

A background image showing several hands clasped together in a circle, suggesting a meeting or agreement. The hands are of different skin tones and are wearing business attire like suits and blouses. The image is slightly blurred, focusing on the hands in the foreground.

arenaidé
Juni 2021

Den svenska modellen

2020:

pandemi och nytt huvudavtal

Anders Kjellberg

Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal

© Arena Idé, Stockholm, juni 2021

ISBN 978-91-985543-0-4

Författare: Anders Kjellberg

Redaktör: German Bender, Arena Idé

Foto omslag: krakenimages, Unsplash.com

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

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



**Anders Kjellberg
(författare)**

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



German Bender (redaktör)

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

Förord juni 2021

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

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

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

Lund den 10 och 14 juni 2021

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

Förord

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

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

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

Lund den 22 april 2021

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

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	8
INLEDNING	10
NÅGRA UTMÄRKANDE DRAG HOS PARTSMODELLEN.....	11
SVENSK PARTSREGLERING I INTERNATIONELL JÄMFÖRELSE	12
FRANSK STATSREGLERING KONTRA SVENSK PARTSREGLERING	12
LÅNGTGÅENDE BRITISK DECENTRALISERING OCH INSKRÄNKT KONFLIKTRÄTT	13
TYSKA ÖPPNINGSKLAUSULER OCH LAGFÄSTA MINIMILÖNER.....	14
NEDERLÄNDERNA: LÖNEMODERATION I PARTSREGI EFTER STATLIG PRESS.....	15
DEN SVENSKA PARTSMODELLEN UR ETT NORDISKT PERSPEKTIV	16
TRE GRUNDLÄGGANDE AVTAL FÖR PARTSMODELLEN.....	17
TJÄNSTEMANNAFACKENS VÄXANDE STYRKA	18
STATEN DJUPARE INVOLVERAD 2020 ÄN 1938.....	19
LÅNG OCH KOMPLICERAD VÄG TILL HUVUDAVTAL 2020	20
HÄVERERADE HUVUDAVTALSFÖRHANDLINGAR 2008–2009	20
NYA FÖRSÖK FÖR PTK OCH SVENSKT NÄRINGSLIV 2012–2015	21
ÖTRYGGA ANSTÄLLNINGAR ETT VÄXANDE PROBLEM PÅ LO-SIDAN	25
LO BEGÄR FÖRHANDLINGAR MED SVENSKT NÄRINGSLIV 2017	26
AVSIKTSFÖRKLARING MEN VÄXANDE KRITIK INOM LO.....	27
NYTT HUVUDAVTAL MED DELTAGANDE AV IF METALL OCH KOMMUNAL.....	28
VARFÖR GICK LO-FÖRBUNDEN SKILDA VÄGAR?.....	30
ETT NYTT HUVUDAVTAL I EN FÖRÄNDERLIG VÄRLD.....	37
FLERA STEG MOT EN SVENSK FLEXICURITY-MODELL.....	37
INDUSTRINS STÄLLNING BESTÅR, MEN NYA TENDENSER GÖR SIG GÄLLANDE	38
STATENS FRAMTRÄDANDE ROLL I 2020 ÅRS HUVUDAVTAL.....	40
VAD BETYDER HUVUDAVTALET FÖR PARTSMODELLEN?	41
ÖKAT STATLIGT INFLYTANDE.....	41
ÖKAT ARBETSGIVARINFLYTANDE.....	43
ÖKAT INFLYTANDE FÖR TJÄNSTEMANNAFACKEN	44
LO ÅTERUPPTAR FÖRHANDLINGARNA.....	46
PANDEMIN 2020 – KONSEKVENSER FÖR PARTSMODELLEN.....	49
EN MIX AV PARTSREGLERING OCH STATSREGLERING UNDER KRISEN.....	50
KRISENS INLEDNINGSSKEDE: MEDLEMSÖKNING I FACK OCH A-KASSOR	52
FACKLIG MEDLEMSUTVECKLING UNDER 2020.....	62
EXCEPTIONELL MEDLEMSSTILLVÄXT JÄMFÖRT MED ÅRET INNAN	68
MEDLEMSUTVECKLING I LO, TCO OCH SACO 1950-2020	70
MEDLEMSUTVECKLING I NÅGRA LO-, TCO- OCH SACO-FÖRBUND.....	71
DE 35 STÖRSTA FACKFÖRBUNDEN I SVERIGE.....	79
FACKLIGA A-KASSOR 2020: TRE GÅNGER STÖRRE ÖKNING ÄN FACKEN.....	81
FEM UNIKA FÖRÄNDRINGAR I FACKLIG ANSLUTNING SEDAN 2006.....	86
FACKLIG ORGANISATIONSGRAD HOS INRIKES OCH UTRIKES FÖDDA.....	95

HOTAR EU-DIREKTIVET OM MINIMILÖNER DEN SVENSKA	
MODELLEN?	98
ÄR SVERIGE KVALIFICERAT FÖR ATT UNDANTAS FRÅN EU-DIREKTIVET?	99
PARALLELLA MINIMILÖNER: KOLLEKTIVAVTALADE OCH LAGFÄSTA	100
ARBETSGIVARE KAN VÄLJA "GULA FACK"	101
ALLMÄNGILTIGFÖRKLARING: UTVÄG ELLER ÅTERVÄNDSGRÄND?	102
KONSEKVENSER FÖR KONFLIKTRÄTTEN	103
OFÖRUTSÄGBARA FÖRÄNDRINGAR	104
TEKNIKFÖRETAGENS KRAV OM SVENSK MINIMILÖNELAG 2008	104
OFÖRUTSÄGBAR HÄNDELSEKEDJA	105
AVSLUTNING	105
REFERENSER	113

Sammanfattning

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

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

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

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

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

Kortfattat avspeglar skeendena under 2020 en maktförskjutning inom fackföreningsrörelsen från arbetarsidan till tjänstemannasidan och inom den svenska partsmodellen till ett större inflytande för arbetsgivarsidan och politiken.

Inledning

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

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

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

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

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

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

Några utmärkande drag hos partsmodellen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Svensk partsreglering i internationell jämförelse

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

Fransk statsreglering kontra svensk partsreglering

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

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

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

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

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

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

Långtgående brittisk decentralisering och inskränkt konflikt rätt

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

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

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

³. Handelsnytt 18/10 2017.

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

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

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

Tyska öppningsklausuler och lagfästa minimilöner

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

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

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

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

Nederländerna: lönemoderation i partsregi efter statlig press

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

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

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

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

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

Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv

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

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

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

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

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

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

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

Tre grundläggande avtal för partsmodellen

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

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

⁴. Arbetet nr 5 2021.

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

Tjänstemannafackens växande styrka

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

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

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

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

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

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

Staten djupare involverad 2020 än 1938

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

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

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

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

⁵. Under metallkonflikten 1945 hölls dock rådgivande omröstningar.

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

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

Lång och komplicerad väg till huvudavtal 2020

Havererade huvudavtalsförhandlingar 2008–2009

Första gången förhandlingar om ett nytt huvudavtal inleddes var sedan Svenskt Näringsliv (SN) i september 2007 efter en invit under Almedalsveckan från LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin bjudit in LO och PTK till förutsättningslösa samtal. Under 2008 presenterade SN respektive LO/PTK sina kravlistor.⁶ SN ville förbjuda sympatikonflikter och samhällsfarliga konflikter, samt införa proportionalitetsregler vid konflikter.⁷ Till bakgrunden hörde den så kallade Lavalkonflikten, där SN ansåg att LO-förbundet Byggnads felaktigt tillgripit strejk och blockad mot ett lettiskt företag för att få till stånd ett svenskt kollektivavtal för de till Vaxholm utstationerade arbetarna. Vidare önskade arbetsgivarna slopa anställningstid som ett kriterium vid uppsägningar. Facken ville å sin sida fördubbla uppsägningstiden för företag som förhandlar om en så kallad avtalsturlista.⁸ Andra fackliga krav rörde större trygghet för de tidsbegränsat anställda, förstärkta omställningsinsatser och en kvalitetssäkrad företagshälsovård. I februari 2009 avbröt dock Svenskt Näringsliv förhandlingarna, eftersom man ansåg att facken

⁶. Intervju med PTK:s förhandlingschef Lars-Bonny Ramstedt och Svenskt Näringslivs vice vd Jan-Peter Duker i ST Press/ Publikt 16/12 2008, Lag & Avtal 4/7 2012, samt 7/11 och 25/11 2008.

⁷. Proportionalitet innebär att en stridsåtgärd måste stå i proportion till dess syfte och de skador som den förorsakar företaget och tredje man.

⁸. En mellan fack och arbetsgivare framförhandlad avtalsturlista innebär avsteg från turordningsreglerna i Las.

inte var beredda att göra tillräckliga eftergifter vad gällde konflikt- och turordningsreglerna.⁹

Nya försök för PTK och Svenskt Näringsliv 2012–2015

Åren 2012–2013 och 2015 fördes förhandlingar om omställning och uppsägningar mellan PTK och Svenskt Näringsliv (SN) med sikte på ett nytt, mer utvecklat omställningsavtal. För arbetsgivarna var den stora frågan regeln ”sist in, först ut” i lagen om anställningsskydd (las), medan det för PTK med Unionen i spetsen var behovet av kompetensutveckling och omställningsstöd. Arbetsgivarna ville behålla de mest kompetenta vid uppsägningar, facken betonade vikten av att de anställda får en sådan kompetens att de inte riskerar att sägas upp. PTK-ordföranden Cecilia Fahlberg framhöll inför förhandlingarna att antalet anställningsår inte längre gav trygghet, i stället var det att ha rätt kompetens.¹⁰

Facken hävdade i motsats till arbetsgivarna att Las fungerade bra. För att få en gemensam bild av hur det var med den saken tillsatte såväl LO/SN som PTK/SN i början av 2011 arbetsgrupper för att undersöka hur turordningsreglerna fungerade i praktiken.¹¹ I företag med kollektivavtal är det vanligt att fack och arbetsgivare förhandlar fram en så kallad avtalsturlista. PTK/SN-undersökningen visade att åtta av tio företrädare för företagen och sju av tio fackliga företrädare var nöjda med resultaten av turordningsförhandlingarna.¹² Men i vartannat företag där man kommit överens hade företagen tvingats göra sig av med kompetens som egentligen behövts. Lagens formulering om att ha ”tillräckliga kvalifikationer” behövde ändras, enligt SN:s vice vd och chefsförhandlare Christer Ågren. Företagen vill hellre behålla de som ”har jättebra kompetens och jättebra leverans” – men som får gå – än de som ”gör ett tillräckligt bra jobb”.¹³ Vidare menade han att företagen ofta får betala avgångsvederlag som ligger högre än de i omställningsavtalet för att facken ska gå med på avvikelser från turordningen.

Ett år senare presenterade Teknikföretagen en egen enkätundersökning, enligt vilken vartannat företag upplevde turordningsreglerna som besvärliga vid uppsägningar.¹⁴ Arbetsrättsjuristen Catharina Callemans undersökningar talar dock ett annat språk. Hon fann att åtta av tio studerade AD-domar om uppsägningar på grund av arbetsbrist under krisåren 2008–2010 var till arbetsgivarens fördel och att de ger ”stort spelrum åt arbetsgivarens arbetsledningsrätt” och bidrar till ”vad som ofta ur ett arbetsgivarperspektiv kallas en flexibilisering av reglerna” (Calleman 2011: 186–187). En utveckling i arbetslivet som gynnade arbetsgivarna var att den ökade specialiseringen av arbetsuppgifterna gjorde det lättare att vid uppsägningar göra avsteg från antalet anställningsår. Callemans slutsats var att det

⁹. SN Pressmeddelande ”Inget nytt huvudavtal” 11/3 2009. DN 12/3 2009.

¹⁰. Ingenjören 3/11 2011.

¹¹. Kollega 25/1 2011.

¹². Kollega 30/11 2011.

¹³. Kollega 15/3 2012.

¹⁴. Ingenjören 11/10 2012.

skydd mot godtycke som turordningsreglerna var tänkta att utgöra i det närmaste hade blivit verkningslöst och att stora delar av debatten om turordningsreglerna föreföll verklighetsfrämmande (Calleman 2011: 190).

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

Förhandlingarna PTK–SN skulle ha inletts under våren 2012, men sköts upp till hösten på grund av avtalsrörelsen, varefter de i december lades på is och inte återupptogs förrän hösten 2013. Mot PTK:s krav om att omställningsmöjligheterna även skulle omfatta visstidsanställda (viktigt för bl.a. Journalistförbundets medlemmar), liksom de som sägs upp till följd av sjukdom, stod SN:s krav om att kompetens och inte anställningstid skulle vara avgörande vid uppsägningar. PTK var dock inte berett att släppa anställningstiden som en viktig faktor.¹⁵ När SN i november 2013 presenterade sitt avtalsförslag framträdde starka interna motsättningar inom PTK. Saco-P (de privatanställda i Saco-förbunden) med Sveriges Ingenjörer i spetsen kunde inte tänka sig att slopa principen ”sist in, först ut”.¹⁶ SN-förslaget innehöll ett skiljeförfarande, stora förändringar av turordningen och kretsindelningen. Anställningstiden skulle bara ha betydelse om två anställda bedömdes ha exakt samma kompetens. Saco-P tog avstånd från detta och var inte heller särskilt intresserat av den kompetensutvecklingsstiftelse som förslaget innehöll, eftersom den skulle avräknas på löneutrymmet och medlemmarna med sin höga utbildning inte bedömdes få så stor nytta av den.¹⁷

Allra mest kritiska var Sveriges Ingenjörer, vars ordförande Ulf Bengtsson menade att ”om det här avtalsförslaget blir verklighet kan vi sluta med de lokala förhandlingarna mellan fack och arbetsgivare”.¹⁸ Saco-P övervägde att lämna förhandlingarna men fick

¹⁵. Kollega 12/11, 26/11 och 19/12 2013 samt 6/2 2014.

¹⁶. Ingenjören 25/11, 28/11 och 2/12 2013 samt 5/2 2014.

¹⁷. Ingenjören 5/2 2014.

¹⁸. Bengtsson fruktade att man höll på att ”bli överkörda av Unionen som är betydligt större och därför har långt fler röster i PTK” (Ingenjören 25/11 2013). Till skillnad från i LO har förbunden i PTK fler röster ju större de är. Det var 2013 tillräckligt att Unionen fick stöd av ett annat PTK-förbund för att få en majoritet av rösterna. Unionen körde aldrig över Sveriges Ingenjörer och de andra Saco-förbunden. En förklaring kan vara att man ansåg SN:s krav alltför långtgående, en annan att man

sådana besked att man beslöt sig för att inte göra det. Det motförslag till SN:s som PTK sedan lämnade avvek kraftigt från SN-förslaget.¹⁹ Det hela slutade med att PTK inte kunde gå med på så långtgående förändringar av turordningsreglerna som arbetsgivarna krävde. Det blev således inget nytt omställningsavtal denna gång.

Före sommaren 2015 återupptogs förhandlingarna PTK–SN, men även denna gång stupade det hela på SN:s långtgående krav om förändrade turordningsregler och akademikernas lika tydliga avståndstagande. Avtalssturlistorna, och därmed i praktiken det lokala fackets inflytande, skulle försvinna vid uppsägningar.²⁰ SN-förslaget liknade mycket det som var aktuellt hösten 2013 då förhandlingarna bröt samman, och innebar att arbetsgivaren skulle ha sista ordet när det gäller vilken kompetens ett företag behöver behålla.

I potten låg också en gemensamt finansierad kompetensutvecklingsstiftelse för såväl uppsagda som anställda tjänstemän. Det var meningen att 0,3 procent av lönesumman skulle avsättas till stiftelsen, men för akademikergrupperna med deras högre löner bedömde Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius att stiftelsen inte erbjöd tillräcklig finansiering.²¹ Överläggningar om finansieringen hade även skett med Alliansregeringen men där var inget klart. Omställningsstödet skulle även omfatta den växande gruppen tidsbegränsat anställda och det ökande antal som sades upp på grund av ohälsa.

Återigen framhöll dock Ulf Bengtsson, ordförande för Sveriges Ingenjörer, att förslaget skulle innebära ”en katastrof för det lokala fackliga arbetet eftersom det lägger avgörandet på alla väsentliga punkter hos arbetsgivaren”.²² För PTK var det lokala fackets inflytande ”en nyckelfaktor i den svenska modellen”.²³ SN avbröt förhandlingarna den 3 september sedan Saco-P sagt nej till det avtalsförslag som arbetsgivarna presenterat under sommaren.²⁴

En orsak till att förhandlingarna sprack såväl 2013 som 2015 var delade meningar inom PTK. Det hängde i sin tur samman med bl.a. de långtgående krav som SN kom med angående turordningen vid uppsägningar. Arbetsgivarnas bedömning av kompetensbehoven skulle vara avgörande och anställningstid nästan helt sakna betydelse. Avskaffande av avtalssturlistor hade berövat de lokala facken så gott som allt inflytande. Det förslag som låg på bordet när förhandlingarna bröt samman i augusti/september 2015 var i grunden arbetsgivarnas.²⁵ Om facken inte hade varit så oeniga hade förhandlingarna möjligen kunnat fortsätta och leda till resultat.

Det var mycket som gjorde att det inte blev något avtal den gången, till skillnad från år 2020. För det första saknades det hårda politiska

inte ville äventyra Industriavtalet genom att skapa en spricka i Facken inom industrin.

¹⁹. Ingenjören 17/12 2013.

²⁰. Ingenjören 24/8 2015.

²¹. Författarens intervju 9/4 2021 med Camilla Frankelius.

²². Arbetet 25/8 2015.

²³. PTK:s och Unionens chefsförhandlare Niklas Hjert i Kollega 25/8 2015.

²⁴. Kollega 3/9 2015, Ingenjören 28/8 2015, Arbetet 28/8 2015.

²⁵. Unionens nyvalde ordförande Martin Linder i Ingenjören 27/10 2015.

tryck som präglade förhandlingarna inför 2020 års huvudavtal.²⁶ Alliansregeringen hade inga planer på att förändra Las och då hade facken knappast något att vinna på en partslösning när det gäller den delen av förhandlingarna, särskilt inte som arbetsgivarnas förslag skulle innebära ett starkt urholkat anställningsskydd och försvaga det lokala facket. Staten hade inte heller ställt i utsikt en så omfattande finansiering av kompetensutvecklingen som inför 2020 års förhandlingar.

Vidare var akademikerfacken med sina högutbildade medlemmar inte lika övertygade som Unionen om nyttan av kompetensutveckling. Kompetensutvecklings- och omställningsfrågorna har med tiden aktualiserats allt mer även för högutbildade yrkesgrupper som civilingenjörer. Att företagen vill bereda plats för yngre och nyutbildade ingenjörer och låta andra gå illustrerades tydligt 2006 då Ericsson erbjöd alla som fyllt 35 år 18 månadslöner, startbidrag och karriärhjälp för att få 1 000 personer att sluta och ge plats åt nya under 30 år.²⁷ Dagens omställning till eldrivna fordon och andra klimatsmarta lösningar understryker behovet av att de anställda har rätt kompetens för att kunna hänga med i teknikutvecklingen.

På det hela taget var dock kompetensutveckling i arbetslivet lika viktig 2015 som 2020. Det som avgjorde 2015 var enligt Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius att ”vågskålen inte vägde jämnt”, att försämringarna av anställningsskyddet var för stora i förhållande till det som ställdes i utsikt när det gäller kompetensutveckling.²⁸ Om arbetsgivarna hade varit beredda att ge efter på sina långtgående krav om anställningsskyddet hade en förhandlingslösning den gången kanske kunnat nås.

SN gick inledningsvis ut med minst lika radikala krav efter januariöverenskommelsen 2019 och de var ur facklig synvinkel sämre än det som Toijerutredningen senare föreslog. Men arbetsgivarna modifierade sina krav under resans gång, dock inte så mycket att LO kunde underteckna det nya huvudavtalet. Samtidigt tvingades facken göra stora eftergifter som att upp till 15 procent av de som sägs upp får undantas från turordningen om de lokala parterna inte kommer överens. Jämfört med det som låg på bordet 2015 var 2020 års huvudavtal ändå betydligt mer balanserat, inte minst genom att de förbättrade möjligheterna till kompetensutveckling inte bara gäller de som blir uppsagda utan också alla anställda.²⁹

²⁶. Att parterna genom januariöverenskommelsen och i ännu högre grad genom Toijerutredningen hade ett politiskt tryck på sig hade betydelse för att det 2020 blev ett huvudavtal, medger Sveriges Ingenjörers förhandlingschef Camilla Frankelius. Hon menar att ”Toijerutredningen hade varit ett dräpslag mot den svenska arbetsmarknaden, för löntagarna”. Se Podden Jobbet ”Det verkliga spelet bakom LAS” 2020-12-09 där Helle Klein från Dagens Arbete och Ingvar Persson från Aftonbladet samtalar med Camilla Frankelius: <https://play.acast.com/s/e6ae2b4b-697e-4955-ba8b-fd447f520bf1/ab-322360> samt Ingvar Perssons ledare ”Så gick spelet om Las till på riktigt”, Aftonbladet 9/12 2020.

²⁷. SvD 24/4 2006.

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

²⁹. Camilla Frankelius i Podden Jobbet ”Det verkliga spelet bakom LAS” 2020-12-09.

Otrygga anställningar ett växande problem på LO-sidan

Sedan lagen om anställningsskydd (las) stiftades 1974 har den successivt förändrats med följd att en större andel av arbetstagarna har tidsbegränsade anställningar än tidigare. Framför allt har det tillkommit mer osäkra anställningsformer såsom allmän visstidsanställning (2007), som innebär att arbetsgivaren inte längre behöver ange något skäl för tidsbegränsningen. Sedan 1993 är det tillåtet med privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft i vinstsyfte. Som följd av den djupa 1990-talskrisen, då individens ställning gentemot arbetsgivaren försvagades, och att Sverige har Nordens mest liberala lagstiftning när det gäller tidsbegränsade anställningar (Rasmussen et al. 2019:20) är andelen tidsbegränsat anställda i vissa branscher och yrkesgrupper i dag mycket hög. Endast sju europeiska OECD-länder har i dag en högre andel tidsbegränsat anställda än Sverige.³⁰

Det omfattande bruket av allmän visstid och andra osäkra anställningsformer betraktas på fackligt håll som ett stort problem. Under LO-kongressen 2016 var meningarna delade om huruvida man skulle gå avtals- eller lagstiftningsvägen för att försöka avskaffa allmän visstid. Ola Palmgren från Handelsanställdas förbund inledde diskussionen och menade att avtalsvägen var testad utan att resultat uppnåtts, varför det ”nu är [...] dags att ändra lagen.”³¹ Handels nuvarande förbundsordförande Linda Palmetzhofer, som då var vice förbundsordförande, framhöll att det i princip var omöjligt att driva frågan avtalsvägen eftersom arbetsgivarna inte hade något att vinna på det.³² Bakom motionen om förändrad Las stod förutom Handels även Fastighets, Hotell & Restaurang Facket, Kommunal och Seko. Det blev också LO-kongressens beslut, och därmed körde man över LO:s styrelse som hade föredragit att driva frågan avtalsvägen. IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä ansåg att avtalsvägen inte prövats tillräckligt och varnade för att reglerna kunde ändras igen om man gick den politiska vägen.

