81.021	3.204.286
2002	1.660.433	1.065.378	385.501	81.861	3.193.183
2003	1.638.649	1.060.754	401.928	83.459	3.184.790
2004	1.614.487	1.048.655	411.446	85.114	3.159.702
2005	1.586.927	1.039.870	418.648	87.407	3.132.852
2006	1.564.409	1.025.990	424.621	86.735	3.101.755
2007	1.442.254	974.959	420.106	83.218	2.920.537
2008	1.384.879	957.933	427.398	86.281	2.856.491
2009	1.346.756	961.650	445.581	90.604	2.844.591
2010	1.318.343	962.629	454.110	93.679	2.828.761
2011:1	1.297.736	968.866	466.723	96.984	2.830.209
2011:2	1.297.736	968.866	460.486	96.984	2.824.072
2012	1.291.573	995.891	466.025	99.570	2.853.059
2013	1.268.958	1.018.296	474.725	100.274	2.862.253
2014	1.267.471	1.043.168	485.555	101.444	2.897.638
2015:1	1.271.129	1.060.977	491.477	102.086	2.925.669
2015:2**	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
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

Tabell 36. Fortsättning

* Exkl. FF (Försäkringsanställdas Förbund); ** Inkl. FF

** 2015:2 och därefter är egenföretagare inkluderade i Saco.

*** Sjöbefälsföreningen gick över från Ledarna till Saco.

Anm 1. Antalet medlemmar per 31/12 exklusive pensionärer och studerandemedlemmar samt exklusive egenföretagare i Saco t o m 2011. Till och med 2011:1 Saco: yrkesverksamma minus egenföretagare + arbetslösa och tjänstlediga. Från och med 2011:2 och till och med 2016 exklusive tjänstlediga samt arbetslösa enligt statistik från AEA. Från och med 2016 inklusive egenföretagare i Saco. Från 2017 inklusive arbetslösa i statistik från Saco ("yrkesaktiva" medlemmar, vilket inkluderar egenföretagare). Saco exklusive SROF (Reservofficersförbundet). Saco och SR gick samman 1975 (några SR-förbund gick över till TCO). LO exklusive ungdomsstuderanden.

Anm 2. Symf (Sveriges Yrkesmusikerförbund) anslöts till TCO 15/5 1985. SALF lämnade TCO 31/12 1979 och återinträdde 1/10 1985. ORF lämnade TCO 1995 och SOF lämnade Saco samma år. Officersförbundet, som bildades 1995 genom sammanslagning av ORF och SOF, lämnade 1998 gruppen övriga och anslöt sig då till Saco. Sveriges Fartygsbefälsförening lämnade Ledarna 1996 och gick med i Saco. Ledarna lämnade TCO 1997 och blev då ett fristående förbund, dvs hamnade i gruppen övriga. FF (Försäkringsanställdas Förbund) gick ur LO och anslöt sig till TCO 1/1 2002 (till TCO-förbundet ST 2004).

Källor: uppgifter från de fackliga organisationerna, verksamhetsberättelser, arkivhandlingar (bl a ur TAM-Arkivs samlingar) mm. Se vidare Kjellberg 2019a och även 2017a som också innehåller medlemsutvecklingen för de enskilda fackförbunden sedan slutet av 1800-talet.

**Bild 13. Framtidsscenario för facklig organisationsgrad 2018–2023
(andelar i procent, minskning i procentenheter)**