Ett par år tidigare hade IF Metall³³ och Handels förhandlat om anställningstryggheten, men många IF Metall-klubbar och medlemmar oroade sig för att samtalen skulle leda till försämrade

³⁰. De sju länderna är i stigande ordning Nordmakedonien, Italien, Kroatien, Nederländerna, Portugal, Polen och Spanien. Lägst andel har Rumänien och de baltiska staterna. OECD 2019 eller senast tillgängliga data: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm> (läst 2021-04-05).

³¹. Arbetet 18/6 2016.

³². Trots att Handels på LO-kongressen 2016 avvisade avtalsvägen visade det sig så småningom bli en framkomlig väg för det egna förbundet. Det stod klart hösten 2020 då Handels framhöll att man hade ett avtal som var bättre än reglerna i den statliga Toijerutredningen eller i det nya huvudavtalet.

³³. IF Metall tog 2014 initiativet till branschvisa förhandlingar med Teknikföretagen och Industriarbetsgivarna om bemanningsanställda och andra otrygga anställningar samt kompetensutveckling och omställningsstöd. IF Metall-ordföranden Anders Ferbe menade att frågan för förbundet var mycket bredare än PTK–SN-förhandlingarna om Las och kompetensutvecklingsstiftelse. För IF Metall var kärnproblemet enligt Ferbe de otrygga anställningarna. Handels förde motsvarande samtal med Svensk Handel (Ingenjören 9/4 2014, Kollega 21/10 2015).

turordningsregler vid uppsägningar.³⁴ IF Metall gick in i förhandlingarna med att det måste bli dyrare för arbetsgivarna att säga upp äldre arbetskraft (dubbel uppsägningstid arbetsbefriad för studier), vilket skulle ge ökad trygghet. Andra problem var det ökade bruket av allmän visstid (vilket förbundet senare fick bort genom kollektivavtal) och av inhyrda.³⁵ Förbundet ville också ha statssubventionerad kompetensutveckling.³⁶ Förhandlingarna lades på is när avtalsrörelsen startade. Efter kongressen 2016 utredde LO behovet av förändringar i Las.

LO begär förhandlingar med Svenskt Näringsliv 2017

Trots kongressbeslutet 2016 om lagstiftningsvägen var LO i november 2017 enigt om att begära förhandling med Svenskt Näringsliv om tryggare anställningar (begränsning av visstidsanställningar, inhyrning och deltid), reglering av hyvling (reducerad arbetstid med minskat inkomst som följd), samt bättre kompetensutveckling och omställning.³⁷

Till saken hör att problembilden varierade mellan de olika LO-förbunden. Kommunal ansåg att allmän visstid medfört daglönesystemets återkomst, Handels framhöll att endast tre av tio medlemmar hade en fast heltidsanställning, medan IF Metall betonade vikten av kompetensutveckling och livslångt lärande inom industrin. Särskilt för Handels var så kallad ”hyvling” (nedsättning av en anställds arbetstid från arbetsgivarens sida) ett växande problem, sedan AD hösten 2016 givit Coop rätt i ett uppmärksammat mål.³⁸

Förutsättningarna för de under år 2018 inledda förhandlingarna ändrades dock i januari 2019, sedan regeringen avtalat med Centerpartiet och Liberalerna om att ”modernisera arbetsrätten” och tillsätta en statlig utredning som senast i maj 2020 skulle föreslå ”tydligt utökade undantag från turordningsreglerna” (d.v.s. undanta personer som arbetsgivaren önskar behålla). Den politiska överenskommelsen medgav dock ett alternativ till lagstiftning: att parterna själva avtalade om ”flexibla” regler i linje med överenskommelsens skrivningar. LO-förbundet Pappers ville inte under några omständigheter vara med om försämrat anställningsskydd och hoppade därför av de LO-ledda förbundsgemensamma

³⁴. Dagens Arbete 6/11 2017. Under lasförhandlingarna 2019–2020 framträdde en opinion inom IF Metall som starkt motsatte sig uppluckrade turordningsregler. Ordföranden för IF Metallklubben vid Volvo Lastvagnar i Umeå framhöll att ”turordningsreglerna är själva grunden vid förhandlingar om uppsägningar. Något att hålla sig i, ett bevis på att arbetsgivaren inte ensidigt bestämmer. Det är en del av den fackliga själen”. Klubben startade en facklig budkavle för att försvara turordningsreglerna. Arbetet nr 6 2020, sid. 23–24.

³⁵. Dagens Arbete 15/9 2015.

³⁶. Kollega 21/10 2015.

³⁷. Arbetet 6/11 2017, Dagens Arbete 6/11 2017.

³⁸. Vid tiden för LO:s förhandlingsframställan hade Åhléns City i Stockholm hyvlat närmare 100 tjänster och City Gross i Norrköping meddelat att de skulle hyvla nästan halva personalstyrkan. Handelsnytt 6/11 2017.

förhandlingarna.³⁹ Å andra sidan inträdde PTK under våren 2019 som part i förhandlingarna.

Avsiktsförklaring men växande kritik inom LO

LO, PTK och Svenskt Näringsliv enades den 19 december 2019 om en avsiktsförklaring om att förhandlingarna skulle spänna över ett brett område som omfattade anställningsskydd, omställningssystem och arbetslöshetsförsäkring. Där ingick att det skulle bli lättare för arbetsgivarna att säga upp personal. Begreppet ”saklig grund” skulle ersättas av något annat och i företag med upp till 15 anställda skulle facket inte längre kunna ogiltigförklara uppsägningar.⁴⁰

Detta fick fem LO-förbund (Kommunal, Seko, Byggnads, Målarna och Fastighets) och Lärarnas Riksförbund inom PTK att hoppa av förhandlingarna.⁴¹ Meningarna var delade om huruvida avsiktsförklaringen var ett förhandlingsresultat eller endast en sammanställning av vilka frågor det skulle förhandlas om.⁴² Inom LO blev missnöjet inte mindre av att två av de fem personerna i LO:s lilla förhandlingsdelegation inte fick vetskap om att avsiktsförklaringen var på gång.⁴³ Med tanke på den stundande avtalsrörelsen gjordes en paus i förhandlingarna. De togs upp på nytt i september 2020, men strandade natten till 1 oktober.

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

³⁹. Arbetet 14/5 2019.

⁴⁰. Det innebär att arbetsgivaren inte behöver betala lön under den tid tvisten pågår. Om uppsägningen visar sig vara ogrundad blir skadeståndet minst åtta månadslöner mot i dag sex.

⁴¹. Arbetet 10/12 och 16/12 2019. De fem LO-förbunden som hoppade av förhandlingarna representerade tillsammans 688 400 eller 56 procent av LO:s 1 222 800 aktiva medlemmar 31/12 2019. I LO:s styrelse har varje förbund en röst oberoende av storlek.

⁴². Till exempel ansåg Handels ordförande Susanna Gideonsson att avsiktsförklaringen inte angav vad LO och Svenskt Näringsliv enats om, utan i stället vilka frågor parterna lyft fram. Det hade inte pågått några förhandlingar utan endast arbete i olika arbetsgrupper. Hon beklagade att Kommunal och fyra andra förbund hoppat av förhandlingarna (Kommunalarbetaren 10/12 2019). Se även Arbetet 18/12 2019.

⁴³. De tre som i hemlighet hade förhandlat för LO sedan maj 2019 var LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson, Handels avtalssekreterare Per Bardh och IF Metall's avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä. LO:s förre avtalssekreterare Erlend Olausson och chefen för LO-TCO Rättsskydd Dan Holke hade bistått med juridiska råd. De två i LO:s lilla förhandlingsdelegation som inte hölls underrättade var Sekos avtalssekreterare Mats Ekeklint och Målarnas vice ordförande och förhandlingschef Peter Sjöstrand. Kommunalarbetaren 17/12 2019.

arbetsgivarna en mycket stark förhandlingsposition, vilket medförde att LO i flera av sina prioriterade frågor inte fick så mycket i utdelning i SN:s slutbud (som PTK godkände), medan turordningsreglerna försämrades i förhållande till gällande lagstiftning.

Nytt huvudavtal med deltagande av IF Metall och Kommunal

Både PTK och SN hade önskat att få med sig LO och avvaktade därför med att skicka in överenskommelsen till regeringen för vidare behandling.⁴⁴ Man förberedde också en justering av avtalet så att även enskilda LO-förbund skulle kunna ansluta sig. Så småningom erbjöds Kommunal och IF Metall möjlighet att förhandla vidare.⁴⁵ För IF Metall underlättades det av de täta kontakterna som man har med Unionen (vars förbundsordförande Martin Linder också är ordförande i PTK) och Sveriges Ingenjörer inom konstellationen Facken inom industrin, i synnerhet under år 2020 då en omfattande avtalsrörelse samtidigt ägde rum. En annan beröringsyta mellan förbunden är att den tekniska utvecklingen medfört att många industriarbetarjobb blivit alltmer tjänstemannalika.⁴⁶

För att öka avtalets legitimitet fanns dessutom ett starkt intresse från Svenskt Näringslivs sida att få med även Kommunal (se nedan). Förbundet svarade med sina nästan 520 000 medlemmar vid årsskiftet 2020/2021 för 42 procent av LO:s drygt 1,2 miljoner yrkesaktiva medlemmar. Däremot har man i likhet med de andra 13 förbunden bara en röst i LO:s styrelse. Kommunals förbundsordförande Tobias Baudin upplevde att det kunde vara svårt att inom LO få gehör för de frågor som är viktiga för förbundets medlemmar, varav många har osäkra visstidsanställningar inom välfärdsyrken.⁴⁷

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

De fyra parterna bakom huvudavtalet deltar i den nya statliga utredning som regeringen tillsatt och medverkar också med sin expertkunskap i en särskild arbetsgrupp. Utredningen, som sker i tre

⁴⁴. Arbetet 25/11 2020. Arbetsvärlden 2/12 2020.

⁴⁵. LO konstaterade senare att det var ett brott mot organisationens stadgar att Kommunal och IF Metall ingick ett avtal med PTK och SN utan att meddela LO i förväg (Lag & Avtal 26/1 2021). IF Metall-ordföranden Marie Nilsson förklarade att förbundet brustit i plikten att informera LO:s styrelse och inhämta dess yttrande eftersom ledamöterna i LO-styrelsen inte hade tillräcklig tillit till varandra för att kunna tala öppet utan att riskera att det som sägs hamnar i media (Dagens Arbete 20/1 2021). Enligt Kommunalordföranden Tobias Baudin var anledningen till att LO-styrelsen inte informerades förrän ett par timmar innan nyheten om det nya huvudavtalet presenterades att ”tyvärr vet vi ju att det läckte så fort vi hade informerat”. Och tillade: ”Det är ett problem att vi inte kan lita på varandra”. Arbetet 7/4 2021 och nr 5 2021 sid. 20–25.

⁴⁶. En studie av gruvföretaget Boliden belyser tydligt hur automatiseringen omvandlar traditionella gruvarbetarjobb så att de i ökad grad kännetecknas av processövervakning men också inkluderar programmering av gruvutrustning, analys av data samt administration (Bender & Söderqvist 2021).

⁴⁷. Arbetsmarknadsnytt 16/12 2020.

delutredningar, ska föra en dialog med arbetsmarknadens parter och företrädare för små och medelstora företag, samt andra aktörer på arbetsmarknaden.⁴⁸ Ny lagstiftning förväntas vara på plats 2022.

Genom att IF Metall och Kommunal kom med i slutändan av förhandlingarna ökade avtalets legitimitet väsentligt.⁴⁹ Utan ett enda LO-förbund med på avtalet hade det funnits ett uppenbart legitimitetsproblem.⁵⁰ Svenskt Näringslivs vice vd Mattias Dahl, som höll i förhandlingarna på arbetsgiversidan, hade helst velat ha med hela LO och betecknade det som ”ett stort problem och ett misslyckande för (parts)modellen” att så inte blev fallet.⁵¹

Vid årsskiftet 2020/2021 hade PTK 946 800 privatanställda medlemmar (inklusive inom KFO, Fastigo med flera avtalsområden), IF Metall 241 600 aktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) och Kommunal 114 200 privatanställda medlemmar (exklusive arbetslösa)⁵². Tillsammans hade de fyra organisationerna 1 302 600 medlemmar i privat sektor. Om hela Kommunal med sina totalt 518 800 aktiva medlemmar (inklusive arbetslösa) räknas in, stod 1 707 200 fackmedlemmar bakom det nya huvudavtalet. Vid samma tidpunkt var det totala antalet aktiva fackmedlemmar i Sverige 3 050 900, vilket betyder att PTK plus IF Metall och Kommunal svarade för 56 procent av dessa. Hela PTK stod dock inte bakom uppgörelsen. Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Teaterförbundet (Fackförbundet Scen & Film) och Symf (yrkesmusiker) med sammanlagt cirka 40 000 privatanställda medlemmar röstade nej.⁵³

Inte heller bakom Saltsjöbadsavtalet var dock uppslutningen total. Tjänstemännen stod utanför och även om de allra flesta LO-förbunden slöt upp undertecknades avtalet aldrig av Byggnads (som då hette Byggnadsträarbetareförbundet), Målarna, Murarna, Transport och Typograferna.⁵⁴ Inte heller Elektrikerförbundet skrev på avtalet förrän i ett senare skede.⁵⁵ Även HRF, som då hette Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund, ställde sig avvisande till Saltsjöbadsavtalet.⁵⁶ Flera av de till Saltsjöbadsavtalet negativa förbunden befann sig bland de fem (Byggnads, Murarna, Pappers, Litograferna och Bokbindarna) som 1952 valde att stå utanför den första centrala avtalsrörelsen LO–Saf (Gråbacke 2002, fotnot 55). LO hade vid årsskiftet 1938/1939 närmare 900 000 medlemmar men Saf-företagen sysselsatte endast omkring 400 000 arbetare (inklusive fackligt

⁴⁸. Arbetsvärlden 22/1 2020.

⁴⁹. Arbetsvärlden 7/12 2020.

⁵⁰. Arbetsvärlden 3/12 2020.

⁵¹. Arbetet 1/3 2021.

⁵². Kjellberg 2017b. Inklusive offentliganställda var antalet medlemmar i Kommunal med anställning totalt 461 300 31/12 2020.

⁵³. TT enligt Lag & Avtal 19/10 2020. Därtill kommer ett antal tjänstemannafack som inte är anslutna till PTK, nämligen Finansförbundet, Forena, Försvarsförbundet, Officersförbundet, Polisförbundet, Fackförbundet ST, Svensk Pilotförening, Sveriges Tandläkarförbund, Säljarnas Riksförbund, Tull-Kust och Vision.

⁵⁴. Söderpalm 1980: 33; De Geer 1992: 102, Arbetaren 28/12 2018.

⁵⁵. Rehnström & Sjunnebo 2015: 16.

⁵⁶. Transportarbetaren nr 1 1939, sid. 14.

oorganiserade).⁵⁷ Därigenom begränsades avtalets räckvidd, varför LO och Saf var ense om att å ömse sidor öka anslutningen för att stärka avtalets legitimitet, samt minska risken för arbetskonflikter och kommunistiskt inflytande (Söderpalm 1980: 34).

Varför gick LO-förbunden skilda vägar?

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

Allmän visstid och hyvling är inte något större problem inom industrin, där fasta heltidsanställningar är det normala. Däremot finns där ganska många inhyrda och personer med andra former av otrygga anställningar. IF Metalls ordförande uppskattar att nästan 20 procent av industriarbetarna är inhyrda eller har tidsbegränsade anställningar.⁵⁸ För dem gäller inga turordningsregler. IF Metalls ställningstagande får ses mot bakgrund av att inte heller de fast anställda kan känna sig särskilt trygga i en tid av snabb teknisk utveckling (elektrifiering och klimatomställning), särskilt inte som bara en mindre del av medlemmarna omfattas av kompetensutveckling. Om verksamheten läggs ned spelar det inte heller någon roll hur las-reglerna om uppsägning ser ut.

För IF Metall, liksom för PTK, är den stora fördelen med det nya huvudavtalet de ökade möjligheter till kompetensutveckling (med 80 procent av lönen under ett år även för tidsbegränsat anställda) och omställning som det erbjuder. Det anses viktigt för den svenska industrins internationella konkurrenskraft och för jobben. Långt innan LO hösten 2017 tog initiativet till förhandlingar med Svenskt Näringsliv om trygghet och omställning hade IF Metall påbörjat en diskussion om dessa frågor med Teknikföretagen och sina andra motparter.⁵⁹

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

”Vi tror att det kommer att hända saker på svensk arbetsmarknad vare sig vi vill eller inte. Då tycker vi det är viktigt att vara med och hålla i pennan och se till att det blir på ett bra sätt.”⁶⁰

⁵⁷. Saf hade 397 700 anställda arbetare i medlemsföretagen december 1938 (Safs verksamhetsberättelse 1938). Antalet LO-medlemmar 31/12 1938 uppgick till 897 900 personer.

⁵⁸. Dagens Arbete nr 1 2021.

⁵⁹. Arbetet 16/10 2020.

⁶⁰. Dagens Arbete 12/2 2021.

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

För det tredje ville de båda LO-förbunden (liksom PTK och SN) slå vakt om partsmodellen och inte helt överlåta saken till staten, där regeringspartierna genom januariöverenskommelsen låtit Centerpartiet och Liberalerna få ett stort inflytande på hur Las skulle förändras. Det var politiker som införde allmän visstid (2007) och öppnade upp för bemanningsföretag. Ett tungt motiv att föra in anställningsskyddet i huvudavtalet var därmed för IF Metalls del att ”långsiktigt vrida frågan ur händerna på politikerna”.⁶¹ Dessutom rörde det sig om frågor som man mycket länge försökt komma till rätta med, som det omfattande bruket av inhyrda som gick långt utöver att lösa tillfälliga behov, ökningen av tidsbegränsade anställningar och framför allt bristen på kompetensutveckling.⁶²

I praktiken omfattades många industrianställda inte av turordningsreglerna, närmare bestämt de inhyrda, de med tidsbegränsade jobb samt fast anställda som inte får kompetensutveckling.⁶³ Redan på ett las-seminarium i april 2018 öppnade IF Metalls förbundsjurist Darko Davidovic upp för att förändringar av Las kunde vara nödvändiga för att öka andelen fast anställda.⁶⁴ IF Metall-ordföranden Marie Nilsson bedömde i oktober 2020 (i samband med att PTK–SN-avtalet träffades) att förbundet aldrig hade kunnat nå lika långt genom egna förhandlingar som med ett nytt huvudavtal uppbackat av statlig finansiering.⁶⁵

Vidare var lagstiftningsvägen som ett alternativ till en avtalsmässig lösning i praktiken stängd till följd av det för facken ogynnsamma parlamentariska läget. Visserligen hade Sverige liksom under

⁶¹. Dagens Arbete 12/2 2021.

⁶². IF Metalls ordförande Marie Nilsson i Dagens Arbete 12/2 2021.

⁶³. Marie Nilsson i Dagens Arbete 4/2 2021.

⁶⁴. IF Metalls förbundsjurist Darko Davidovic beskrev problemet med de många bemanningsanställda som att: ”När arbetsgivarna föredrar bemanningsanställda trots att de är dyrare inser vi att det är något som inte funkar. Kanske behövs en lättare väg in och en lättare väg ut för personer som är oprövade? IF Metalls kongress gav oss uppdraget att titta på sådana lösningar, där bättre omställningsstöd måste vara en del” (Arbetet 18/4 2018). Tanken var att arbetsgivarna skulle bli mindre tveksamma att anställa ”oprövade” personer om dessa genom kompetensutveckling och omställningsstöd fick möjlighet att gå vidare till andra jobb om arbetsgivaren inte ansåg att de fullgjorde sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Till IF Metalls kongress 2017 hade inlämnats ett stort antal motioner om den otrygghet som ”överutnyttjandet” av bemanningsanställda ansågs skapa. Många ombud ville förbjuda eller begränsa bemanningsföretag, men förbundsledningens förhandlingslinje vann (Helle Kleins ledare ”Förbjuda eller förhandla?” i Dagens Arbete 20/5 2017). Även vid den föregående kongressen (2014) behandlades flera motioner som krävde förbud mot bemanningsföretag.

⁶⁵. Arbetet 16/10 2020.

Saltsjöbadsavtalet och Industriavtalet en socialdemokratisk regering, men denna gång var den beroende av två liberala partier för vilka ett uppluckrat anställningsskydd var en prioriterad fråga. Alternativet stod därför mellan PTK–SN-avtalet och Toijerutredningen, som Centerpartiet och Liberalerna var fast beslutna att genomdriva om parterna inte träffade ett avtal. Dessutom visade det sig att PTK–SN-avtalet ur ett fackligt perspektiv kunde förbättras sedan IF Metall och Kommunal kommit med i förhandlingarna.

Kommunals viktigaste skäl till att haka på PTK–SN-avtalet när det stod klart att regeringen skulle gå vidare med detta avtal och inte med Toijerutredningens förslag var att man i likhet med IF Metall önskade kunna påverka det fortsatta förloppet och uppnå förbättringar i sina prioriterade frågor. I efterhand konstaterade Kommunals ordförande Tobias Baudin att regeringens uppslutning bakom PTK–SN-avtalet ”ändrade spelplanen”.⁶⁶ Genom möjligheten till fortsatta förhandlingar lyckades förbundet uppnå förbättringar av reglerna om allmän visstid och hyvling i förhållande till såväl det ursprungliga PTK–SN-avtalet som Toijerutredningen. Frågan om allmän visstid hade högsta prioritet för Kommunal, medan hyvling är sällsynt inom förbundets avtalsområden.⁶⁷

Tryggheten hade för många Kommunalmedlemmar försämrats sedan allmän visstid infördes 2008 genom ett riksdagsbeslut. Dessutom hade de många visstidsanställda medlemmarna ingen nytta av omställningsavtalet LO-SN 2004 eftersom det bara omfattar fast anställda; däremot fick de visstidsanställda vara med och betala kostnaderna för det.⁶⁸

Andra LO-förbund ansåg däremot att eftergifterna från arbetsgivarhåll var för små, försämringarna för stora eller att de kunde uppnå bättre villkor på egen hand. Handels hade genom sina kollektivavtal redan fått igenom att allmän visstid relativt snabbt (efter tolv månader) omvandlas till fast tjänst, samt vid hyvling en omställningstid på sex månader i stället för de tre som stipuleras i det nya huvudavtalet.⁶⁹ Enligt lager- och e-handelsavtalet som träffades 2017 har arbetsgivaren rätt att anställa på visstid endast när tydliga behov föreligger såsom vid arbetstoppar, såvida det inte finns en överenskommelse med facket om något annat.

Däremot lyckades förbundet inte i 2020 års avtalsrörelse få till stånd något liknande inom butikshandeln, vilket var ett krav då de uppskjutna avtalsförhandlingarna inleddes i början av november 2020. Avtalssekreteraren Per Bardh förklarade då att Handels ”högsta prioritering är att få bort allmän visstid”.⁷⁰ Det ansågs tillsammans med hyvling och ofrivillig deltid vara viktigare frågor för förbundets medlemmar än kompetensutveckling. Enligt Bardh, som var en av de

⁶⁶. Arbetet 7/4 2021 och nr 5 2021 sid. 22.

⁶⁷. Arbetsmarknadsnytt 16/12 2020, Arbetet 8/12 2020.

⁶⁸ Kommunals förhandlingspodcast 12/5 2021 med förbundets avtalssekreterare Johan Ingelskog och chefsjurist Malin Sjunnebo.

⁶⁹. Handelsnytt 26/10 och 4/12 2020.

⁷⁰. Handelsnytt 26/10 2020.

tre⁷¹ som representerade LO i framtagandet av LO-PTK-SN:s gemensamma avsiktsförklaring i december 2019, var allmän visstid en angelägen fråga också för andra LO-förbund som Kommunal, Hotell och Restaurang, Fastighets och Transport. Bardhs bedömning var att en stor del av LO var berett att ta strid för trygghetsfrågorna. Handels varslade om konflikt, men det hjälpte inte.⁷²

Vidare menade flera LO-förbund att las-förhandlingarna aldrig kunde bli framgångsrika eftersom arbetsgivarna befann sig i ett överläge genom det politiska trycket på att förändra lagen i arbetsgivarvänlig riktning. De sex förbunden Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna, Transport och Pappers ansåg det oacceptabelt att Svenskt Näringsliv föreslog ökade undantag från turordningsreglerna, något som fick LO att dra sig ur förhandlingarna innan de senare återupptogs.⁷³

För Transport var turordningsreglerna avgörande med tanke på de många småföretagen i branschen.⁷⁴ Detsamma gällde Pappers, även om arbetsplatserna i deras fall är betydligt större. Men turordningsreglerna ansågs viktiga då den tekniska utvecklingen i massa- och pappersindustrin föranleder uppsägningar.⁷⁵ Därtill kom att Pappers inte hade några medlemmar på allmän visstid eller som drabbades av hyvling.⁷⁶ Anställningsformerna reglerades genom avtal. Både Pappers och GS-facket ansåg att de utökade möjligheterna till kompetensutveckling var bra, men att de inte kompenserade för uppluckringen av turordningsreglerna.⁷⁷ Även för Fastighets var anställningstryggheten den springande punkten, närmare bestämt reglerna för saklig grund för uppsägning och turordningsreglerna.⁷⁸ Förbundet avsåg att driva frågorna om allmän visstid och hyvling i avtalsrörelsen.⁷⁹ För Handels var det mest angeläget att komma till rätta med den ökade användningen av hyvling, allmän visstid, sms-

⁷¹ . De andra var LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson och IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä.

⁷² . Enligt Handels avtalssekreterare Per Bardh ville arbetsgivarna inte ge efter i denna fråga. Arbetsvärlden 4/11 2020.

⁷³ . Seko-tidningen, Fastighetsfolket, Transportarbetaren och Kommunalarbetaren 14/10 2020.

⁷⁴ . Transportarbetaren 14/10 2020. Transports ordförande sade i en TT-intervju (DN 23/2020) att ”Det är tryggheten i anställningen som är det viktiga, även om det finns en del bra i omställningspaketet”. Med tanke på det senare kunde han ”förstå hur Metall tänker” eftersom ”De har medlemmar på stora arbetsplatser som kan drabbas av strukturomvandlingar”. Men för Transport var ”anställningstrygghet det absolut viktigaste”. Exempel på branscher inom Transports område med många små arbetsplatser är gummiverkstäder, bensinstationer, åkerier och taxibolag. Där får redan dagens regler med två undantag från turordningen (i stället för de kommande tre) stora konsekvenser enligt en talesperson för de sex Transportavdelningar som i helsidesannonser i Kommunalarbetaren och Dagens Arbete anklagade Kommunal och IF Metall för att ha sålt ut anställningstryggheten (Arbetet 28/1 2021).

⁷⁵ . Arbetet 14/5 2019.

⁷⁶ . Pappers ordförande Pontus Georgsson menade att ”Vi kan inte gå in i en förhandling där vi tydligt ser att det kommer att bli försämringar” för medlemmarna. I stället menade han att las-frågorna och trygghetsfrågorna bäst drivs i avtalsrörelsen och genom politisk påverkan, men det senare förutsätter att LO uppträder enigt (Lag & Avtal nr 9–10 2020, sid. 8–9).

⁷⁷ . Dagens Arbete 9/12 2020.

⁷⁸ . Fastighetsfolket 14/10 2020 och 4/12 2020.

⁷⁹ . Dagens Arena 29/10 2020.

jobb, korta deltidar och inhyrd arbetskraft.⁸⁰ Som framgått har man avtalsvägen lyckats komma framåt med en del av detta, men inte i 2020 års avtalsrörelse.

De sex kritiska LO-förbunden röstade mot att förhandlingarna skulle återupptas efter strandningen i slutet av september 2020 och gjorde ett gemensamt uttalande om att i stället driva frågorna om tidsbegränsade anställningar, hyvling och kompetensutveckling i avtalsrörelsen.⁸¹ De ansåg att las-förhandlingarna aldrig kunde leda till något gott när hotet om lagstiftning innebar att man hade ”kniven mot strupen”. Risken var för stor, ansåg man, att förbättringar för vissa grupper fick betalas med försämringar för andra (underförstått de egna medlemmarna) inte minst vad gäller frågan om saklig grund. Detta var inte utan fog, för senare under hösten 2019 svarade LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson på kritiken att han var överraskad över att frågan om ändrade las-regler var så känslig i en del förbund: ”Vi har varit överens om att inleda förhandlingar med Svenskt Näringsliv. Och att vi då var beredda att samla ihop alla i mitten när det gäller anställningsskyddet genom att sänka det för dem som har det bäst för att kunna höja för dem som har det sämst”.⁸²

Huruvida man skulle acceptera att en majoritet skulle få försämringar för att villkoren skulle förbättras för dem som har det sämst, var en känslig fråga som klöv LO. Det ställde förbund mot förbund.

Tre av de sex kritiska förbunden hade redan 1938 ställt sig negativa till Saltsjöbadsavtalet, närmare bestämt Byggnads, Målarna och Transport. Pappers lämnade år 2011 även Industriavtalet, som man från början ingick i. Med undantag av Pappers och Transport ingår de sex förbunden i den fackliga konstellationen 6F, som uteslutande utgörs av så kallade ”hemmamarknadsförbund”.⁸³

Sedan det började stå mer eller mindre klart att PTK–SN-avtalet, som var identiskt med SN:s slutbud av den 16 oktober, skulle komma att ligga till grund för revideringen av Las, förklarade sju LO-förbund i ett gemensamt uttalande den 23 oktober följande: ”Skulle Svenskt Näringslivs förslag bli underlag för ny lagstiftning så är det en krigsförklaring mot LO och alla medlemmar i ett LO-förbund. Det skulle skapa tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar”.⁸⁴

De sju LO-förbunden utgjordes av Transport, Pappers och de fem 6F-förbunden (Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna och Elektrikerna).⁸⁵ Denna starka opinion fick LO att enhälligt ta avstånd från PTK–SN-

⁸⁰. Handelsnytt 6/11 2017.

⁸¹. Seko news.cision 14/10 2020.

⁸². Kommunalarbetaren 11/12 2019. Handels avtalssekreterare Per Bardh, som jämte LO:s avtalssekreterare Torbjörn Johansson och IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä representerade LO under förhandlingarna fram till parternas gemensamma avsiktsförklaring i december 2019, var av samma mening: ”Om vi inte företräder dem som har det riktigt dåligt, av rädsla för att de som har det lite bättre kanske ska få det lite sämre, då hamnar vi snett” (Arbetet nr 6 2020 sid 24).

⁸³. Till hemmamarknadsförbunden hör även Transport, som från början var med i 6F.

⁸⁴. Arbetet 23/10 2020.

⁸⁵. TT 29/10 2020 i Lag & Avtal.

avtalet (dvs. SN:s slutbud). Det var nödvändigt för att inte ytterligare spä på de interna motsättningarna inom LO.

Sedan regeringen den 28 oktober 2020 officiellt meddelat att PTK–SN-avtalet och inte Toijerutredningen skulle tjäna som utgångspunkt för lagstiftningsarbetet, klargjorde de fem 6F-förbunden i ett gemensamt uttalande den 2 november att de skulle göra allt för att påverka regeringen. För att en ny lag skulle fungera på hela arbetsmarknaden ”måste stora delar av slutbudet omarbetas och inte ensidigt anpassas till en bråkdel av arbetsmarknaden”, menade de⁸⁶ och tog fasta på arbetsmarknadsminister Eva Nordmarks uttalande om att lagstiftningen måste fungera för hela arbetsmarknaden. Även Kommunal hoppades kunna påverka lagstiftningsarbetet och utgick från att det skulle bli en remissomgång.⁸⁷

LO-förbunden IF Metall och Livs visade å sin sida förståelse för regeringens agerande. IF Metall-ordföranden Marie Nilsson förklarade att förbundet ”vill delta i samtal mellan politiken och parterna, för att vara med och påverka hur kommande lagstiftning utvecklas”.⁸⁸ Som framgått menade även 6F-förbunden att det nu gällde att påverka regeringen. För IF Metall, liksom för Kommunal, skulle emellertid förhandlingsvägen, som framgått, komma att öppnas. 6F-förbunden hade sedan länge intagit ståndpunkten att las-förhandlingarna inte kunde leda till något gott för deras medlemmar. För IF Metall var de utökade undantagen från turordningsreglerna ”den tuffaste eftergiften”⁸⁹ i PTK–SN-avtalet (och i det nya huvudavtalet som senare träffades). De innebär att arbetsgivare oavsett företagets storlek ska få undanta 15 procent av de anställda vid uppsägningar, alternativt tre arbetare och tre tjänstemän.⁹⁰ Detta vägde dock lättare i vågskålen än att de anställda ges möjlighet att studera och kompetensutveckla sig under ett år med 80 procent av lönen. Dessutom ska inhyrd arbetskraft erbjudas fast anställning på det inhyrande företaget efter två år, alternativt få tre månadslöner. Därtill kom att man var enig om att utreda frågan om en avtalad akassa vidare. Mest betydde dock den ökade möjligheten till kompetensutveckling. Avtalssekreteraren Veli-Pekka Säikkälä poängterade: ”Våra medlemmar får inte tillräckligt med kompetensutveckling. När det sker tekniksprång på industrierna så hänger många inte med. Då hjälper inga turordningsregler i världen”.⁹¹

I samband med att LO hösten 2017 begärde förhandlingar med Svenskt Näringsliv framhöll Säikkälä dessutom att principen om sist

⁸⁶. Dagens Arena 2/11 2020.

⁸⁷. Kommunalarbetaren 29/10 2020.

⁸⁸. Sekotidningen 29/10 2020.

⁸⁹. IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä i Dagens Arbete 4/12 2020. Förbundets ordförande Marie Nilsson beskrev undantagen från turordningsreglerna i avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv som att ”Det var magstarkt” (Arbetet 19/10 2020).

⁹⁰. Gäller företag med kollektivavtal som är anslutna till Svenskt Näringsliv. Vid tidpunkten för avtalet fick arbetsgivaren undanta två personer i företag med högst tio anställda. Enligt Toijerutredningens förslag skulle fem personer oavsett företagets storlek kunna undantas.

⁹¹. Dagens Arbete 4/12 2020.

in, först ut sätts ur spel om de anställda inte kompetensutvecklas.⁹² Den gäller nämligen bara om man har tillräckliga kvalifikationer för jobbet. Därför blir kompetensutveckling en viktig trygghetsfråga, i synnerhet för äldre arbetstagare. IF Metall bedömde att de enskilda fackförbunden aldrig på egen hand skulle kunna uppnå det generösa studiestöd för kompetensutveckling och stöd till omställning som följer med 2020 års huvudavtal.⁹³

För Kommunals del var det viktigt att man i förhandlingarna om det nya huvudavtalet fick igenom att det vid hyvling blir en omställningstid på en till tre månader (beroende på hur länge man varit anställd) och att kompetensutvecklings- och omställningspaketet även omfattar tidsbegränsat anställda och personliga assistenter.⁹⁴ Och inte minst att allmän visstid (omdöpt till ”särskild visstid”) redan efter ett år övergår i fast anställning i stället för de 18 månaderna i PTK–SN-avtalet eller de två åren i dagens Las.

Frågorna om allmän visstid och hyvling var däremot oviktiga för IF Metall. Förbundets avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä uttryckte saken som att ”Allmän visstidsanställning har vi redan reglerat bort i våra kollektivavtal. Hyvling och ofrivillig deltid är inte heller något bekymmer för våra medlemmar.”⁹⁵

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

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

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

Anmärkning. GS-facket uteslöt inte att ansluta sig till avtalet, endast att: ”GS har inte för avsikt att ansluta till överenskommelsen i nuläget”.⁹⁶ Handelsanställdas förbund hade ett kollektivavtal som ansågs bättre än det nya huvudavtalet.

Om vi vidgar jämförelsen till tjänstemannafacken står det klart att problematiken med tidsbegränsade anställningar är mer utbredd bland arbetarna än bland tjänstemännen. Första kvartalet 2020 hade 21

⁹². Dagens Arbete 6/11 2017.

⁹³. IF Metalls avtalssekreterare Veli-Pekka Säikkälä tillade: ”Vi kan inte strejka till oss miljardbelopp från skattebetalarna” (Arbetet 22/10 2020).

⁹⁴. Kommunalarbetaren 4/12 2020.

⁹⁵. Arbetet 22/2020.

⁹⁶. Uttalande från GS-fackets förbundsstyrelse 9/12 2020 (GS-fackets hemsida läst 2021-03-18).

procent av arbetarna en tidsbegränsad anställning jämfört med 11 procent av tjänstemännen (Larsson 2020). En annan skillnad är att de mest otrygga anställningsformerna, som anställd per timme eller vid behov⁹⁷ är relativt vanligare bland arbetarna medan projektanställning är det bland tjänstemännen.

Hos arbetarna är de tidsbegränsade jobben särskilt talrika i branscherna som organiseras av Kommunal, Handels, Hotell- och restaurangfacket (HRF) samt Fastighetsanställdas Förbund.⁹⁸ De tidsbegränsat anställda är dock i betydligt mindre utsträckning än de fast anställda fackligt organiserade, varför ”endast” 11 procent av LO-medlemmarna hade denna anställningsform första kvartalet 2020.⁹⁹ Över LO-genomsnittet låg främst HRF (23 procent), Livs (14 procent) och Kommunal (13 procent). Av de oorganiserade arbetarna hade så många som 36 procent en tidsbegränsad anställning.

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

Ett nytt huvudavtal i en föränderlig värld

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

Flera steg mot en svensk flexicurity-modell

Om vi ser på tiden sedan Las instiftades 1974 har flera steg tagits i riktning mot svensk *flexicurity*. För det första genom ett successivt uppluckrat anställningsskydd och motsvarande ökad flexibilitet för arbetsgivarna. Hit hör införande av allmän visstid, det ökade bruket

⁹⁷. Dessa liknar allmän visstid genom att arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för tidsbegränsningen.

⁹⁸. Bland arbetare varierade andelen tidsbegränsade anställningar 1:a kvartalet 2020 starkt mellan olika branscher: kultur-nöje-fritid 51 procent, restaurang 45 procent, hotell 36 procent, uthyrning-fastighetsservice (lokalvård m.m.) 36 procent, detaljhandel 28 procent, vård och omsorg 27 procent, hälso- och sjukvård 21 procent, transport och lager 17 procent, partihandel 16 procent, tillverkningsindustri 11 procent och byggverksamhet 9 procent. Genomsnittet för arbetare var 21 procent. Larsson 2020: 11.

⁹⁹. Larsson 2020: 29. Bland tjänstemännen är skillnaden mellan de som har tidsbegränsade jobb av de yrkesverksamma jämfört med av de fackligt organiserade mindre än på arbetarsidan. Av TCO-förbundens medlemmar var sju procent tidsbegränsat anställda 2020 och av Saco-förbundens nio procent.

av bemanningsanställda, behovsanställda, sms-jobb, hyvling och i det nya huvudavtalet ett utökat antal undantag från turordningen i Las och revideringen av ”sakliga skäl” vid uppsägning.

För det andra, genom en mer generös a-kassa (från 29 juni 2020, vilket förlängts till 2022),¹⁰⁰ omställningsavtal (varav det för tjänstemän är äldre och förmånligare än det för arbetare), fackliga inkomstförsäkringar (även dessa är mer attraktiva för tjänstemän), samt enligt det nya huvudavtalet starkt förbättrade möjligheter till kompetensutveckling och omställning. Lindellee (2018) benämner de kollektivavtalade omställningsförsäkringarna, a-kassan och inkomstförsäkringarna tre ”pelare” i det svenska omställningssystemet. Enligt det nya huvudavtalet och den lagstiftning som följer på detta kommer även de anställda i företag *utan* kollektivavtal att omfattas av det grundläggande omställnings- och studiestödet. Dessutom omfattar det tidsbegränsat anställda – och därmed väldigt många kvinnliga arbetare – samt sjuka.

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

Industrins ställning består, men nya tendenser gör sig gällande

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

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

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

¹⁰⁰. Efter många års oförändrat tak i försäkringen och förhöjda medlemsavgifter åren 2007–2013 som medförde stora medlemsförluster.

bortser från Kommunal som även har privatanställda medlemmar. En annan förändring på den fackliga sidan är den tydliga maktförskjutningen till tjänstemannafacken.

Även bland arbetsgivarna kan nya tendenser urskiljas. Svenskt Näringslivs chefsförhandlare bakom det nya avtalet, Mattias Dahl, var tidigare vd i Transportföretagen. Det kan tyckas anmärkningsvärt att industrin när avtalet undertecknades inte var företrädd i Svenskt Näringslivs lilla förhandlingsdelegation – trots att Teknikföretagen sedan länge drivit frågan om förändrad Las.¹⁰¹ Däremot deltog Almega med både förbundsdirektören och chefsjuristen förutom fyra representanter från Svenskt Näringsliv,¹⁰² även om man från Almegas sida först föreföll föredra Toijerutredningens förslag framför en partslösning. Å andra sidan deltog Teknikföretagens chefsförhandlare Anders Weihe i den lilla förhandlingsdelegationen då förhandlingarna inleddes och fram tills han senast i november 2019 slutade som chefsförhandlare. Teknikföretagens chefsjurist John Wahlstedt var också med i den lilla förhandlingsdelegationen och fortsatte att vara det även sedan han i oktober 2019 övergått till samma befattning inom Svenskt Näringsliv.

Såväl i Svenskt Näringsliv som inom PTK intar numera de privata tjänstenäringarna en framträdande plats. Läget har alltså förändrats avsevärt jämfört med Saltsjöbadsavtalet 1938, som nästan enbart omfattade industrins arbetsgivarförbund. Detsamma gäller naturligtvis i ännu högre grad Industriavtalet. Den ökade heterogeniteten – och därmed behovet av anpassning till olika branscher – hjälper också till att förklara varför man även på arbetsgivarsidan föredrog en partslösning (avtal) framför att frågan överlämnades till politikerna. Ett annat arbetsgivarmotiv för en partslösning var att Toijerutredningen innehåller en skyldighet att ge de anställda kompetensutveckling ”i skälig utsträckning” och att de som sägs upp vid arbetsbrist föreslås få rätt till skadestånd om de inte fått tillräcklig kompetensutveckling.¹⁰³

Precis som vid de 2009 havererade förhandlingarna med LO och PTK om ett nytt huvudavtal och de med PTK om ett nytt omställningsavtal 2012–2015 gick Svenskt Näringsliv ut hårt även denna gång. Inte långt efter januariöverenskommelsen 2019 presenterade SN sitt förslag om att anställningsavtalet skulle ha fri uppsägningsrätt. Därmed skulle turordningsregler, arbetsgivarens omplacerings-

¹⁰¹. ”Så försköts makten inom Svenskt Näringsliv”, Arbetet 10/3 2021. I artikeln framförs tesen att det var nödvändigt att ge Almega-företrädare en framträdande roll i förhandlingarna för att vinna dem för en partslösning.

¹⁰². I förhandlingarna med PTK deltog i Svenskt Näringslivs lilla förhandlingsdelegation Stefan Koskinen (förbundsdirektör Almega), Jonas Stenmo (chefsjurist Almega), John Wahlstedt (arbetsrättschef Svenskt Näringsliv; före november 2019 arbetsrättschef på Teknikföretagen), Beata Hammarskiöld (expert arbetsgivar-samverkan SN), Pär Andersson (förhandlare och försäkringsexpert SN) och Julia Berglund (arbetsgivar-samverkan SN). Tillsammans med Mattias Dahl (vice vd SN) undertecknade de förhandlingsprotokollet mellan SN och PTK. I förhandlingsprotokollet mellan Svenskt Näringsliv och IF Metall finns även Tomas Undin, förhandlingschef på Teknikföretagen, med bland undertecknarna. Dessförinnan var han förhandlingschef på Svensk Handel men med ett förflutet på Teknikföretagen.

¹⁰³. Gäller även tidsbegränsat anställda (Arbetet nr 8 och 9 2020 och 26/6 2020).

skyldighet och individens företrädesrätt till återanställning automatiskt försvinna.¹⁰⁴ Det skulle även ändra synen på saklig grund vid uppsägning till arbetsgivarnas favör. I utbyte skulle de anställda få bättre kompetensutveckling och ett avgångsvederlag för att underlätta omställningen till nästa jobb. SN-förslaget var mer långtgående än Toijerutredningen när det gällde att luckra upp anställningsskyddet. För att det skulle bli ett avtal tvingades facken göra smärtsamma eftergifter som att arbetsgivaren från turordningen får rätt att undanta 15 procent av de som sägs upp.

Statens framträdande roll i 2020 års huvudavtal

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

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

I samband med Saltsjöbadsavtalets 80-årsjubileum den 20 december 2018, framhöll Teknikföretagens dåvarande förhandlingschef Anders Weihe att det enda som skulle kunna få parterna att enas om ett nytt huvudavtal var ”ett reellt lagstiftningshot”. Om det inte fanns ”ett hot om något sämre skulle det bli svårt att få något tryck i förhandlingen”, menade han och framhöll behovet att ”komma överens om hur man kan ersätta Las och enas om mer funktionella konfliktregler än de som finns i dag”.¹⁰⁵

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

¹⁰⁴. Kollega 21/2 2019.

¹⁰⁵. Svenskt Näringslivs hemsida 20/12 2018: ”80 år av samförstånd?”

Vad betyder huvudavtalet för partsmodellen?

Ökat statligt inflytande

Som framgått var staten en starkt pådrivande kraft bakom det nya huvudavtalet. På en viktig punkt avstod dock politikerna från att försöka förändra den svenska partsmodellen. Om de hade gått arbetsgivarna till mötes om inskränkt konflikträtt, vilket var ett starkt arbetsgivarkrav under de resultatlösa huvudavtalsförhandlingarna 2007–2009, hade det inneburit ett betydligt större ingrepp i den svenska modellen än de förändringar av anställningsskyddet som nu sker. Eftersom regeringen tillkännagivit att den ska utgå från det nya huvudavtalet och inte från Toijerutredningen regleras anställningsskyddet för de LO-förbund som inte skrivit under huvudavtalet av den nya lagstiftningen. Det betyder att antalet undantag i turordningen – precis som i huvudavtalet – utökas från två till tre oavsett företagets storlek.¹⁰⁶ Däremot omfattas inte förbunden som inte skriver under huvudavtalet av regeln om att 10 procent av de som sägs upp kan undantas från turordningen. Det kan bli ganska många i större företag, men knappast några i mindre företag. Om exempelvis ett företag med 50 anställda planerar säga upp så många som 20 blir det med 15-procentsregeln tre personer, det vill säga exakt samma antal som den kommande lagstiftningen anger (i den utökas antalet undantag från två till tre samtidigt som regeln att det bara gäller företag med upp till 10 anställda tas bort).

Vidare kommer även de tolv förbunden som inte står bakom huvudavtalet att omfattas av uppsägningsreglerna om ”sakliga skäl” (tidigare ”saklig grund”), liksom om de nya reglerna vid tvister om ogiltigförklaring samt om hyvling (”omreglering till lägre sysselsättningsgrad”), särskild visstid (istället för allmän visstid) uthyrning mm.¹⁰⁷

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

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

¹⁰⁶. Det är avsevärt färre än vad Centerpartiets partiledare Annie Lööf föreslog under Almedagsveckan 2017 (och som man gick till val på 2018), nämligen att företag med upp till 50 anställda inte skulle omfattas av lagens turordningsregler. Istället för antalet anställningsår skulle yrkesskicklighet och kompetens vara avgörande. Ekot 4/7 2017. <https://sverigesradio.se/artikel/6731986>

¹⁰⁷. ”Nu tas nästa steg mot genomförandet av Januariavtalet med flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”, Arbetsmarknadsdepartementet 7/6 2021.

partsreglering, mer i överensstämmelse med den svenska modellen. Revideringen av Las ska alltså främst vara en kodifiering av parternas huvudavtal, förutom att lagen anpassas till hela arbetsmarknaden. Dessutom har parterna fortsatt frihet att genom kollektivavtal komma överens om vad som skall gälla i olika branscher. Det räcker dock inte med det nya huvudavtalet och olika bransch- eller sektorsavtal. För de anställda som inte har kollektivavtal på arbetsplatsen krävs det även i fortsättningen att det finns grundläggande regler i Las.¹⁰⁸ Detta är även en fördel ur arbetsgivarsynpunkt (och även för löntagarna) genom att villkoren då blir konkurrensneutrala.

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

På en punkt får dock staten ett klart utökat omställningsansvar, nämligen för alla dem som inte omfattas av kollektivavtal. Precis som för facken som skrev på huvudavtalet omfattas även tidsbegränsat anställda och sjuka av omställningsstödet. På förslag av parterna bakom huvudavtalet kommer det grundläggande omställnings- och studiestödet att inkludera företagen *utan* kollektivavtal. Skälet är att huvudavtalsparterna inte kunde begära att staten skulle finansiera det grundläggande omställnings- och studiestödet för deras egen del om det inte också omfattar företagen utan kollektivavtal.¹⁰⁹ Det hade säkert uppfattats som otillåten diskriminering från statens sida. Dessutom har fackförbunden (framför allt tjänstemannafacken) ett intresse av att även medlemmar där det inte finns kollektivavtal omfattas.

Det är främst mindre företag som saknar kollektivavtal. Sex av tio företag med färre än 50 anställda har inget kollektivavtal. Omkring 30 procent av företagen i denna storleksklass är anslutna till en arbetsgivarorganisation vartill kommer cirka 10 procent med hängavtal.¹¹⁰ Det innebär att totalt cirka 40 procent av företagen med 1-49 anställda har kollektivavtal.

Däremot omfattar det *kompletterande* omställnings- och studiestödet endast parterna bakom det nya huvudavtalet. Det kan bli ett incitament för företagen som att teckna kollektivavtal med fackförbunden som

¹⁰⁸. Arbetsrättsjuristen Birgitta Nyström i Lag & Avtal nr 9–10 2020, sid. 9.

¹⁰⁹. Att det inte var fråga om någon påtryckning från statligt eller annat politiskt håll utan istället parternas eget initiativ bekräftas av Unionens förre förbundsordförande Cecilia Fahlberg, som var ansvarig för den delen av den gemensamma rapport som LO, PTK och Svenskt Näringsliv presenterade i juni 2020. Intervju med Cecilia Fahlberg 8/6 2021.

¹¹⁰. Statistiken avser år 2015. Enligt undersökningen var detta år 28 procent av företagen med 1-49 anställda anslutna till en arbetsgivarorganisation. Sammanlagt hade 39 procent av företagen i denna storleksklass kollektivavtal. Kjellberg 2020: 171, 174.

står bakom huvudavtalet. Att detta avtal är förmånligare än 2004 års omställningsavtal LO – SN kan också bli ett incitament för fler LO-förbund än Kommunal och IF Metall att ansluta sig till det.

Ökat arbetsgivarinflytande

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

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

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

En svaghet hos det nya huvudavtalet är naturligtvis att LO inte står bakom. De uppluckrade turordningsreglerna betraktas av nästan vartannat LO-förbund som oacceptabla, vilket gjorde det omöjligt för LO att underteckna avtalet. Eftergifterna angående tidsbegränsat anställda och hyvling som Svenskt Näringsliv gjorde efter nya förhandlingar med Kommunal och IF Metall fanns inte med i arbetsgivarvidans slutbud den 15 oktober och följaktligen inte heller i las-avtalet PTK–SN som ingicks dagen därpå. LO-ordföranden Susanna Gideonsson antydde långt senare att om arbetsgivarna gjort dessa eftergifter i slutbudet så hade det kanske inte varit omöjligt att LO undertecknat avtalet.¹¹¹

Att ett huvudavtal baseras på ett förslag som LO inte var med på hade varit otänkbart för inte så många år sedan. Att så ändå skedde förklaras i grunden av ett förändrat politiskt och fackligt landskap. För det första att den socialdemokratiska regeringen var beroende av två liberala stödpartier som i januariöverenskommelsen utlovats att den statliga utredningens förslag, som arbetsmarknadsministern betecknade som obalanserat, skulle genomföras om parterna inte kom överens. Följden blev att såväl regeringen som LO hade att välja mellan Toijerutredningen och PTK–SN-avtalet, som var identiskt med Svenskt Näringslivs slutbud i las-förhandlingarna. För regeringen var valet inte svårt, men för LO var även PTK–SN-avtalet för svårsmält. För det andra har även det fackliga landskapet förändrats genom tjänstemannafackens tillväxt och ökade tyngd i förhandlingssystemet.

För att öka las-avtalets legitimitet var SN uppenbarligen berett att i december justera sina ståndpunkter, men då var det för sent för att få med LO. Att huvudavtalet inte undertecknades av LO betecknades av SN:s chefsförhandlare Mattias Dahl som ett misslyckande för

¹¹¹. Arbetet 4/12 2020.

partsmodellen. Att Sveriges största fackliga centralorganisation står utanför ett huvudavtal är naturligtvis ett misslyckande, men partsmodellen står eller faller inte med det. Här spelade det stor roll att de båda största och ledande LO-förbunden kom med i slutändan och därmed blev två av de fyra parter som undertecknade huvudavtalet.

Ökat inflytande för tjänstemannafacken

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

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

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

avtal och att LO hamnade utanför avspeglar en klar maktförskjutning inom den fackliga världen.

Å andra sidan ska förändringarna av den fackliga scenen inte överdrivas. De svenska tjänstemannafackens tilltagande betydelse är inte något nytt. Såväl ur ett nordiskt som ur ett vidare internationellt perspektiv är det helt unikt att tjänstemannafacken genom Industriavtalet har ett så stort inflytande vid sättandet av ”märket” i lönebildningen. Här samarbetar LO-, TCO- och Saco-facken intimt med varandra inom konstellationen Facken inom industrin. Denna fackliga front¹¹² formerades under 1990-talet som ett svar på arbetsgivarnas strävan efter en fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning och kom snart att spela en central roll för att avvärja hotet från staten om att ingripa i lönebildningen.

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

I framtiden är det inte otänkbart att IF Metall och Unionen slås samman. IF Metalls ordförande Marie Nilsson reste frågan i sitt installationstal 2017 då hon antydde att det bästa sättet att stärka industrins anställda kunde vara genom principen ”en arbetsplats, ett fack”.¹¹³ Även hennes företrädare Anders Ferbe trodde på gemensamma fack för arbetare och tjänstemän.¹¹⁴ Som ny Sif-ordförande menade Mari-Ann Krantz att det enda rimliga på sikt var principen ”ett företag – ett fack” då arbetsuppgifterna ofta gjorde det svårt att skilja på arbetare och tjänstemän och det fanns samordningsvinster.¹¹⁵ Hon tillträdde samma år som Facken inom

¹¹². Det första steget togs genom bildandet 1992 av förhandlingsrådet Metall – Sif – CF.

¹¹³. IF Metall kongressprotokoll 2017, sid. 451. Se även DN 2/12 2020: ”Så hamnade LO på den fackliga läktaren”. Marie Nilsson motiverar det med att allt fler arbetare får kvalificerade, tjänstemannalika arbetsuppgifter till följd av förändrad arbetsorganisation (Dagens Arbeta 30/7 2017). Nilsson avser i första hand ett samgående med Unionen, vars ordförande Martin Linder inte är främmande för tanken. Vid Metall-kongressen 2001 fanns en stark opinion för att utreda ett samgående med Sif och andra tjänstemannafack. På förbundsledningens inrådan avslogs motionen med 169 röster mot 118. Metallordföranden Göran Johnsson såg samgåendet med Industrifacket till IF Metall som ett första steg mot en framtida sammanslagning med Sif (Sveriges Radio 16/11 2004 <https://sverigesradio.se/artikel/504944>).

¹¹⁴. Ferbe bedömde att det kunde ta decennier innan en sammanslagning blev verklighet. Under tiden hade facken mycket att vinna på samarbete. Ingenjören 1/12 2015.

¹¹⁵. DN 31/1 1997. I Sifs idéprogram från kongressen 2000 anges att förbundets organisatoriska målsättning är ”en sammanhållen facklig struktur på alla nivåer. På sikt innebär det ett företag – ett fack” (Sif 2001: 3). Själv höll jag seminariet ”Framtidsfacket” med Sifs förbundsstyrelse och ledningsgrupp 2003, vilket bl.a. behandlade möjligheterna för Sif att gå samman med LO-förbund (Kjellberg 2003).

industrin bildades. Den sammanslagning som skedde under hennes tid som Sif-ordförande blev emellertid med HTF, varvid Unionen bildades 2008.

En framtida sammanslagning skulle underlättas av att både Unionen och IF Metall är vertikalt organiserade (enligt industriförbundsprincipen), till skillnad från Sveriges Ingenjörer som är en yrkesfackförening.¹¹⁶ Det finns dock en rad problem att övervinna. Ett är IF Metalls koppling till Socialdemokraterna, ett annat att Unionen förutom industrin täcker in nästan hela den privata tjänstesektorn och där motsvaras av LO-förbund som Handels, Transport, HRF med flera. Denna rapport har visat att såväl interna som externa förhållanden påverkar parternas styrka och agerande. Klart är att den svenska partsmodellen under lång tid har visat en återkommande förmåga att anpassa sig till en föränderlig värld.

LO återupptar förhandlingarna

Den 27 maj 2021 beslutade ett extra representantskap – LO:s högsta beslutande organ mellan kongresserna – att uppta förhandlingar med Svenskt Näringsliv (SN). Skälet var främst att omställningsavtalet mellan LO och SN behöver omförhandlas för att alla förbund skall få lika villkor. När IF Metall och Kommunal skrev på 2020 års huvudavtal innebar det att endast dessa två LO-förbund omfattades av den nya omställningsordning och de regler om anställningsskydd som PTK och SN kommit överens om. Därmed fick LO-förbunden som inte anslöt sig till avtalet sämre villkor än de som gjorde det. Nytt var nämligen att det kollektivavtalade omställningsstödet för IF Metall och Kommunal även omfattar tidsbegränsat anställda och sjuka. Dessutom får anställda i företag utan kollektivavtal genom den statliga omställningsorganisationen ett bättre omställningsstöd än det som finns i omställningsavtalet LO-SN 2004 eftersom detta endast avser fast anställda.¹¹⁷

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

De tolv LO-förbund som ställt sig utanför huvudavtalet avvisar alla regler som innebär ett försvagat anställningsskydd, framför allt att arbetsgivaren kan undanta tre personer från turordningsprincipen sist in – först ut, vilket innebär att tre personer som företaget önskar behålla får fortsätta anställningen. Idag medges två undantag i företag med högst tio anställda. Denna förändring undkommer dock inte de tolv LO-förbunden vare sig de ansluter sig till avtalet eller inte

¹¹⁶. Därför är det inte oväntat att Camilla Frankelius, förhandlingschef för Sveriges Ingenjörer, menar att det inte kan förväntas att förbundet skulle delta i en sådan sammanslagning. Podden Jobbet ”Det verkliga spelet bakom LAS” 2020-12-09: <https://play.acast.com/s/e6ae2b4b-697e-4955-ba8b-fd447f520bf1/ab-322360>

¹¹⁷. Arbetet 18/5 2021.

eftersom regeringen tar huvudavtalet som utgångspunkt för den kommande lagstiftningen. Detsamma gäller nästan allt annat som rör anställningsskydd, hyvling, särskild visstid, inhyrning mm – se tabell 2. Den enda egentliga eftergift de tolv LO-förbunden tvingas göra för att kunna ta del av de positiva inslagen i huvudavtalet är regeln om att upp till 15 procent av de som sägs upp får undantas från turordningen om arbetsgivaren så önskar och väljer att inte förhandla med facket om en avtalsturlista. I övrigt är det fråga om några preciseringar i huvudavtalet när det gäller sakliga skäl till uppsägning, men det rör sig bara om marginella förändringar som beskriver rådande praxis.¹¹⁸

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

	Ansluter sig	Ansluter sig inte	Företag utan kollektivavtal
Grundläggande omställningsstöd	Ja	Nej, men uppe till förhandling	Ja
Kompletterande omställningsstöd	Ja	Omställningsavtalet 2004, men uppe till förhandling	Nej
Offentligt studiestöd	80% av lönen upp till drygt 25 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 25 000 kr/mån.	80% av lönen upp till drygt 25 000 kr/mån.
Kompletterande studiestöd	80% av lönen upp till 30 600 kr/mån. ¹¹⁹	Nej	Nej
Undantag från turordning*	Tre eller 15% av de som sägs upp	Tre	Tre
Uppsägning sakliga skäl**	Tilläggsförsäkring 80% av lönen	Inget extra utöver lagen	Inget extra utöver lagen
Hyvlingsregler enligt huvudavtalet	Ja	Ja	Ja
Särskild visstid enligt huvudavtalet***	Ja	Ja	Ja
Inhyrning enligt huvudavtalet****	Ja. Tre månadslöner till de som inte får fast jobb	Ja, men endast två månadslöner till de som inte får fast jobb	Ja, men endast två månadslöner till de som inte får fast jobb

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

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

** Anställningen upphör även om det pågår en tvist i domstol men minst en månads uppsägningstid och därefter a-kassa + eventuell facklig inkomstförsäkring förutsatt att individen är med i a-kassan och kvalificerat sig för ersättning. Kraftigt höjt skadestånd vid uppsägning utan giltig anledning. För medlemmar i fackförbund som är anslutet till huvudavtalet finns även en

¹¹⁸. En av dem är att ”det för uppsägning ska vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då vara den enda kvarvarande rimliga åtgärden” (Förhandlingsprotokoll om huvudavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv, kapitel 3, paragraf 3. I förarbetena till Las förekommer ordet ”produktionen” istället för ”arbetsplatsen” (se även Du & Jobbet 10/6 2021).

¹¹⁹. Därefter sjunkande procentsats till taket på 65 procent av 66 000 kronor i månadslön.

tilläggsförsäkring som gör att man får 80 procent av lönen om facket driver tvisten till domstol.¹²⁰ Skulle den uppsagda få ett arbete med en lägre lön fyller försäkringen upp lönen till 100 procent.

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

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

Transport reserverade sig mot representantskapets beslut att uppta nya förhandlingar med Svenskt Näringsliv.¹²¹ Efter att regeringen, samarbetspartierna och huvudavtalets parter hållit presskonferenser den 7 juni 2021 förklarade Transports ordförande Tommy Wreth:

*”Majoriteten av våra medlemmar är anställda på små och medelstora företag, för dem har inte omställningsstödet samma betydelse som för den som jobbar på en stor industri. Men med sämre anställningstrygghet ökar risken för godtyckliga uppsägningar och otrygghet.”*¹²²

På ett riktigt litet företag kan två eller tre undantag göra stor skillnad. Som synes anses inte de utökade möjligheterna till omställnings- och studiestöd av Transports ledning kunna kompensera för det minskade anställningsskyddet. Häremot kan det invändas att arbetsgivarens möjlighet att undanta tre personer från turordningen kommer att bli lag vare sig Transport ansluter sig till det nya huvudavtalet eller inte. När det gäller anställningsskyddet blir, som nämnts, skillnaden mellan de som skriver på avtalet och de som inte gör det främst att arbetsgivaren enligt huvudavtalet kan undanta 15 procent av de som sägs upp från turordningen, men detta berör huvudsakligen större företag och inte medlemmarna i de mindre och medelstora företag som Transports ordförande syftar på.¹²³

Däremot såg det förut kritiska Elektrikerförbundet positivt på de nya förhandlingarna eftersom man anser att det behövs ett bättre omställningsavtal än det som LO och SN träffade 2004.¹²⁴ Elektrikerna vill ha ett lika bra omställningsstöd som IF Metall och Kommunal får. Byggnads resonerar på ett liknande sätt eller som dess ordförande Johan Lindholm uttrycker det: ”Det gäller för vår del att rädda det som räddas kan”.¹²⁵ Det kan tolkas som att man inte vill gå miste om de förmåner som en anslutning till huvudavtalet innebär när det gäller omställnings- och studiestöd mm. De extra förbättringar som Kommunal och IF Metall uppnådde sedan PTK och SN tecknat ett första avtal kan de andra LO-förbunden genom den kommande lagstiftningen i vilket fall som helst ta del av utom i ett enda avseende och det gäller inhyrningsfrågan (se denna punkt i tabell 2).

¹²⁰. IF Metall: <https://www.ifmetall.se/globalassets/avdelningar/orebro-lan/resurser/bilder/nyheter/partsoverenskommelsen-i-sak-las-2020.pdf>

¹²¹. Transportarbetaren 28/5 2021.

¹²². Transportarbetaren 8/6 2021.

¹²³. Om exempelvis ett företag med 50 anställda planerar säga upp så många som 20 blir det med 15-procentsregeln tre personer, det vill säga exakt samma antal som den kommande lagstiftningen anger (i den utökas antalet undantag från två till tre samtidigt som regeln att det bara gäller företag med upp till 10 anställda tas bort).

¹²⁴. Elektrikern 28/5 2021.

¹²⁵. SvD/TT 18/5 2021.

I skrivande stund (14 juni 2021) förefaller LO-förbunden som ansluter sig till huvudavtalet tvingas acceptera arbetsgivarens möjlighet att undanta 15 procent av de som sägs upp från principen sist in – först ut. I övrigt gäller i allt väsentligt samma turordnings- och uppsägningsregler antingen man skriver på huvudavtalet eller inte. Den stora skillnaden är istället det avsevärt mer gynnsamma omställnings- och studiestödet i huvudavtalet jämfört med 2004 års omställningsavtal LO-SN. Därtill kommer att huvudavtalet även i övrigt erbjuder en del fördelar som de som står utanför går miste om (se tabell 2).

I förhållande till Centerpartiets krav inför valet 2018 om att slopa turordningsreglerna i alla företag med upp till 50 anställda innebär det nya huvudavtalet naturligtvis en minst sagt betydande förändring. Även jämfört med Toijerutredningen innebär avtalet en klar minskning av antalet undantag från regeln sist in – först ut: tre undantag mot utredningens fem.

Pandemin 2020 – konsekvenser för partsmodellen

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

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

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

Den fackliga organisationsgraden steg under året bland både arbetare och tjänstemän. Efter att 2019 ha varit oförändrat 60 procent ökade bland arbetare till 61 procent 2020 (tabell 18) Tjänstemännens orga-

nisationsgrad steg från 72 till 73 procent. Hos anställda totalt ökade den från 68 till 69 procent.

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

En mix av partsreglering och statsreglering under krisen

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

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

Alltsedan systemet med statligt erkända a-kassor infördes 1935 har staten haft ett stort inflytande på kassorna. Bortsett från Alfakassan och en företagarkassa har Sverige statligt subventionerat fackliga a-kassor, ett så kallat Gent-system. Det är riksdag och regering som bestämmer regelverket. Kassorna står under tillsyn av en statlig myndighet, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen. Själva är a-kassorna intresseorganisationer av frivilligt anslutna medlemmar som betalar medlemsavgift. A-kassorna har en gemensam organisation, Sveriges A-kassor.

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

Förutom att göra a-kassan generösare har staten vidtagit flera andra trygghetsskapande åtgärder. En av de främsta är införandet under mars 2020 av en ny form av tillfälligt korttidsarbete där staten står för tre fjärdedelar av kostnaden för personalen som går ned i arbetstid.¹²⁶ Parterna tecknade mycket snabbt kollektivavtal om korttidsarbete för större delen av arbetsmarknaden. En lag om korttidsarbete avsett för djupa lågkonjunkturer stiftades redan 2014. Enligt denna delas kostnaden lika mellan stat, arbetsgivare och arbetstagare. I den nya formen av korttidsarbete går den anställde ned i arbetstid men behåller över 90 procent av lönen. Det räddade hundratusentals löntagare från

¹²⁶ . Unionen 2021:5-11. Från 1/1 2021 minskade statssubventionen från tre fjärdedelar till en tredjedel. Fransson & Kjellström 2020: 22-23.

arbetslöshet. I december 2020 hade korttidsstöd beviljats för nästan 590 000 anställda, men användningen minskade kraftigt när den ekonomiska konjunkturen vände uppåt hösten 2020.

Ett krav för att korttidsstöd ska beviljas är att företaget har ett avtal om korttidsarbete med de anställda i vilket det anges hur mycket arbetstiden och lönen minskas. Eftersom det är enklast att ordna om det finns ett kollektivavtal har många företag under coronakrisen gått med i en arbetsgivarorganisation. I företag utan kollektivavtal krävs att minst 70 procent av de anställda på den berörda enheten accepterar förslaget om korttidsarbete. Dessutom ska reduktionen av arbetstid och lön vara densamma för alla som omfattas av korttidsarbetet. Där det finns kollektivavtal kan korttidsarbetet genom lokala avtal användas mer flexibelt och anpassas till branschen och de lokala förhållandena. Så kan exempelvis graden av korttidsarbete variera mellan olika grupper av anställda.¹²⁷ Det visar på partsmodellen styrka. Tack vare korttidsarbetet har behovet av uppsägningar blivit avsevärt mindre under coronakrisen än vad det annars skulle ha varit. Några motsvarande statliga åtgärder förekom inte under *finanskrisen*. Istället träffade IF Metall och Unionen krisavtal med arbetsgivarna.¹²⁸ A-kassan blev inte generösare. A-kasseavgifterna var fram till 1 januari 2014 fortfarande kraftigt förhöjda och dessutom kopplade till arbetslösheten inom varje kassa. Kassorna med högst arbetslöshet fick därmed de högsta avgifterna. Till skillnad från under coronakrisen ökade därför inte medlemstalen i fackförbunden och a-kassorna. Därmed fick alliansregeringens tidigare förändringar av a-kassan stort inflytande på löntagarnas och de arbetslösas villkor under finanskrisen. Inte heller korttidsarbetet fick den gången någon större omfattning. Under coronakrisen förekom en dialog mellan regeringen och facken om korttidsarbete, generösare a-kassa mm. Enligt IF Metall-ordföranden ”började alla som fackliga krav.”¹²⁹

¹²⁷. Unionen 2021: 6.

¹²⁸. Det ettåriga krisavtal som IF Metall ingick med Teknikföretagen under mars 2009 har ingen likhet med de tyska öppningsklausulerna. Krisavtalet möjliggjorde lokala avtal om reducerad arbetstid och motsvarande lönesänkning som fick uppgå till högst 20 procent. Långt ifrån alla arbetsplatser träffade lokala krisavtal. Det bör också observeras att krisavtalet inte berörde det centrala treårsavtal om löner mm som den 15 mars ingicks under avtalsrörelsen 2007 och som inte reviderades under denna period. Den avtalsenliga löneökningen berördes inte heller på de arbetsplatser där lokala krisavtal träffades. Denna var 2,8 procent första avtalsåret, 2,5 procent under det andra och 2,8 procent under det tredje. De avtalade löneökningarna betalades således ut även på de arbetsplatser som omfattades av lokala krisavtal. Att lönen blev lägre på arbetsplatser med krisavtal berodde uteslutande på den minskade arbetstiden och inte på några öppningsklausuler. Enligt IF Metalls chefsjurist Darko Davidovic avstod i några få fall den lokala fackklubben från den avtalade löneökningen, men endast temporärt. Efter ett år utbetalades retroaktivt den avtalade löneökningen plus ränta. Det var en minoritet av IF Metall-medlemmarna (cirka 60 000) som 2009 överhuvudtaget omfattades av lokala krisavtal. På dessa arbetsplatser minskades arbetstiden med i genomsnitt 17 procent medan lönerna minskade med i genomsnitt 12 procent. Det innebär att lönen på åtskilliga arbetsplatser reducerades mindre än arbetstiden och att timlönen följaktligen höjdes för många arbetare.

¹²⁹. Krönika av Marie Nilsson i Dagens Arbete 3/9 2020.

Även om a-kassan gjordes generösare 2020 kvarstår behovet av fackliga inkomstförsäkringar för stora löntagargrupper. De som tjänar mer än 33 000 kronor i månaden får inte ut 80 procent av lönen i arbetslöshetsersättning (genomsnittslönen i Sverige var 35 300 kronor 2019).¹³⁰ Allt som allt svarade parterna för flera ”krockkuddar” under coronakrisen:

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

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

Krisens inledningsskede: medlemsökning i fack och a-kassor

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

Den 20 februari 2020 noterades all time high på Stockholmsbörsen, trots att Coronakrisen var under uppsegling. Några veckor senare blev det inte bara börskrasch¹³¹ utan också massrusning till Hotell och Restaurang Facket och Handelsanställdas förbund och deras a-kassor. Under mars strömmade dagligen 200-300 nya medlemmar till Handels mot normalt 60 ansökningar per dag.¹³² Tusentals individer ansökte under samma månad om medlemskap i Hotell och Restaurang Facket och dess a-kassa.¹³³

Samtidigt försvårades den fackliga rekryteringen av att smittrisen förorsakade inställda arbetsplatsbesök och att personalen på de fackliga kontoren arbetade hemifrån.¹³⁴ Även många arbetsplatser var mer eller mindre avfolkade, vilket begränsade samtalen arbetskamrater emellan. Till a-kassorna sökte sig folk på eget initiativ,

¹³⁰ Unionen 2021:13-16.

¹³¹ Under några veckor under mars 2020 föll Stockholmsbörsen med omkring 30 procent.

¹³² Handelsnytt 24/3 2020.

¹³³ Arbetet 20/3 2020.

¹³⁴ Fastighetsfolket 23/3 2020.

medan facklig rekrytering ofta fordrar en aktiv insats från fackföreningarna själva.

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

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

När coronakrisen bröt ut under mars 2020 valde regeringen att snabbt göra om arbetslöshetsförsäkringen och förbättra villkoren för de som inte tillhörde en a-kassa. Såväl arbetskravet som medlemskravet sänktes¹³⁵, d.v.s. tiden man måste ha arbetat respektive ha varit medlem för att ha rätt till ersättning. Vidare förbättrades ersättningen och inkomsttaket höjdes i försäkringen. Allt detta gjorde det mer attraktivt att tillhöra en a-kassa, men redan tidigare under mars ökade medlemstillströmningen kraftigt i takt med att varslen om uppsägningar accelererade. Förändringarna angavs först som temporära men förlängdes senare fram till 1 januari 2022. De kan mycket väl bli permanenta eftersom det kan bli svårt för politikerna att rulla tillbaka en populär reform.

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

¹³⁵ Arbetskravet sänktes från 80 till 60 timmar i månaden i sex månader eller 420 timmar (tidigare 480 timmar) i sex sammanhängande månader. Medlemskravet sänktes från tolv till tre månader. Grundbeloppet i försäkringen höjdes från 365 till 510 kronor per dag. Högst ersättning från a-kassan höjdes från 910 till 1 200 kronor om dagen under de första hundra dagarna. Kostnaderna för fackens inkomstförsäkringar reducerades därmed i motsvarande grad. Det var viktigt i en tid när fler blev arbetslösa och på så sätt belastade försäkringen. Vidare slopades de sex karensdagarna i försäkringen. Dessutom fick de som blev medlemmar sista mars tillgodoräkna sig hela månaden. Även villkoren för egenföretagare förbättrades. Slutligen tillfördes a-kassorna extra medel för de ökade handlägningskostnaderna under krisen.

försakades av en pandemi som radikalt påverkade människors arbets- och levnadsvillkor och vars fortsatta förlopp var extremt svårt att förutse.

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

Coronakrisen drabbade inledningsvis främst hotell- och restaurangbranschen och delar av handeln och transportsektorn. Handelsanställdas a-kassa ökade under mars 2020 med ca 11 200 medlemmar. Bara under en vecka ansökte 4 000 personer om inträde.¹³⁶ Akademikerkassan AEA ökade under mars med ca 21 000 medlemmar. Tillströmningen var stor också till Transports och Byggnads a-kassor.¹³⁷ Tidningen Kollega rapporterade 25 mars under rubriken ”Rekordmånga går med i Unionens a-kassa” att antalet medlemmar de senaste dagarna ökat med mer än 1 000 personer per dag.¹³⁸ Både fackförbundet Unionen och dess a-kassa omfattar tjänstemän inom bl. a. handel, resebyråer, hotell, restauranger, evenemangs- och transportföretag (inklusive kabinpersonal inom flyget) samt konsultföretag, som alla drabbades hårt redan från första början.

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

Under Coronakrisen blev arbetssituationen inom vård och omsorg mycket ansträngd samtidigt som oron för att smittas av viruset växte bland både personal och boende inom äldreomsorgen. Kommunal framhöll det utbredda systemet med timvikarier som problematiskt och agerade på flera sätt kraftfullt för att tillvarata personalens intressen, samtidigt som man vann allmänhetens sympatier. Fackens

¹³⁶ DN 25/3 2020.

¹³⁷ Transportarbetaren 26/3 2020, Byggnadsarbetaren 6/4 2020.

¹³⁸ Kollega 19/3, 25/3 och 26/3 2020.

strävan att öka andelen trygga jobb är naturligtvis något som vinner gehör hos många, särskilt som arbetsgivarna i förhandlingarna om ett nytt huvudavtal 2020 drev på för att urholka anställningsskyddet utöver de förändringar som skett sedan millennieskiftet.

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

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

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

Källa: Uppgifter från LO och respektive fackförbund.

Kommunal var det LO-förbund som i absoluta tal under mars 2020 uppvisade störst medlemsökning: 3 000 fler aktiva medlemmar, följt av Hotell och Restaurang Facket med 2 700 och Handelsanställdas Förbund med 1 600 (allt detta är nettosiffror). Mellan mitten av mars och mitten av april ansökte inte mindre än 8 000 personer om inträde i Handels.¹³⁹ Relativt sett steg medlemstalet under mars mest hos Musikerna (+10,7 procent) och Hotell & Restaurang (+10,3 procent). Att just dessa LO-förbund ökade mest är logiskt med tanke på att deras branscher drabbades allra mest av krisen. Musikerna genom att ett stort antal evenemang ställdes in, hotellen genom avbokningar och få nya hotellgäster, restaurangerna eftersom gästerna tunnades ut avsevärt under denna mycket speciella ekonomiska kris. Delar av handeln upplevde ett kraftigt försäljningsbortfall, medan det med undantag av gränshandeln var tvärtom i dagligvaruhandeln. Totalt sett ökade LO-förbunden under mars månad 2020 med närmare 9 700 medlemmar eller 0,8 procent. Räknat från årets början var det inte fullt

¹³⁹ Svenska Dagbladet 17/4 2020.

så stor ökning (+ ca 7 000 medlemmar eller 0,55 procent) till följd av att medlemstalet minskat under januari och februari. Omsvängningen från nedgång till tillväxt blev således mycket markant.

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

Bland TCO-förbunden stod Unionen i en klass för sig med en ökning på 14 120 under mars (+17 085 sedan årsskiftet). Unionen ensam svarade för sju tiondelar av tjänstemannafackens samlade tillväxt under månaden och för nästan halva medlemsökningen hos arbetar- och tjänstemannafacken tillsammans. Bland övriga TCO-förbund märks Vision (+ ca 840)¹⁴⁰ och Fackförbundet ST (+ ca 320). Lärarförbunden brukar under mars ha en säsongsmässig nedgång, men Lärarförbundet (TCO) rapporterade en mindre nedgång än normalt. Även Lärarnas Riksförbund i Saco upplevde en säsongsmässig nedgång. Likaså har Vårdförbundet stora säsongvariationer. En del förbund som redan hade en mycket hög medlemsanslutning och inte drabbades sysselsättningsmässigt av krisen, såsom Polisförbundet (93 procents organisationsgrad), omfattades inte av uppgången.

Sammanlagt steg antalet medlemmar i fackförbunden under mars 2020, som nämnts, med omkring 30 000 (netto). Av dem svarade LO för ca 9 700, TCO för ca 15 800 och Saco för ca 3 700. Därtill kom det fristående fackförbundet Ledarna som ökade med ca 860 medlemmar.

Även under april gick antalet LO-medlemmar upp mycket kraftigt, närmare bestämt med ca 10 200. Handels och IF Metall uppvisade en betydligt större medlemstillströmning under april än under mars, medan det var tvärtom hos Hotell & Restaurang. Sammanlagt ökade LO-förbunden under mars och april med mer än 19 800 aktiva medlemmar (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande). Störst medlemsökning under dessa båda månader tillsammans stod Kommunal för med närmare 6 250, varefter kom Handels med ca 5 700, Hotell & Restaurang ca 2 900 och IF Metall ca 2 550. Relativt sett var medlemstillströmningen störst till Musikerna (+15,5 procent eller 344 fler medlemmar), följt av Hotell & Restaurang (+11,0 procent), Handels (+4,7 procent), Transport (+1,7 procent), Kommunal (+1,2 procent) och IF Metall (+1,1 procent). Däremot uteblev medlemstillströmningen så gott som helt hos Målarna, Fastighets och Pappers. Å andra sidan hade det sistnämnda förbundet i kontrast till Handels och Hotell & Restaurang redan en mycket hög organisationsgrad.

¹⁴⁰ Under mars inkom 4 500 ansökningar om medlemskap i förbundet vilket var mer än dubbelt så många som normalt. SvD 17/4 2020.

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

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

Källa: Uppgifter från respektive fackförbund.

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

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

Fackförbunden som organiserar tjänstemän fick under april 2020 ett tillskott på ytterligare ca 18 000 yrkesverksamma medlemmar. I en klass för sig stod återigen Unionen, som utöver ökningen på 14 120 medlemmar under mars, nu växte med ytterligare 9 610 medlemmar. Det innebar sammanlagt 23 730 fler aktiva Unionen-medlemmar än vid slutet av februari, som var sista månaden före krisens utbrott. Det nya förbundet Akavia ökade under april betydligt mer (+3 700) än under mars (+800).

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

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

ansökningar före månadsskiftet, men alla som beviljades räknades fullt ut bara de inkommit före 1 april. Störst medlemsökning under mars 2020 noterade Unionens a-kassa med ca 36 200 personer (+5,5 procent), följt av Hotell- & Restaurangkassan ca 12 500 (+16,9 procent), Handelsanställdas a-kassa med omkring 11 200 (+6,8 procent) och Byggnadsarbetarnas med 4 000 (+3,3 procent).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A-kassornas medlemstillväxt under mars månad var i flera fall var *mångdubbelt* större än fackens, även om dessa också ökade stort (tabell 5A). De flesta a-kassorna ökade minst tre gånger så mycket som motsvarande fackförbund. I tabell 5A har differensen mellan a-kassans och motsvarande fackförbunds medlemsökning i dessa fall markerats med fetstil. Byggnads a-kassa ökade exempelvis under mars inte mindre än tretton gånger mer än förbundet, Handels sju gånger mer och Hotell & Restaurangs mer än fyra gånger mer. För LO totalt var medlemstillströmningen till a-kassorna under mars mer än fyra gånger större än till förbunden. Förklaringen till massrusningen till a-kassorna var förutom det omedelbara hotet mot den egna försörjningen att, som nämnts, hela mars tillgodoräknades som kvalifikationsmånad för arbetslöshetsersättning om ansökan inkommit före 1 april. Många av dem blev till följd av det stora trycket behandlade först under april men i IAF-statistiken (Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen) bokförda i kolumnen för mars månad. Fackligt medlemskap upplevdes inte omedelbart som lika angeläget. Tvärtom sparade nya medlemmar in fackavgiften för mars om ansökan inkom först under april eller till följd av den stora anhopningen av ansökningar beviljades först då (i förbund med erbjudande om avgiftsbefrielse under första månaden ”förbrukades” inte mars om medlemskapet räknades först från april). Det förklarar också att en del förbund såsom Handels noterade en betydligt större medlemsökning under april (+4 100) jämfört med under mars (+1 600). Det gör det extra intressant att granska a-kassornas medlemstillväxt jämfört med fackens under mars och april sammantaget (tabell 5B). Även vid en sådan jämförelse står det klart att Handelsanställdas a-kassa växte betydligt mer än förbundet såväl i absoluta tal (+18 100 respektive +5 700) som relativt sett (+10,9 respektive +4,7 procent). Samma sak hos bland annat Hotell & Restaurang (+23,6 procent i a-kassan, +11,0 procent i förbundet), Kommunal (+2,6 respektive +1,2 procent), Transport (+6,0 respektive +1,7 procent) och inte minst Byggnads (+6,4 respektive +0,6 procent). Däremot var skillnaden mellan a-kassans och förbundets medlemstillväxt avsevärt mindre hos IF Metall (i absoluta tal +3 300 a-kassan, +2 550 förbundet, och i relativa +1,1 procent i båda fallen). Totalt sett uppgick LO-kassornas medlemstillväxt under mars och april 2020 till 74 000 medlemmar, vilket var 3,7 gånger mer än LO-förbundens medlemsökning på 19 800 aktiva medlemmar. I procent räknat ökade LO-kassorna nästan tre gånger mer än förbunden (+4,8 respektive +1,6 procent). Som framgår av tabell 5 ökade även tjänstemännens a-kassor sina medlemstal betydligt mer än tjänstemannaförbunden. Under mars och april sammantaget växte Unionens a-kassa med 57 400 medlemmar medan Unionen (tillsammans med Teaterförbundet som har samma a-kassa) ökade med omkring 24 000 medlemmar. Även Ledarnas, Visions och Finans- och Försäkringsbranschens a-kassor kunde notera

en ungefär dubbelt så stor medlemstillströmning som förbunden. I ST:s a-kassa var den mer än tre gånger större.

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

Sammanlagt växte de fackliga a-kassorna med 177 600 medlemmar under mars och april 2020.¹⁴¹ Om a-kassor som inte har någon koppling till de i tabellerna 3 och 4 upptagna fackförbunden exkluderas (Lärarnas, Säljarnas, Hamnarbetarnas och SAC:s) blev medlemsökningen inte fullt 172 000, vilket var nästan tre gånger så mycket som de fackliga organisationernas medlemstillväxt.

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

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

¹⁴¹ Inklusive Småföretagarnas a-kassa och Alfakassan blev medlemsökningen i a-kassorna under mars och april 2020 sammanlagt 201 000 medlemmar. Källa: IAF.

Facklig medlemsutveckling under 2020

Under *helåret 2020* ökade antalet yrkesaktiva LO-medlemmar med 24 200 trots att antalet sysselsatta arbetare minskade med omkring 100 000 mellan 2019 och 2020 (LO (2) i tabell 6).¹⁴² Antalet aktiva LO-medlemmar steg nästan enbart under första halvåret 2020 då tillväxten var 20 700 medlemmar. I verkligheten var uppgången under den halvan av året mer eller mindre koncentrerad till mars och april månader (se tabell 3).

Om vi ser på de enskilda LO-förbunden finns ett iögonfallande undantag. Kommunal ökade medlemstalet kraftigt under både första och andra halvåret och dessutom mer under andra halvåret (+9 400) än under första (+8 800). Inom LO står förbundet i en klass för sig med en medlemsökning på 18 200 personer under helåret 2020. LO:s totala medlemsökning exklusive Kommunal var 6 000 personer.¹⁴³

Tabell 6. Yrkesaktiva LO-medlemmar

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

Källa: LO och Byggnads.

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

¹⁴² Yrkesaktiva = sysselsatta + arbetslösa medlemmar. Antalet sysselsatta arbetare 16-64 år AKU årsmedeltal exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna minskade mellan 2019 och 2020 från 1 544 200 till 1 446 200.

¹⁴³ Medlemsökningen hos LO (2) minus Kommunals medlemstillväxt.

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

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

Åtta LO-förbund ökade under första halvåret för att sedan gå tillbaka under andra halvåret, nämligen IF Metall, Byggnads, Seko, Transport, Hotell och Restaurang Facket (HRF), Livs, Pappers och Musikerna. Hos HRF skedde först om en kraftig uppgång (+1 700) som under andra halvåret följdes av en ännu större nedgång (-1 800). För helåret 2020 innebar det en nettominskning med ca 100 medlemmar. Räknat i procent ökade förbundet först med 6,4 procent för att sedan gå tillbaka med 6,2 procent. Relativt sett var det bara Musikerna som ökade mer än HRF under första halvåret 2020 (+17,5 procent). Även Handels ökade kraftigt i procent under första halvåret (+5,3 procent). Förutom Kommunal uppvisade endast Handels och Musikerna tillväxt under såväl första som andra halvåret. Tre förbund – GS-Facket, Fastighets och Elektrikerna – tappade däremot medlemmar under båda halvåren.

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

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

Vidare påverkas organisationsgraden och medlemsutvecklingen av de fackliga organisationernas aktiviteter som att förhandla vid uppsäg-

ningar, teckna kollektivavtal om korttidsarbete, tillhandahålla inkomstförsäkringar (gäller inte alla LO-förbund), ge medlemmarna råd och information samt ställa krav på politiker, myndigheter och arbetsgivare angående medlemmarnas arbetssituation och utsatthet under pandemin.

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

”Kommunals förtroendevalda stod på många sätt på coronakrisens frontlinje: en del av sin arbetstid i ett yrke där de dagligen kunde utsättas för smitta, en del av sin arbetstid som förtroendevalda för medlemmar som var rädda, desperata, förbannade – och detta med färre kollegor än vanligt både på arbetsplatsen och som facklig eftersom så många var sjuka (särskilt i mars och april). Mer behövda än någonsin, och mer utsatta än någonsin. Det är svårt att tänka sig att någon annan organisation i Sverige kan ha haft bättre koll än Kommunal på vad som hände på coronakrisens frontlinje våren 2020” (Pelling 2020: 32).

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

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

Här föreligger en slående olikhet vid en jämförelse med hotell- och restaurangbranschen. Av de 36 800 personer som varslade om uppsägning under mars 2020 arbetade var tredje inom denna

bransch.¹⁴⁴ Att hotell- och restaurangbranschen drabbades extra hårt av pandemin medförde att antalet anställda mellan 2019 och 2020 minskade med 16 300 personer eller drygt 15 procent.¹⁴⁵ Många gick i denna genomgångsbransch vidare till delar av handeln, sjukvården, studier mm.¹⁴⁶ Samtidigt ökade organisationsgraden för hotell- och restauranganställda med omkring sju-åtta procentenheter. Med färre anställda i branschen är stigande organisationsgrad förenligt med minskat eller i stort sett oförändrat antal fackmedlemmar. En del av att förklaringen till att andelen fackanslutna hotell- och restauranganställda steg under 2020 är sannolikt att tidsbegränsat anställda först får gå vid personalneddragningar. Eftersom dessa jämfört med fast anställda mer sällan är med i facket får detta, allt annat lika, en positiv inverkan på organisationsgraden. Under 2020 kan även reglerna för korttidsarbete ha spelat in. En förutsättning för att få tillgång till stöd vid korttidsarbete är nämligen att tillfälliga anställningar har avslutats.

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

¹⁴⁴ Det var nästan 20 gånger fler än de varslade inom vård, omsorg och sociala tjänster eller sex gånger mer än inom tillverkningsindustrin. Arbetet nr 5 2020, s. 6.

¹⁴⁵ Årsmedeltal AKU 16-64 år, exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

¹⁴⁶ HRF:s förbundsordförande Malin Ackholt i Studio Ett 12/4 2021.

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

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

Källa: TCO, Saco och respektive fackförbund.

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

Medlemsökningar på minst 3 procent fetmarkerade.

* Från 15/3 2021 Fackförbundet Scen & Film.

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

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

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

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

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

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

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

& Film) fick många nya medlemmar under våren. Under hösten lämnade många branschen eller ansåg sig inte ha råd med att betala medlemsavgiften.

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

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

Exceptionell medlemstillväxt jämfört med året innan

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

Inom LO minskade medlemstalen under alla dessa år utom under 2020. Om man korregerar för Byggnads förändrade redovisningssätt ökade antalet yrkesaktiva LO-medlemmar under 2020 med 24 200 eller 2 procent. Med tanke på att LO minskade med 10 000 under 2019 innebär det ett ”swing” i positiv riktning på 34 200 medlemmar.¹⁴⁷ Det anger den positiva nettoeffekten på medlemsutvecklingen till följd av ”coronaåret 2020”. För LO var swinget extra stort genom att en negativ medlemsutveckling vändes till en positiv. Ja, det var så stort att det svarade för något mer än halva det samlade swinget på 66 400 yrkesaktiva räknat på samtliga fackförbund inom och utom LO. Vid en uppdelning på *arbetare och tjänstemän* visar det sig att antalet fackanslutna arbetare under 2020 ökade med 23 700 (LO:s ökning minus medlemsminskningen hos Hamnarbetsförbundet och SAC) medan tjänstemannafacken ökade med 51 500 (TCO, Saco samt Ledarna minus medlemsminskningen i Svensk Pilotförening och Säljarnas Riksförbund) – för de enskilda fackförbundens medlemsutveckling sedan slutet av 1800-talet, se Kjellberg 2017b (uppdateras löpande).

¹⁴⁷ En nedgång på 10 000 som vänds till en uppgång på 23 800 blir ett ”swing” på 33 800 yrkesaktiva.

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

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

Anmärkning. Yrkesaktiva medlemmar (inklusive arbetslösa).

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

Medlemsutveckling i LO, TCO och Saco 1950-2020

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2021).

* Grafiska Fackförbundet + Skogs- och Träfacket.

Anmärkning 1. Yrkesaktiva medlemmar 31/12 respektive år.

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

Av de två industriarbetarefack som redovisas i tabell 10 tappade IF Metall mellan 2006 och 2020 drygt 96 000 aktiva medlemmar eller mer än var fjärde yrkesverksam medlem och GS-facket drygt 52 000

aktiva medlemmar eller nästan sex tiondelar av vad Grafiska Fackförbundet och Skogs- och Träfacket tillsammans hade vid slutet av 2006, det vill säga de två förbund som 2009 gick samman till GS-facket (Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk bransch). Under samma period sjönk andelen fackligt anslutna industriarbetare från 84 till 73 procent, dvs med elva procentenheter eller 13 procent (tabell 11 nedan). Andelen fackligt anslutna industriarbetare gick således ned ganska mycket, men avsevärt mindre än vad IF Metalls och GS-fackets medlemsförluster låter ana. Det hänger samman med att mellan 2006 och 2020 minskade antalet industriarbetare (inklusive skogsarbetare) från 397 000 till 266 000 eller med en tredjedel.¹⁴⁸

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

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

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

* Privata tjänster exklusive handel.

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

Livsmedelsarbetareförbundet tappade mellan 2006 och 2020 hela 37 procent av sina medlemmar (minus 13 700) och har idag en organisationsgrad på cirka 65 procent.¹⁴⁹ 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.¹⁵⁰ Livs är det LO-förbund som efter HRF har den högsta andelen tidsbegränsat anställda bland medlemmarna.¹⁵¹

¹⁴⁸ Årsmedeltal AKU 16-64 år exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan av studierna.

¹⁴⁹ 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.

¹⁵⁰ Mål och Medel nr 3 2019:5.

¹⁵¹ Andelen tidsbegränsat anställda var 1:a kvartalet 2020 14 procent inom Livs, 23 procent inom HRF och 13 procent inom Kommunal (Larsson 2020: 16, 29).

Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) organisationsgrad är avsevärt högre än Livs (cirka 89 procent).¹⁵² Det beror på branschens koncentration till ett begränsat antal stora eller medelstora anläggningar, ofta i brukssamhällen, med stark facklig arbetsplatsorganisation. Förbundets organisationsgrad har hållit sig på samma nivå sedan 2008. Förbundets fallande medlemstal (minus 41 procent 2006-2020) förorsakas i stället av färre anställda i massa- och pappersindustrin. Före 2007 var anslutningsgraden så hög som omkring 95 procent.

Däremot sysselsätter bygg- och anläggningsbranschen i dag betydligt fler arbetare än tidigare (172 000 2020 mot 144 000 2006), men trots detta hade Byggnads vid årsskiftet 2020/2021 nästan 18 000 färre medlemmar än vid utgången av 2006.¹⁵³ 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.¹⁵⁴ Den totala fack- och a-kasseavgiften kom därmed upp i 750-800 kronor. Med tanke på att skattereduktionen för fackavgiften (25 procent) och a-kasseavgiften (40 procent) togs bort 1 januari 2007 blev det avsevärt dyrare att vara med i Byggnads och dess a-kassa än tidigare. Negativt för medlemsutvecklingen var också att den inkomstförsäkring som förbundet införde 1 juli 2008 inte blev särskild långlivad. Den avskaffades 30 september 2010 sedan den kostat förbundet flera hundra miljoner kronor till följd av byggkonjunktorens kraftiga svängningar i kombination med att byggnadsarbetarnas relativt höga lönenivå medförde att man betalade ut relativt stora ersättningar till arbetslösa medlemmar. Mellan 2006 och 2008 sjönk organisationsgraden för byggnadsarbetare med nio procentenheter. För hela perioden 2006-2020 rör det sig om en nedgång från 81 till 58 procent eller med 23 procentenheter. Det är mer än den privata tjänstesektorns fackliga tapp på femton enheter (från 66 till 51 procent).

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

¹⁵² Med cirka 14 100 medlemmar (exklusive arbetslösa) och 15 900 sysselsatta samma år (2017) enligt SLP blir organisationsgraden 89 procent.

¹⁵³ Andra förbund som organiserar byggnads- och anläggningsarbetare är Målarförbundet, Elektrikerna och Seko.

¹⁵⁴ Den ”rena” fackavgiften höjdes den 1 maj 2007 med 155 kronor i månaden sedan gransknings- och mättningsarvodena avvecklats efter en dom i Europadomstolen. Fackavgiften blev därmed 387-433 kronor (avgiften varierar mellan avdelningarna), vartill kom den förhöjda a-kasseavgiften på 366 kronor = totalt 753-799 kronor i månaden i fack- och a-kasseavgift.

uppåt. Under 2020 ökade Kommunals medlemsantal med drygt 18 000 personer. Därmed stannade tappet sedan 2006 på cirka 45 000 medlemmar eller åtta procent.

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

Sett ur ett längre perspektiv har de statligt anställda arbetarna krympt ihop till nästan ingenting: från 114 000 år 1990 till 19 000 2005 och 12 000 2020. När Statsanställdas Förbund bildades 1970 av åtta ”statstjänarförbund”, som också innehöll en hel del tjänstemän, omfattade det 145 000 aktiva medlemmar och hade 1986 vuxit till 162 000. Samgåendet med Sjöfolksförbundet till Seko tio år senare stoppade inte den efter 1986 nedåtgående trenden. Statliga myndigheter som Televerket, SJ och Postverket bröts upp genom bolagiseringar och privatiseringar, med en kraftig bantning av personalstyrkan. Bara mellan 2006 och 2020 förlorade Seko 31 procent av medlemmarna. Sedan många år finns den stora majoriteten Seko-medlemmar i den privata tjänstesektorn, där man hittar bolag som SJ, Posten och Telia, alla anslutna till Svenskt Näringsliv. Sekos största branscher är Väg & ban (en expanderande bransch), Post och Trafik.¹⁵⁵ 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).¹⁵⁶

Seko, Transport och Kommunal organiserar inom transportbranschen om än i olika delar: järnväg (Seko), åkerier och taxi (Transport) samt busstrafik (Kommunal). Mellan 2006 och 2020 tappade Transport var fjärde medlem. Det är anmärkningsvärt mot bakgrund av den växande sysselsättningen inom förbundets rekryteringsområde (taxibranschen har mycket låg organisationsgrad).¹⁵⁷ Organisationsgraden för

¹⁵⁵ Seko Årsredovisning 2019, sid. 44.

¹⁵⁶ Seko 2014: 2.

¹⁵⁷ Arbetet 2/1 2012.

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

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

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

efter att 2008 ha varit nere i 56 procent.¹⁵⁸ Även antalet anställda handelstjänstemän ökade 2006-2019: från 182 000 till 245 000 (både 2019 och 2020).

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

Sedan Sif och HTF slogs samman 2008 organiserar Unionen såväl industri- som handelstjänstemän. Det medlemsras som inträffade åren 2007 och 2008 till följd av a-kasseavgifternas kraftiga höjning 2007 berörde även Unionens föregångare. Under åren 2007 och 2008 tappade Sif och HTF tillsammans drygt 39 000 medlemmar eller var nionde medlem (tabell 12 nedan). Det tog viss tid för Unionen att återta de tidigare förlusterna. Ännu vid årsskiftet 2011/2012 hade Unionen färre medlemmar än vad Sif + HTF hade vid slutet av 2006. Men sedan gick tillväxten desto snabbare, under vissa år uppgick den till ca 20 000 fler medlemmar eller mer.¹⁵⁹ Under åttaårsperioden 2012-2019 ökade medlemstalet med totalt 144 200 personer eller 34 procent. Det står i skarp kontrast till motsvarande LO-fack, d.v.s. IF Metall, GS-facket, Handels, Transport, HRF m fl. Därtill kom ytterligare nästan 30 000 fler medlemmar under 2020, vilket betyder ett totalt medlemstillskott på 156 000 mellan 2010 och 2020.

¹⁵⁸ Det bör observeras att heltidsstuderande som arbetar deltid är exkluderade från all här redovisad statistik (under sommarmånaderna räknas de dock inte som studerande).

¹⁵⁹ År 2010 beslutade Unionens förbundsstyrelse att förbundet inom fyra år skulle öka med 100 000 medlemmar. Förbundet satsade på reklam på ett sätt som inget förbund gjort tidigare, ökade sin närvaro på webben och i sociala medier, men fann att det viktigaste åtgärden var att fråga potentiella medlemmar "Vill du bli medlem?". Flera av förbundets studier hade visat att den främsta anledningen att inte gå med i facket var att man inte fått frågan eller kunde se varför man skulle gå med. Ett skäl som övertygade många var Unionens inkomstförsäkring. Lag & Avtal nr 4 2018.

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

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

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2021).

Antal aktiva medlemmar 31/12 respektive år.

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

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

År 2006 sysselsatte industrin 258 000 tjänstemän 16-64 år,¹⁶⁰ vilket till följd av finanskrisen minskade till 223 000 år 2010 för att sedan växa till 265 000 år 2019 och nästan 273 000 år 2020. Samtidigt minskade antalet industriarbetare från 397 000 år 2006 till 285 000 år 2019 och 266 000 år 2020. Med tanke på tjänstemännens högre organisationsgrad finns det idag fler fackligt anslutna tjänstemän än arbetare inom industrin (265 000 respektive 205 000 år 2019 samt 194 000 respektive 216 000 år 2020). Förutom i Unionen finns de främst inom Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

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

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

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

Källa: Kjellberg 2017b (uppdaterad 2021).

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

* Inklusive 9 300 medlemmar i Ingenjörsförbundet.

** Agrifack + Sveriges Naturvetareförbund

¹⁶⁰ Industri inkluderar här all tillverkning av varor, således även jord- och skogsbruk.

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

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

De 35 största fackförbunden i Sverige

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

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

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

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

* Den 1/1 2020 gick Jusek och Civilekonomerna samman i det nya Saco-förbundet Akavia ("Den akademiska vägen"). Alla medlemstal avser aktiva medlemmar den 31 december 2019 (d.v.s. exklusive pensionärer och studerande men inklusive arbetslösa; exklusive ungdomsstuderande i LO-förbunden).

(1) Antal aktiva medlemmar

(2) Andel kvinnor i procent

(3) O = offentligtanställda, 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 privat tjänstemän), OFR (Offentligtanställdas Förhandlingsråd), Akad (Akademikeralliansen), förhandlingskartellen Saco-S, Lärarnas samverkansråd (LS), 6F (LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och Seko).

Ett annat exempel på nedflyttning på listan utgörs av Statsanställdas Förbund (SF) som 1980 var Sveriges fjärde största fackförbund. Idag återfinns Seko (som förbundet heter efter samgåendet med Sjöfolksförbundet) på tolfte plats. År 1953 hade Sekos föregångare¹⁶¹ sammanlagt 178 800 medlemmar, det vill säga avsevärt fler än dagens 70 900. Bakom denna utveckling ligger bland annat långtgående rationaliseringar inom järnvägen och posten, men också privatiseringar och därmed överflyttande av jobb till företag utan fackliga traditioner.

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

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

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

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

¹⁶¹ År 1953 hade Järnvägsmannaförbundet 67 945 aktiva medlemmar, Teleförbundet 21 558, Postförbundet 18 118, Vagarbetareförbundet 16 074, Stenindustriarbetareförbundet 5 051, Kraftverkens Personalförbund 1 134, Civilförvaltningens Personalförbund 6 529, Försvarsverkens Civila Personals Förbund 20 673, Vårdpersonalförbundet 1 526, Sjöfolksförbundet 16 192 samt Växelstationsföreståndarnas Förbund 3 380.

kassa ökade med 3 200 medlemmar samtidigt som Lärarförbundet (TCO) tappade tusentals medlemmar.

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

Tabell 15. A-kassornas medlemsutveckling under 2020

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

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

Tjänstemannakassorna hade vid årets slut 128 100 fler medlemmar än vid dess början. Det innebär en medlemstillväxt på närmare sju procent, vilket är detsamma som hos arbetarkassorna. Under 2020 ökade tjänstemannafacken¹⁶² med sammanlagt 51 500 yrkesaktiva medlemmar. Det motsvarar 40 procent av tjänstemannakassornas medlemsökning.

Arbetarkassornas medlemstal steg under året med 105 900 och arbetarfackens¹⁶³ med sammanlagt 23 700, vilket motsvarar drygt 22 procent av kassornas medlemsökning. Det betyder att arbetarfackens medlemsökning i förhållande till arbetarkassornas (22 procent) var avsevärt mindre än tjänstemannafackens i förhållande till tjänstemannakassorna (40 procent). Å andra sidan bör man ha i minnet

¹⁶². Tjänstemannafacken utgörs av TCO, Saco, Ledarna, Säljarnas Riksförbund och Svensk Pilotförening.

¹⁶³. Arbetarfacken är LO, Svenska Hamnarbetarförbundet och syndikalistiska SAC.

att arbetarfacken under året innan (2019) tappade 10 000 medlemmar varför "swinget" i positiv riktning uppgick till 33 700, varav LO:s swing var 34 200 (tabell 8).

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

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

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

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

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

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

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

* 1996, ** 2013

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

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

Unionens a-kassa avviker från alla andra genom att direktanslutningen halverades mellan 2013 och 2019, det vill säga under den period då fackförbundet Unionen växte med sammanlagt 94 000 medlemmar (tabell 12).¹⁶⁴ Ett betydande antal av dessa rekryterades på förbundets

164 . Från medlemsökningen på 94 000 bör dras Farmaciförbundets 4 100 medlemmar 2013 (förbundet gick 2014 upp i Unionen). Unionen medlemsökning 2013–2019 blir då 89 900. Under perioden 2013–2019 ökade medlemstalet i

inkomstförsäkring som var mycket attraktiv eftersom en stor del av Unionens medlemmar hade en månadslön över taket i arbetslöshetsförsäkringen. För att kunna ta del av inkomstförsäkringen krävs medlemskap i både facket och a-kassan.

Däremot hade de allra flesta medlemmarna i Handels och Hotell och restaurang ingen större nytta av dessa förbunds inkomstförsäkringar eftersom de allra flesta låg under eller i närheten av taket, i synnerhet som många arbetar deltid (Lindellee 2018). Mellan 2019 och 2020 steg dock direktanslutningen till Unionens a-kassa något, vilket sannolikt förklaras av att taket i arbetslöshetsförsäkringen höjdes väsentligt – från 25 025 kronor i månaden till 33 000 kronor – i samband med att a-kassan under 2020 gjordes generösare.¹⁶⁵ Därmed blev det färre som hade någon större nytta av inkomstförsäkringen. Sannolikt hade det betydelse för att fackförbundet Unionen inte alls ökade sitt medlemstal under andra halvåret 2020.

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

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

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

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

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

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

¹⁶⁵. Högsta dagersättningen från a-kassan höjdes från 910 kronor till 1 200 kronor (fem dagar i veckan, 22 dagar i månaden). När dagersättningen var 910 kronor blir det 20 020 kronor i månaden, vilket är 80 procent av 25 025 kronor.

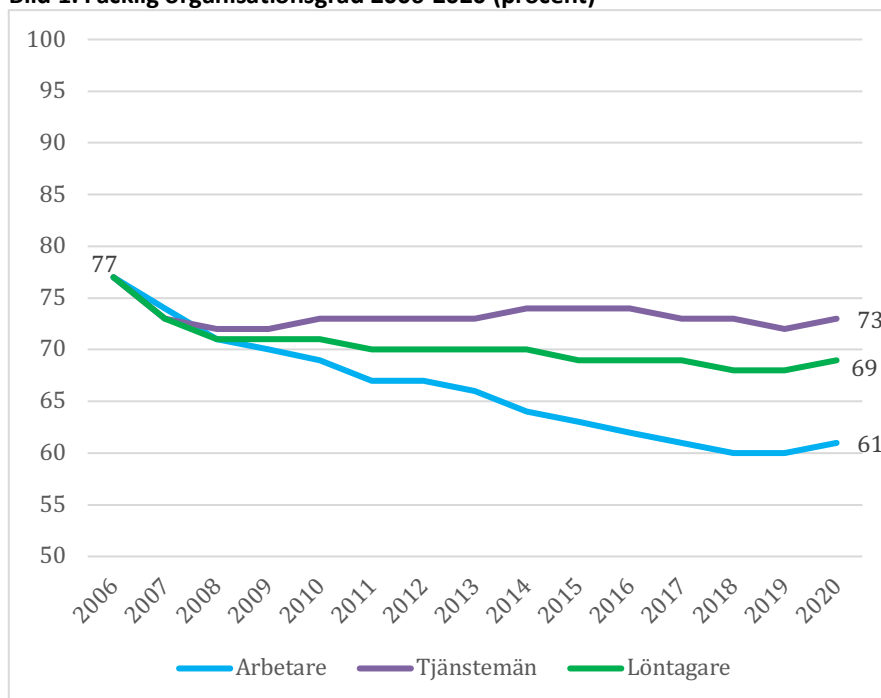
*** Anställda AKU årsmedeltal 16–64 år (d.v.s. arbetslösa exkluderade). Exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna.

Fem unika förändringar i facklig anslutning sedan 2006

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

1. Först ett fackligt medlemsras utan motsvarighet sedan storstrejken 1909.
2. För det andra att den fackliga organisationsgraden – till skillnad från under 1990-talskrisens början – inte steg 2009 och 2010, som utmärktes av en av de djupaste lågkonjunkturer som Sverige upplevt sedan 1930-talet.¹⁶⁶
3. För det tredje är det anmärkningsvärt att tjänstemännens organisationsgrad numera är avsevärt högre än arbetarnas (bild 1 och tabell 18A).
4. För det fjärde har organisationsgraden för inrikes och utrikes födda arbetare från att ha varit densamma gått isär allt mer, men åren 2019 och 2020 förefaller en vändpunkt ha skett genom att de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad då utvecklades mer positivt än de inrikes föddas.
5. För det femte skedde en kraftig facklig medlemstillväxt under 2020 då coronapandemin i kombination med omfattande statliga åtgärder medförde att den ekonomiska krisen var helt olika den som inträffade åren 2009-2010.

Bild 1. Facklig organisationsgrad 2006-2020 (procent)



¹⁶⁶ Arbetslösheten steg från 6,1 procent 2008 till 8,4 procent 2009 och 8,7 procent 2010 (AKU årsgenomsnitt 16-64 år).

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

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

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

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

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

- Industri mm: arbetare -8 procentenheter; tjänstemän +3 enheter.
- Handel: arbetare -5; tjänstemän +11.

- Företagstjänster mm: arbetare -7; tjänstemän +7.
- ”Övriga privata tjänster”: arbetare -7; tjänstemän +4.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **År 2014** sjönk organisationsgraden med två procentenheter bland arbetarna men steg med en enhet bland tjänstemännen, det vill säga en ökad divergens om tre procentenheter som dock halveras om hänsyn tas till avrundningar.¹⁶⁷

- **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.¹⁶⁸

- **År 2016** skedde återigen en nedgång med en procentenhet bland arbetarna medan tjänstemännens organisationsgrad var oförändrad.¹⁶⁹ Till skillnad från under de föregående åren minskade inte arbetarnas organisationsgrad i privat sektor. Däremot sjönk den med tre procentenheter i offentlig sektor (från 77 till 74 procent).

- **År 2017** sjönk arbetarnas och tjänstemännens organisationsgrad med en procentenhet vardera, till 61 respektive 73 procent. Att den genomsnittliga organisationsgraden förblev oförändrat 69 procent kan förutom avrundningar tillskrivas en ökad andel tjänstemän på arbetsmarknaden i kombination med att tjänstemännens organisationsgrad är högre än arbetarnas. Om en decimal tas med var nedgången på arbetsarsidan dubbelt så stor (1,0 procentenhet) som bland tjänstemännen (0,5 enhet).¹⁷⁰ 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)¹⁷¹ och i offentlig sektor var den fyra gånger större bland utrikes födda arbetare (från 68 till 64 procent) än bland inrikes födda (från 76 till 75 procent).

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

¹⁶⁷ 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.

¹⁶⁸ Mellan 2014 och 2015 sjönk arbetarnas organisationsgrad med 1,6 procentenheter medan tjänstemännens gick upp med 0,2 enhet.

¹⁶⁹ 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.

¹⁷⁰ 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.

¹⁷¹ Från 73,8 procent 2016 till 71,9 procent 2017, dvs 1,9 procentenheter i offentlig sektor. Från 59,0 till 57,9 procent eller 1,1 procentenheter i privat sektor.

0,8 procentenheter hos både arbetare och tjänstemän.¹⁷² Till skillnad från de båda föregående åren minskade arbetarnas fackliga anslutning ungefär lika mycket i privat som i offentlig sektor (minus 0,7 respektive minus 1,0 enheter), medan den bland tjänstemännen var nästan dubbelt så stor i privat sektor som i offentlig (minus 0,9 respektive minus 0,5 enheter). Den minskade fackanslutningen bland arbetarna 2018 var helt koncentrerad till utrikes födda (från 53 till 50 procent). Från att år 2006 har varit lika (77 procent) var nu andelen fackligt anslutna arbetare födda utomlands endast 50 procent jämfört med 64 procent bland födda i Sverige.

- **År 2019** var arbetarnas organisationsgrad oförändrat 60 procent medan tjänstemännens sjönk från 73 till 72 procent. Med en decimal var det fråga om en mycket blygsam nedgång för både arbetare (minus 0,2 procentenheter) och tjänstemän (minus 0,3 enheter).¹⁷³ I privat sektor var förändringarna små. Bland offentliganställda minskade organisationsgraden med 0,8 enheter hos tjänstemän, men ökade med 0,7 procentenheter hos arbetare. Medan andelen fackligt anslutna även detta år förblev 64 procent bland inrikes födda arbetare skedde en viss återhämtning bland utrikes födda arbetare i och med att deras organisationsgrad ökade från 50 till 51 procent.

- **År 2020** steg andelen fackligt anslutna arbetare från 60 till 61 procent. Lika mycket ökade tjänstemännens organisationsgrad: från 72 till 73 procent. Den genomsnittliga organisationsgraden för löntagare totalt steg från 68 till 69 procent. Med en decimal var uppgången en procentenhet hos såväl arbetare (plus 0,7) som tjänstemän (plus 1,0) och löntagare totalt (plus 1,1).¹⁷⁴ Inget år sedan millennieskiftet uppvisar en så positiv utveckling av den fackliga anslutningen. Hos utrikes födda arbetare ökade organisationsgraden från 51 procent 2019 till 52 procent 2020 medan den var oförändrat 64 procent bland inrikes födda. Med en decimal gick den upp 0,8 procentenheter hos utlandsfödda och med 0,4 enheter hos inrikes födda. Det var andra året i rad fackanslutningen steg hos utrikes födda arbetare: från 49,9 procent 2018 till 51,4 procent 2019 och 52,2 procent 2020. Motsvarande sifferserie hos inrikes födda arbetare ser ut så här: 64,3 – 64,0 – 64,4 procent. Och för samtliga arbetare: 60,3 – 60,1 – 60,8 procent (Kjellberg 2021c).

Av arbetare födda utanför de nordiska länderna var 75 procent fackligt anslutna år 2006. Tolv år senare – 2018 – tillhörde endast 48 procent en fackförening och i privat sektor ännu mindre – 44 procent (Kjellberg 2021c). Där var nedgången sedan 2006 hela 28 procentenheter.¹⁷⁵ Bara mellan 2017 och 2018 var tappet i tre enheter

¹⁷² Från 61,1 procent 2017 till 60,3 procent 2018 hos arbetare respektive från 73,3 procent 2017 till 72,5 procent 2018 hos tjänstemän.

¹⁷³ Från 60,3 procent 2018 till 60,1 procent 2019 hos arbetare respektive från 72,5 procent 2018 till 72,2 procent 2019 hos tjänstemän.

¹⁷⁴ Från 60,1 procent 2019 till 60,8 procent 2020 hos arbetare respektive från 72,2 procent 2019 till 73,2 procent 2020 hos tjänstemän samt från 67,8 procent 2019 till 68,9 procent 2020 hos löntagare totalt.

¹⁷⁵ Under det fackliga medlemsrasets år 2007 och 2008 föll organisationsgraden bland arbetare födda utanför Norden med hela tio procentenheter i privat sektor (från drygt 72 procent 2006 till knappt 62 procent 2008).

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

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

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

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

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

Facklig organisationsgrad hos inrikes och utrikes födda

År 2006 var den fackliga organisationsgraden densamma hos inrikes och utrikes födda arbetare, närmare bestämt 77 procent (tabell 19). År 2020 var den nere i 64 procent (minus 13 procentenheter) hos de inrikes födda och 52 procent hos utrikes födda (minus 25 enheter). Mellan 2006 och 2020 sjönk de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad inom *privat sektor* mer än dubbelt så mycket som de svenskföddas: minus 27 respektive minus 13 procentenheter. En del av förklaringen är de utlandsfödda arbetarnas överrepresentation i branscher där organisationsgraden sjönk allra mest, närmare bestämt i de privata tjänstenäringarna exklusive handel där 38 procent av arbetarna år 2020 var födda utomlands (tabell 19).

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

Tabell 19. Organisationsgrad för arbetare (födelseland och sektor, procent)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Under hösten 2015 anlände ett mycket stort antal flyktingar till Sverige. Så småningom kom alltfler av dem ut på den svenska arbetsmarknaden, ofta i arbetaryrken. De allra flesta kom från utomeuropeiska länder där fackföreningarna var mycket svaga och kollektivavtal ovanliga. Det kan därför antas att kunskaperna om fackföreningar och kollektivavtal var högst begränsade och särskilt i den utformning de har i Sverige. Till detta kommer språksvårigheter och att många hamnade i branscher som hotell & restaurang med för svenska förhållanden låg organisationsgrad och inte sällan arbetsgivare med en negativ inställning till facket. Efterhand kan man räkna med att alltfler började acklimatisera sig i sitt nya hemland, lära känna det och tillägna sig språket. Coronakrisen gick säkert inte helt spårlöst förbi. De första som förlorar jobbet när den ekonomiska aktiviteten minskar drastiskt är de med tidsbegränsade jobb, en kategori som är överrepresenterad bland utrikes födda. Redan av den orsaken tenderar den genomsnittliga organisationsgraden pressas uppåt bland de som har kvar jobbet.

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

Tabell 21. Organisationsgrad för tjänstemän (födelseland och sektor, procent)

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

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

Om vi ser på hela perioden 2006-2020 är organisationsgradens förändringar bland utrikes/inrikes födda inte alls lika dramatiska hos tjänstemännen som hos arbetarna. Redan 2006 var organisationsgraden sju procentenheter lägre bland utrikes födda tjänstemän än bland än inrikes födda: 70 respektive 77 procent. År 2020 hade differensen ökat något, till nio procentenheter: 66 respektive 75 procent.

I privat sektor var skillnaden i organisationsgrad mellan inrikes och utrikes födda tjänstemän fyra enheter såväl 2006 som 2020. I offentlig sektor är de utlandsfödda tjänstemännens organisationsgrad däremot avsevärt lägre än de inrikes föddas och så har det varit hela tiden, men klyftan har ökat: från elva procentenheter 2006 till femton 2020. Till skillnad från i privat sektor har tjänstemännens organisationsgrad minskat i offentlig sektor och bland både inrikes och utrikes födda, men mest bland utrikes födda.

Även om *antalet* utrikes födda är något högre hos tjänstemännen än hos arbetarna (442 800 respektive 417 800 2020) är *andelen* utrikes födda klart lägre bland tjänstemännen än bland arbetarna: 16 respektive 29 procent.¹⁷⁶ Således var nästan 30 procent av arbetarna år 2020 födda i andra länder än Sverige jämfört med knappt var sjätte tjänsteman.¹⁷⁷

¹⁷⁶ År 2020 var 442 800 tjänstemän utrikes födda (av totalt 2 705 500 tjänstemän). Av dem fanns 286 400 i privat sektor och 156 400 i offentlig. Det betyder att 16,4 procent av tjänstemännen var födda utomlands. Av totalt 1 431 700 arbetare 2020 var 417 800 födda utomlands, dvs 29,2 procent. Av dem fanns 301 900 i privat sektor och 116 00 i offentlig sektor. Observera att inte alla arbetare och tjänstemän är sektorsuppdelade.

¹⁷⁷ År 2020 var 29 procent av arbetarna och 16 procent av tjänstemännen födda utomlands (exklusive heltidsstuderande som arbetar deltid). Motsvarande andelar inom privat sektor var 28 respektive 17 procent. Andelen utrikes födda bland offentliganställda arbetare var 34 procent jämfört med 15 procent bland tjänstemännen.

Hotar EU-direktivet om minimilöner den svenska modellen?

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

Inför Danmarks folkomröstning 1992 om Maastrichtfördraget och Sveriges EU-inträde 1995 lovade den ansvariga kommissionären att dessa länders arbetsmarknadsmodeller inte skulle påverkas.¹⁷⁸ Dessutom infördes en regel i Maastrichtfördraget om att EU inte får anta direktiv om löneförhållanden, föreningsrätt eller strejk- och lockouträtt. Det hindrade inte EU-domstolen från att i *Lavaldomen* reglera konflikträtten för till Sverige utstationerad arbetskraft. Kollektivavtal med den för Sverige gällande lönenivån fick inte vara en utgångspunkt för fackliga stridsåtgärder. Följden blev att Sverige fick ändra sin lagstiftning och genom den så kallade *Lavallagen* begränsa fackens konfliktmöjligheter när det gäller utstationerad arbetskraft.

Ett annat exempel på att EU har synpunkter på lönebildningen är att EU-kommissionen i sin Sverigerapport 2012 pekade ut de relativt höga svenska lägstalönerna som ett hinder för att bekämpa den höga arbetslösheten bland nyanlända. Det uppfattades i Sverige allmänt som en ”attack” på den svenska partsmodellen.¹⁷⁹

I samband med finanskrisen krävde den så kallade trojkan (EU-kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden) *sänkta minimilöner* i flera av de mest skuldsatta länderna för att lån skulle beviljas. EU-kommissionen och Centralbanken fanns också bland de allra starkaste förespråkarna för en mer decentraliserad lönebildning.¹⁸⁰

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

I EU:s förslag till direktiv om minimilöner undantas länder med arbetsmarknadsmodeller likt den svenska från skyldigheten att införa

¹⁷⁸ Arbeidsliv i Norden 22/1 2021.

¹⁷⁹ Jansson & Jansson & Ottosson (2019).

¹⁸⁰ Müller et al 2019, Vol. III, s. 663.

lagstiftning om minimilöner eller allmängiltigförklara kollektivavtal. Ytterst är det EU-domstolen som bestämmer och det finns inga säkra garantier för att domstolen kommer att tolka direktivet på detta sätt i framtiden, exempelvis om kollektivavtalens täckningsgrad i Sverige skulle sjunka till långt under dagens genomsnitt på 90 procent. I privat sektor är täckningsgraden 85 procent.¹⁸¹ Även det är ett genomsnitt, vilket betyder att det finns branscher och delbranscher med ännu lägre – och i vissa fall avsevärt lägre – täckningsgrad. Enligt EU-kommissionen är det problematiskt med en täckningsgrad under 70 procent, men EU-parlamentet har höjt ribban till 90 procent.¹⁸²

Är Sverige kvalificerat för att undantas från EU-direktivet?

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

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

Inte ens i Sverige sker emellertid lönesättningen *uteslutande* genom kollektivavtal. I privat sektor sker den på annat sätt för de 15 procent – omkring 450 000 anställda – som inte omfattas av kollektivavtal.¹⁸³ Inkluderas de som har sifferlösa avtal är det mer än 35 procent av de anställda i Sverige som saknar kollektivavtalade minimilöner.¹⁸⁴ I verkligheten är det betydligt fler eftersom cirka 400 av de omkring 690 kollektivavtalen om löner enligt Medlingsinstitutet saknar specificerade lägstralöner.¹⁸⁵ Omräknat till andelen anställda har 59 procent minimilöner i avtalen. Om man ser till samtliga anställda på den svenska arbetsmarknaden blir andelen 53 procent (eftersom inte

¹⁸¹ Kjellberg 2021e

¹⁸² ”EU-parlamentet avvisar svenskt undantag från minimilöner”, Arbetsvärlden 22/4 2021. <https://www.arbetsvarlden.se/eu-parlamentet-avvisar-svenskt-undantag-fran-minimiloner/> ” LO: ”Kan bli EU-domstolen som sätter svenska löner”, Arbetet 22/4 2021. <https://arbetet.se/2021/04/22/lo-kan-bli-eu-domstolen-som-satter-svenska-loner/>

¹⁸³ Kjellberg 2021c.

¹⁸⁴ Kjellberg 2019: Extra appendix. Table 7. År 2021 hade 28 procent av de anställda med kollektivavtal ett sifferlöst avtal. Räknat på hela arbetsmarknaden där täckningsgraden är 90 procent blir det $28\% \times 90\% = 25$ procent. Summan av 10 procent utan kollektivavtal och 25 procent blir 35 procent.

¹⁸⁵ Av de cirka 690 avtalen innehåller 240 minimilönenivåer och 49 tariffer, dvs totalt 289. Dessa avtal omfattar 59 procent av de anställda som omfattas av kollektivavtal. Mejl 31/5 2021 från Christian Kjellström, Medlingsinstitutet.

alla täcks av kollektivavtal).¹⁸⁶ Det betyder att nästan varannan anställd i Sverige inte omfattas av kollektivavtal som innehåller minimilöner.

Om förslaget till direktiv blir verklighet ska alla medlemsstater inkomma med statistik så att EU:s sysselsättningskommitté kan bedöma hur väl de lyckats med att öka eller upprätthålla kollektivavtalens täckningsgrad respektive att minimilönerna är tillräckliga. Resultatet kan bli att facken uppmanas godta kollektivavtal som gör dem attraktiva för fler arbetsgivare för att på så sätt öka täckningsgraden. Enligt förslaget ska minimilönen vara minst 60 procent av medianlönen i varje land. I Sverige skulle en minimilön på 60-procentsnivån i de allra flesta fall hamna långt under de kollektivavtalade lönerna.¹⁸⁷

Kommissionsordföranden Ursula von der Leyen framhåller att ”Alla måste få tillgång till minimilöner, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade minimilöner”.¹⁸⁸ I motiveringen till förslaget om EU-direktiv heter det också att ”Även i medlemsstater där man endast har kollektivavtalsförhandlingar har dock en del arbetstagare inte tillgång till minimilöneskydd.”¹⁸⁹ Det kan tolkas att statliga minimilöner behövs även i länder som Sverige för de som inte omfattas av kollektivavtalade minimilöner trots att direktivet uttryckligen säger att medlemsstater där det endast finns kollektivavtalade minimilöner inte ska åläggas att införa statliga minimilöner eller allmängiltigförklaring.¹⁹⁰

Parallella minimilöner: kollektivavtalade och lagfästa

Hittills har de kollektivavtalade lönerna i Sverige tjänat som riktmärken för lönerna i de kollektivavtalslösa företagen. I rapporten *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna* framhåller Medlingsinstitutets nationalekonomer Petter Hällberg och Christian Kjellström (2020) att ”De kollektivavtalade lägstlönerna förefaller i praktiken påverka lönenivån för alla anställda, också hos arbetsgivare utan kollektivavtal”.

Mot farhågorna om att den svenska partsmodellen kan komma att försvagas om europeiska minimilöner ändå skulle införas har det inväntats att de svenska facken har full frihet att teckna kollektivavtal som innehåller *högre* minimilöner än de som införs utifrån EU-direktiv. I så fall får Sverige en *dubbel uppsättning minimilöner*: en kollektivavtalad och en lagfäst. Frågan blir då vilken som kommer att

¹⁸⁶ Andelen 53 procent har erhållits genom att multipliceras kollektivavtalens täckningsgrad på 90 procent med de 59 procent av de anställda som omfattas av kollektivavtal som innehåller lägstalöner. Det betyder att 53 procent av samtliga anställda på den svenska arbetsmarknaden (inklusive de som saknar kollektivavtal) omfattas av kollektivavtal som innehåller lägstalöner.

¹⁸⁷ Av alla anställda i åldern 18–66 år (inklusive de hos arbetsgivare utan kollektivavtal) hade år 2018 knappt en procent en lön som understeg 60 procent av den nationella medianlönen. Hällberg & Kjellström 2020.

¹⁸⁸ Motivering i förslaget till EU-direktiv, sid. 1.

¹⁸⁹ Ibid., s. 2.

¹⁹⁰ Ibid., s. 18.

tillämpas i företag utan kollektivavtal: den statliga minimilönen eller den kollektivavtalade eller något däremellan?

Om EU och staten rekommenderar och ställer sig bakom en nivå som ligger under eller långt under de kollektivavtalade lönerna kan mycket väl den statligt satta minimilönen komma att utgöra ett riktmärke för företagen utan kollektivavtal. Fackföreningarna skulle få svårare att hävda att arbetsgivare som tillämpar den statligt sanktionerade lönenivån avviker från den svenska modellen. Det saknas inte heller ekonomer och politiker som menar att det behövs ”sänkta trösklar” för att skapa fler så kallade enkla jobb, det vill säga som förespråkar lönenivåer som ligger lägre än de kollektivavtalade minimilönerna.

Förutom att vinna i legitimitet genom att vara en av staten sanktionerad minimilön kan denna locka till efterföljd genom att sänka lönekostnaderna. Konsekvensen blir inte bara ökade löneklyftor och sämre villkor utan också ojämna konkurrensförhållanden mellan företag som tillämpar kollektivavtalade respektive statligt satta minimilöner. Vid exempelvis offentliga upphandlingar brukar lägsta pris oftast vinna.

I Kommunalarbetaren (11 maj 2021) målas ett sådant framtids-scenario upp. Lägstälönerna i flera av Kommunals stora avtal ligger enligt förbundet på en lägre nivå än i förslaget till EU-direktiv, men man motsätter sig ändå EU-reglerade minimilöner. Skälet är enligt ombudsmannen Lars Fischer att: Vi skulle riskera att oseriösa arbetsgivare bara betalar vad de måste enligt lagen. Seriösa arbetsgivare som betalar mer skulle få problem i konkurrensen med dessa företag. Det påverkar allas löner.” Och vidare: ”Tänk dig att den lägsta lönen i avtalet är högre än lagens krav, varför ska en arbetsgivare då gå med på att teckna kollektivavtal? Det vore ju billigare att stå utan avtal.”¹⁹¹

Arbetsgivare kan välja ”gula fack”

Även minilöner inom ramen för kollektivavtal kan utvecklas på ett sätt som innebär ett hot mot partsmodellen och löntagarna. Risken finns nämligen att det växer fram ”gula fack” (som företräder arbetsgivarens snarare än löntagarnas intressen), med affärsidén att teckna kollektivavtal som innehåller en låg statlig minimilön. Sedan Medbestämmandelagen ändrades 2019 efter hamnkonflikten i Göteborg saknar de etablerade facken stridsrätt för att få *bättre* villkor än i det *först* tecknade avtalet.¹⁹² Detta kan bli en möjlighet för arbetsgivare som inte vill ha kollektivavtal där villkoren förhandlas fram med de fackförbund som finns idag.

Fler företag än idag kan med en dubbel uppsättning minimilöner och de sedan 2019 förändrade konfliktreglerna komma att välja bort att

¹⁹¹ ”EU vill bestämma din lön” (av Stephen Lindholm) Kommunalarbetaren 11/5 2021: <https://ka.se/2021/05/10/eu-vill-bestamma-din-lon/>

¹⁹² Se intervjuer med Mats Glavå i Lag & Avtal 2/2 2021 (”Det riskerar att sabba hela den svenska modellen”: <https://www.lag-avtal.se/tidningen/det-riskerar-att-sabba-hela-den-svenska-modellen-7008984>) och Arbetsvärlden 25/5 2021 (”Arbetsrättsjurist: Varningar om avtalsshopping på väg att slå in”: <https://www.arbetsvarlden.se/arbetsrattsjurist-varningar-om-avtalsshopping-pa-vag-att-sla-in/>)

teckna hängavtal eller avstå från att ansluta sig till en arbetsgivarorganisation. Dessutom kan organiserade arbetsgivare som anser att de kollektivavtalade lönerna är alltför höga, precis om i Tyskland, hoppa av sina organisationer. Detta inträffade framför allt i östra Tyskland, men bakgrunden var inte någon minimilönelag utan att många företag där hade svårt att hävda sig i konkurrensen med väst. I Tyskland medverkade minskad organisationsgrad hos såväl arbetsgivare som fack och en sjunkande kollektivavtalstäckning till att statliga minimilöner infördes. I Sverige kan det inte uteslutas att en sådan utveckling istället blir *konsekvensen* om statliga minimilöner införs.

Allmängiltigförklaring: utväg eller återvändsgränd?

Om alltfler arbetsgivare väljer att stå utanför arbetsgivarorganisationerna och inte heller tecknar hängavtal kan allmängiltigförklaring av kollektivavtal precis som i Norge komma att aktualiseras i branscher med låg täckningsgrad. Allmängiltigförklaring innebär att de kollektivavtalade minimilönerna omfattar alla företag i de branscher där den tillämpas. Så är det i Norge i vissa branscher med låg facklig organisationsgrad och/eller hög andel arbetskraftsmigranter (bygg & anläggning 39 procent fackligt anslutna, hotell & restaurang 16 procent).¹⁹³ Den norska allmängiltigförklaringen gäller främst avtalens minimilöner och med sikte på utländsk arbetskraft. Finland har allmängiltigförklaring mer generellt och berörs därmed inte i någon större utsträckning av EU-direktivet om minimilöner. Det är mot den bakgrunden man får se de finländska fackens relativt positiva inställning till EU-direktivet.

En invändning mot allmängiltigförklaring är att den skulle innebära ett brott mot den svenska partsmodellen som bygger på kollektivavtal och frivillighet. Vidare kan incitamentet att gå med i facket minska. LO motsatte sig 1934 i ett yttrande till Socialdepartementet obligato-

¹⁹³ Sedan 1994 har Norge en procedur för allmängiltigförklaring av avtalen som innebär att täckningsgraden blir 100 procent där den tillämpas, men med begränsningen att det gäller avtalens minimilöner (Nergaard 2018; EU och arbetsrätt nr 1 2005. Den norska allmängiltigförklaringen gäller endast avtalens minimilöner: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/05-1/06.asp>). Lagen började tillämpas först 2004 då EU utvidgades och ett ökat antal arbetskraftsmigranter förväntades komma till Norge. En internationell jämförelse av arbetskraftsinvandring som andel av befolkningen 2017 visar att Sverige har en nästan lika hög arbetskraftsinvandring som Norge: 0,5 procent i Norge och 0,45 procent i Sverige. Temporär arbetskraftsinvandring ingår inte i jämförelsen. Sverige hade dock mer än dubbelt så hög andel arbetskraftsmigranter från tredje land (fordrar arbetstillstånd) som Norge (0,13 respektive 0,05 procent) medan Norge hade högst andel arbetskraftsmigranter inom ramen för den fria rörligheten inom EU/EES (0,45 procent i Norge och 0,32 procent i Sverige). Danmark hade den femte högsta arbetskraftsinvandringen inom OECD, Norge på nionde plats, Sverige på tionde och Storbritannien på trettonde (Ekonomifakta och OECD International Migration Outlook 2019). Följande branscher har i Norge allmängiltigförklarade kollektivavtal: varvs- och byggbranscherna (minimilöner, av betydelse huvudsakligen för utländska arbetstagare), jordbruket och trädgårdsnäringen, fiskeindustrin, städbranschen, hotell- och restaurangbranschen, elinstallationsbranschen samt delar av transportsektorn ("turbil og godstransport på vei") – se Nergaard 2018.

riska kollektivavtal eftersom de kunde äventyra medlemsrekryteringen.¹⁹⁴ Det var ett erbjudande från socialminister Gustav Möller som man ansåg kunde stjälpas snarare än hjälpa.

Frankrike har både statligt satt minimilön och allmängiltigförklaring och där tjänar höjningar av minimilönen som *märke* för de kollektivavtalade lönehöjningarna, något som i Sverige förhandlas fram av parterna inom industrin. Statens framträdande roll i den franska modellen tenderar minimera det fackliga inflytandet på lönebildningen. Mindre än var tionde fransk löntagare är med i facket. Om staten och politikerna har det avgörande inflytandet över lönebildningen och annat som parterna har ansvar för i Sverige är det, precis som i den franska modellen, logiskt att strejker blir politiska och följs av demonstrationer på gatorna.

Ett problem som uppstår vare sig det införs statligt bestämda minimilöner eller allmängiltigförklaring är vem som ska kontrollera att villkoren i lagen respektive kollektivavtalen verkligen tillämpas. Om facken inte tillåts ha insyn i alla dessa företag eller har otillräckliga resurser blir det en statlig uppgift. I Norge är det *Arbeids-tilsynet* som granskar att den del av kollektivavtalen som allmängiltigförklaras efterlevs. Det betyder att staten kan komma att överta det som idag är en facklig uppgift. Även det vore ett avsteg från den svenska partsmodellen och dessutom ingen liten uppgift, i synnerhet om alla branscher omfattas. Även om 90 procent av alla *anställda* i Sverige idag täcks av kollektivavtal (ca 85 procent i privat sektor) omfattas endast omkring 40 procent av *företagen* med anställda av kollektivavtal.¹⁹⁵ En klar majoritet av företagen som har anställda är således kollektivavtalslösa. Det rör sig främst om mindre företag av varierande storlek. I företag där det finns fackmedlemmar försöker facken förmå företagen att gå med i en arbetsgivarorganisation (vilket landsvägsagitatorn Gunnar Sträng ägnade sig åt inom jordbruket) eller att teckna hängavtal.

Konsekvenser för konflikträtten

Den svenska motsvarigheten till andra länders allmängiltigförklaring är den här vidsträckta konflikträtten. Även om ytterst få konflikter om tecknande av kollektivavtal årligen äger rum¹⁹⁶ är den potentiella möjligheten till strejk eller blockad betydelsefull när det gäller att förmå företag att teckna kollektivavtal. I första hand försöker facken få till stånd avtal genom samtal med arbetsgivaren ifråga. Från arbetsgivarhåll har upprepade gånger framförts krav på införande av proportionalitetsregler och förbud mot sympatikonflikter. Det skulle försvåra fackens arbete att teckna kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare. I förlängningen skulle det kunna aktualisera allmängiltigförklaring av kollektivavtal i branscher med låg täckning.

Om staten utsträcker kollektivavtalen eller delar av dem till företag utan sådana kan det förstärka arbetsgivarnas argumentation för

¹⁹⁴ Söderpalm 1980: 22.

¹⁹⁵ Kjellberg 2020: 175.

¹⁹⁶ Se Medlingsinstitutets årsrapporter.

proportionalitetsregler och förbud mot sympatikonflikter i och med att de kollektivavtalslösa företagen av staten tvingas att tillämpa kollektivavtal som framförhandlats utan att de haft någon plats vid förhandlingsbordet.

En annan fråga är hur det blir med den lokala dispositiviteten (anpassningen till lokala förhållanden genom förhandlingar mellan fack och arbetsgivare) om hela kollektivavtal allmängiltigförklaras och företaget inte har några fackliga representanter att förhandla med, vilket är det vanliga i kollektivavtalslösa företag. Ett sådant tillstånd skulle varken passa arbetsgivarna eller facken och kan komplicera förhandlingarna när parterna ingår centrala avtal.

Oförutsägbara förändringar

I Sverige motsätter sig idag alla politiska partier och arbetsmarknadens parter att EU genom direktiv inför lagfästa minimilöner i Sverige. Men det kan komma att förändras precis som det politiska landskapet håller på att göra det. Redan idag anser flera politiska partierna, precis som EU gjorde i sin Sverigerapport 2012, att ingångslöner (lägstalöner, minimilöner) innebär för höga ”trösklar” för ungdomars och nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Om fastställandet av minimilöner skulle överlämnas från arbetsmarknadens parter till politikerna blir det en form av lönebildning som knappast är förenligt med svenska partsmodellen.

Ett exempel på förändrade ståndpunkter illustrerar hur det kan gå när EU-domstolen intervenerar på den svenska arbetsmarknaden är Teknikföretagens ställningstagande år 2008 för införande av en minimilönelag i Sverige. Teknikföretagen föredrog då lagstiftning om minimilöner framför allmängiltigförklaring av kollektivavtal, som var ett alternativ som övervägdes.

Teknikföretagens krav om svensk minimilönelag 2008

Teknikföretagen anförde för det första ett juridiskt argument utifrån EU-kravet om att det ska vara tydligt vilken minimilön som gäller för utstationerad arbetskraft.¹⁹⁷ Eftersom kollektivavtalen inte omfattar alla arbetsplatser blev slutsatsen att lagstiftning var nödvändig.

För det andra – och det var det egentliga skälet – hade facken fått ett intresse av höjda minimilöner sedan det i Lavaldomen fastslagits att det endast var minimilönen som de tilläts påverka. För att förhindra att minimilöner av den anledningen drevs upp ville Teknikföretagen införa en minimilönelag som skulle gälla hela arbetsmarknaden. Laval- och Rüffertdomarna visade enligt Teknikföretagen att krav (på kollektivavtalade minimilöner) gentemot de utstationerande företagen ”inte kan framföras om det redan finns en lagstiftning som sätter en miniminivå”.¹⁹⁸ En sådan lag skulle i enlighet med EU-rättens diskri-

¹⁹⁷ Kommunalarbetaren 9/7 2008: ”Teknikföretagen vill lagstadga minimilönen”; Weihe & Wahlstedt 2008.

¹⁹⁸ Weihe & Wahlstedt 2008:2.

mineringsförbud gälla såväl utstationerande utländska företag som svenska företag.

En dubbel uppsättning minimilöner skulle därmed uppstå: en lagstiftad och en kollektivavtalad eftersom ”De fackliga organisationer som vill ha minimilönenivåer som är högre än den författningsreglerade minimilönen skulle på samma sätt som idag kunna kräva detta även i framtiden”.¹⁹⁹

Oförutsägbar händelsekedja

EU-domstolens ställningstaganden, prioriteringar och avvägningar mellan olika intressen görs inte i ett vakuum utan influeras av samhälleliga normer och värderingar och det går inte att förutse hur dessa kommer att se ut i framtiden. I Laval-fallet prioriterades arbetskraftens rörlighet framför EU-principerna om subsidiaritet (anpassning till de lokala förhållandena) och icke-diskriminering (lika lön för samma arbete på samma ort). Istället blev nationell tillhörighet avgörande för lönesättningen på svenska arbetsplatser där utstationerad arbetskraft används. En följd blev att Sverige tvingades förändra konfliktreglerna.

Förloppet där en EU-intervention startar en från början icke förutsägbar process och där det ena leder till det andra ser i Lavalfallet ut så här: EU-direktiv om utstationerad arbetskraft – Lavaldomen – Sverige tvingas förändra konfliktreglerna (Lavallagen) – facken får ett intresse att höja de svenska minimilönerna eftersom de ingår i ”den hårda kärnan” där stridsrätten fortfarande är kvar – Teknikföretagen föreslår svensk minimilönelag med syfte att hålla nere minimilönerna.

En EU-beslutad ordning som i praktiken innebär parallella system för minimilöner kan utlösa just en sådan oförutsägbar händelsekedja med negativa konsekvenser för den svenska partsmodellen. En partsmodell som EU-kommissionen ofta framhåller som en förebild för lönebildningen och som man på detta sätt riskerar att undergräva.

Avslutning

År 2020 var året då mycket kastades om och tog en ny riktning. Efter att under många år ha sjunkit steg den fackliga organisationsgraden nu för första gången sedan 1990-talets mitt. Efter en stabilisering på 68 procent 2019 ökade den 2020 till 69 procent. Uppgången omfattade både arbetare (från 60 till 61 procent) och tjänstemän (från 72 till 73 procent).

En annan positiv utveckling var att andelen fackligt anslutna bland utrikes födda arbetare för andra året i rad gick upp: från 50 procent 2018 till 51 procent 2019 och 52 procent 2020. Därmed bröts den ständigt växande klyftan i facklig anslutning mellan utrikes och inrikes födda arbetare. Organisationsgraden hade 2006 varit 77 procent i båda grupperna men sedan gått isär alltmer till följd av att de utlandsföddas fackliga anslutning sjönk mer än de inrikes föddas.

¹⁹⁹ Weihe & Wahlstedt 2008:55.

Det finns två möjliga förklaringar till att de utlandsfödda arbetarnas organisationsgrad under år 2020 utvecklades mer positivt än de inrikes födda arbetarnas. För det första en strukturell. Eftersom de utrikes födda i större utsträckning än andra har tidsbegränsade anställningar förlorade många av dem jobbet, exempelvis inom restaurangbranschen. Detta pressar rent matematiskt upp organisationsgraden genom att tidsbegränsat anställda har lägre organisationsgrad än fast anställda. En annan möjlig förklaring är att de många utomeuropeiska flyktingar som anlände till Sverige hösten 2015 efter hand ökade sina språkkunskaper och sin kännedom om det svenska samhället och arbetsmarknaden och därför i högre grad än tidigare anslöt sig till de fackliga organisationerna. Mellan 2016 och 2019 steg andelen utrikes födda arbetare från 24 till 29 procent, där den låg kvar år 2020 (tabell 20).²⁰⁰ Den snabbt sjunkande organisationsgraden bland utlandsfödda arbetare mellan 2016 och 2018 (från 55 till 50 procent), det vill säga under åren då många flyktingar började komma ut på arbetsmarknaden (i Sverige har även asylsökande rätt att arbeta) vände från 2019 uppåt och landade 2020 på 52 procent.

En tredje för fackföreningarna positiv utveckling var att antalet yrkesaktiva LO-medlemmar ökade för första gången sedan 1992 då de blev 300 fler än året innan (Kjellberg 2017b). År 2020 växte antalet LO-medlemmar med 24 200 (tabell 8).²⁰¹ Inte sedan 1983 har LO växt så mycket. Det totala antalet yrkesaktiva fackmedlemmar ökade under året med 75 100, vilket var mest sedan 1977. Unionen slog nytt rekord med nästan 30 000 fler medlemmar.

Helt exceptionell är den kraftiga medlemstillströmningen under mars och april månader 2020 då facken fick omkring 58 000 fler medlemmar. Dessa månader svarade således för cirka tre fjärdedelar av 2020 års medlemstillväxt. Den utlösande orsaken var den stora osäkerhet som uppstod vid coronapandemins utbrott och den åtföljande ekonomiska krisen. Krisen slog väldigt ojämnt mot olika branscher men kunde ha fått avsevärt större bredd och blivit betydligt djupare om inte en ny form av korttidsarbete införts i stor skala och företagen understötts på andra sätt. En stor del av medlemsökningen var koncentrerad till första halvåret 2020. Det gäller 85 procent av medlemstillväxten i de tjänstemannafack där det föreligger statistik per halvår (tabell 7), 86 procent i LO-förbunden (tabell 6) och nära 90 procent av a-kassornas medlemsökning (tabell 15).

Kontrasten är stor till finanskrisen då de arbetsmarknadspolitiska insatserna mest handlade om coachning och liknande och då IF Metall (på central och lokal nivå) och Unionen (på lokal nivå) tecknade krisavtal med arbetsgivarna om reducerad arbetstid och lönesänkningar. Den gången steg avgifterna till a-kassorna eftersom regeringen Reinfeldt strax dessförinnan kopplat dessa till arbetslösheten bland medlemmarna i varje a-kassa.

²⁰⁰ År 2015 var denna andel 23,5 procent, 2016 24,1 procent, 2019 29,3 procent och 2020 29,2 procent (Kjellberg 2021c). Alla tal avser arbetare 16–64 år med anställning (exklusive heltidsstuderande som arbetar vid sidan om studierna). Om arbetslösa räknas in blir de utrikes föddas andel högre.

²⁰¹ Justerat för Byggnads omläggning av medlemsstatistiken.

År 2020 gjordes a-kassan tvärtom generösare. Under finanskrisen steg inte de fackliga medlemstalen alls – de sjönk i stället med cirka 25 000 mellan 2008 och 2011. Antalet a-kassemedlemmar ökade under samma treårsperiod med i genomsnitt 25 000 per år, vilket är betydligt blygsammare än uppgången på närmare 270 000 under år 2020. Om vi ser på de *fackliga* a-kassorna fick de 2008–2011 i genomsnitt 21 000 fler medlemmar per år. Enbart under år 2020 fick samma kassor ett medlemstillskott på inte mindre än 234 000 personer eller drygt tio gånger mer än vad de årligen fick under finanskrisen.

För första gången sedan a-kasseavgifterna chockhöjdes den 1 januari 2007 och ytterligare differentierades efter arbetslösheten i varje kassa den 1 juli 2008 ökade a-kassornas organisationsgrad nu rejält. Efter att andelen löntagare (inklusive arbetslösa) anslutna till en a-kassa år 2006 varit uppe på 87 procent rasade den till 76 procent 2007 och 74 procent 2008 (tabell 17). Ännu 2019 var a-kassornas organisationsgrad 74 procent, men 2020 steg den med fem procentenheter till 79 procent eller fem gånger mer än vad den fackliga organisationsgraden gick upp under samma år. Därmed blev a-kassornas organisationsgrad tio procentenheter högre än den fackliga organisationsgraden som under 2020 steg från 68 till 69 procent.

På samma sätt ökade medlemstalen tre gånger mer i de fackliga a-kassorna än hos facken själva. LO-kassorna ökade till och med fyra gånger mer än LO-förbunden år 2020. I genomsnitt steg antalet medlemmar i de fackliga a-kassorna med 6,8 procent (tabell 15) och i facken med 2,5 procent (tabell 8).

Särskilt mycket ökade flera av a-kassorna som i sitt rekryteringsområde har många personer med osäkra jobb. Inom LO-området växte hotell- och restaurangkassan med 27 procent (+19 900 medlemmar), Handels a-kassa med 15 procent (+24 300 medlemmar) och Transports a-kassa med 9 procent (+8 000 medlemmar), alla tre verksamma inom de privata tjänstenäringarna. Dessutom valde väldigt många av dem att enbart gå med i a-kassan och välja bort facket, vilket hänger samman med att en hög andel är lågavlönade och därför sannolikt inte ansåg sig ha råd att betala avgiften till både facket och a-kassan.²⁰² För att ta del av fackens inkomstförsäkringar måste man vara med i båda, men dessa grupper hade en högst begränsad nytta av dem till följd av sina låga löner. Direktanslutningen till hotell- och restaurangkassan steg under 2020 från 63 till 69 procent, i Transports a-kassa från 46 till 50 procent och i Handels a-kassa från 35,5 till 39 procent (tabell 16).

De många uppsägningarna i hotell- och restaurangbranschen, ofta genom att tidsbegränsat anställda fick gå, gjorde att medlemsökningen inom Hotell- och Restaurangfacket på 1 700 under första halvåret vändes i en medlemsnedgång på 1 800 under andra halvåret, varför slutresultatet blev att förbundets medlemstal sjönk något under året (tabell 6). Likaså ökade Transport ganska mycket under årets första

²⁰² Det bör observeras att det är nettosiffror som presenteras här. Det kan mycket väl vara så att en hög andel går med i både fack och a-kassa samtidigt som många av de som redan är med i facket går ur i samband med att de blir arbetslösa, byter bransch etc.

halva (+600) för att sedan förlora nästan lika många (-500). Handeln drabbas av relativt färre uppsägningar än hotell- och restaurangbranschen. Fackförbundet Handels ökade sitt medlemstal såväl under första (+6 500) som andra halvåret (+500). Med en medlemsökning om totalt 7 000 personer var Handels näst efter Musikerna det LO-förbund som relativt sett ökade mest (+5,7 procent respektive +9,3 procent) och efter Kommunal det som ökade mest i absoluta tal. Kommunal fick under året 18 200 fler medlemmar. Förbundet avviker från alla andra LO-förbund genom att medlemsökningen under andra halvåret (+9 400) var större än under första halvåret (+8 800). En annan skillnad är att de flesta medlemmarna hade mer att göra än under ett vanligt år. Förbundets skarpa agerande mot den på många håll inom sjukvården, äldreomsorgen och busstrafiken otillfredsställande eller till och med farliga arbetsmiljön medverkade säkert till att man vann i förtroende och att medlemsökningen blev den största sedan 1984. Dessutom fick Kommunals agerande stor uppmärksamhet i media.

Unionen ökade ännu mer – med 29 700 – men hela ökningen var koncentrerad till första halvåret. En bidragande orsak var sannolikt att taket i a-kassan under året höjdes från 25 025 kronor i månaden till 33 000 kronor, vilket gjorde förbundets inkomstförsäkring mindre attraktiv än vad den annars hade varit. Ännu större inverkan fick takets höjning på LO-förbundens inkomstförsäkringar, eftersom LO-gruppernas löner i regel är lägre än tjänstemännens. Direktanslutningen steg dock även till Unionens a-kassa, som under 2020 ökade medlemstalet med så mycket som 68 800.

Sammanlagt ökade antal medlemmar i arbetarkassorna med 105 900 (tabell 15) och i arbetarfacken med 23 700 (= 22 procent av arbetarkassornas ökning). I tjänstemannakassorna steg medlemstalet med 128 100 och i tjänstemannafacken med 51 500 (= 40 procent av medlemsökningen i kassorna). Att antalet medlemmar i arbetarfacken ökade mindre än i tjänstemannafacken är inte oväntat med tanke på att tjänstemännen i arbetskraften är betydligt fler än arbetarna och dessutom en växande andel, men det är inte hela förklaringen. Även relativt sett ökade den fackliga anslutningen mindre bland arbetarna än bland tjänstemännen.

Den fackliga organisationsgraden för arbetare steg något mindre (+0,7 procentenhet) än för tjänstemän (+1,0 enhet). Man bör dock hålla i minnet att LO-förbunden inte bara organiserar arbetare utan också en del tjänstemän. LO:s medlemstillväxt under 2020 var 2,0 procent, TCO:s 3,7 procent, Sacos 2,7 procent och övriga fackförbunds 1,8 procent (tabell 8). I genomsnitt blir det 2,5 procents uppgång jämfört med 0,3 procent 2019 och 0,0 procent 2018.

Om man beaktar att antalet LO-medlemmar under 2019 *sjönk* med 10 000 så blir ”swinget” i positiv riktning allra störst hos LO, närmare bestämt 34 200 (utebliven nedgång om 10 000 + 24 200 i medlemsökning). Hos TCO var swinget 22 000 (medlemsökningen på 34 300 år 2020 innebar en förbättrad medlemstillströmning med 22 000 jämfört med 2019 då ökningen var ca 12 300), hos Saco var swinget 7 200 och hos övriga fack 3 100. Totalt sett ökade fackens medlemstal

med 66 400 medlemmar mer än under 2019. Allt som allt ökade facken med 75 100 yrkesverksamma medlemmar 2020 och under 2019 med 8 700.

Sedan 2006 har den fackliga organisationsgraden minskat mest bland byggnadsarbetare (–23 procentenheter), varefter kommer arbetare i ”övriga privata tjänster”, vari ingår i privat regi driven vård, omsorg, hemtjänst, personliga assistenter, hår- och skönhetsvård m.m. (–20), bland transportarbetare (–19) samt hotell- och restaurangarbetare (–18) – se tabell 18A–B. Flera av dessa branscher är ur facklig synvinkel problematiska, på grund av stora arbetsmiljöproblem, ojuste konkurrens, kriminalitet, pressade priser i samband med offentliga upphandlingar m.m. (Kjellberg 2020, avsnittet om ”kollektivavtalens vita fläckar”).

I *byggbranschen* förekommer långa kedjor av underleverantörer med ett stort inslag av utstationerade arbetare. Inte sällan utgörs hela arbetsstyrkan av utstationerade byggnadsarbetare, exempelvis från Polen. Relativt många av dessa företag har kollektivavtal även om Byggnads saknar medlemmar i dem. Enligt svensk lag har de regionala skyddsombuden inte tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar. Efter ett varsel om strejk tecknade Byggnads i november 2020 ett avtal, som förutom utökat ansvar för huvudentreprenörer, innebär att de regionala skyddsombuden får tillträde till de arbetsplatser som de tidigare utestängts ifrån.²⁰³

I *transportbranschen* har den så kallade cabotagetrafiken medfört starkt pressade konkurrensvillkor för svenska åkerier med svenska chaufförer. Till transportbranschen hör även cykelbud (”gigarbetare”), ofta hos företag utan kollektivavtal, samt flytt- och budfirmor som även de sällan har kollektivavtal (Kjellberg 2020). Även taxiföretagen är svårorganiserade.

Restaurangbranschen är en ”genomgångsbransch” med ett stort inslag av små företag och utrikes födda arbetare, varav många kommit som arbetskraftsmigranter från tredje land och andra som flyktingar. Under år 2020 steg dock organisationsgraden kraftigt i hotell- och restaurangbranschen (tabell 18A-B). Bidragande till det var att många med tidsbegränsade anställningar (som ju har lägre organisationsgrad än de med fasta anställningar) förlorade jobben.

Mest ökade organisationsgraden mellan 2006 och 2020 hos handelstjänstemän (+5 procentenheter).

Bland Sveriges tio största fackförbund den 31 december 2020 finns fyra TCO-förbund, tre LO-förbund, två Saco-förbund och det fristående Ledarna, det vill säga sex tjänstemannafack och fyra arbetarfack. Bland de sex största förbunden är fyra tjänstemannafack. År 2000 var tjänstemannafacken tre, 1990 två, 1970 ett och 1950 inget bland de sex största förbunden (tabell 22). Det illustrerar tjänstemannagruppernas och tjänstemannafackens expansion, men också fackförbundens samgående till allt färre och större förbund.

²⁰³ Lag & Avtal 26/11 2020.

Tabell 22. Sveriges sex största fackförbund 1940–2020

År	1	2	3	4	5	6
2020	Unionen 596 100	Kommunal 518 800	IF Metall 241 600	Lärarförbundet 163 300	Vision (SKTF) 143 100	Sveriges Ingenjörer 132 000
2010	Kommunal 503 400	Unionen 413 100	IF Metall 275 100	Lärarförbundet 177 100	SKTF 121 300	Handels 120 500
2000	Kommunal 595 200	Metall 314 300	Sif 298 600	Lärarförbundet 176 100	HTF 151 800	Handels 147 800
1990	Kommunal 636 700	Metall 357 100	Sif 276 800	SKTF 170 500	Handels 152 700	Seko 149 700
1980	Kommunal 514 500	Metall 379 300	Sif 276 700	Seko 158 300	Handels 147 600	SKTF 142 100
1970	Metall 337 500	Kommunal 231 200	Sif 203 000	Byggnads 151 000	Seko (SF) 145 400	Handels 111 700
1960	Metall 269 700	Byggnads 139 600	Kommunal 119 100	Sif 107 100	Handels 96 200	Träindustri 59 000
1950	Metall 211 800	Byggnads 111 100	Kommunal 86 000	Järnvägsmanna 69 100	Handels 66 600	Träindustri 56 300
1940	Metall 175 100	Grov & Fabriks 88 500	Kommunal 45 000	Handels 41 100	Järnvägsmanna 41 000	Lantarbetare 39 800

Källa: Kjellberg 2017b (uppdateras löpande)

Anm. Yrkesaktiva medlemmar per 31/12.

En annan indikator på tjänstemannafackens numerära expansion är att medan 78 procent av alla fackmedlemmar 1950 fanns i LO så hade den andelen 2020 sjunkit till 41 procent (tabell 9).

Tjänstemännen är, som nämnts, fler än arbetarna i arbetskraften, men har också en högre organisationsgrad (73 procent) än arbetarna (61 procent). År 2006 var den lika för arbetare och tjänstemän (77 procent) men vidgades därefter alltmer till följd av bland annat högre a-kasseavgifter på arbetsidan (särskilt under perioden 2007–2013), mindre frekventa och mindre attraktiva inkomstförsäkringar samt en snabbt stigande andel utrikes födda arbetare, varav alltför många kom som flyktingar från utomeuropeiska länder utan fackliga traditioner. Därtill kan läggas att andelen deltidsarbetande och personer med tidsbegränsade jobb är högre bland arbetare än bland tjänstemän. Det gäller särskilt i de mest otrygga formerna som ökat sedan allmän visstid infördes 2007. Sedan 2018 har klyftan i facklig anslutning mellan arbetare och tjänstemän inte vidgats nämnvärt. Bidragande är att de utrikes födda arbetarnas organisationsgrad ökat under senare år. Tjänstemännens fackliga frammarsch har successivt förändrat det fackliga landskapet. LO–Saf dominerade länge avtalsförhandlingarna, men 1973 bildades Privattjänstemannakartellen PTK som så småningom blev en viktig förhandlingspart på toppnivå. Inom PTK samarbetar TCO- och Saco-förbunden som har medlemmar i privat sektor samt Ledarna. Ett annat viktigt steg för att öka tjänstemännens fackliga styrka var det samarbetsavtal som TCO och Saco ingick 1996. Det öppnade samma år dörren för Sacos medlemskap i Nordens Fackliga Samorganisation (NFS) och Europafacket. Året därpå inrättade LO, TCO och Saco ett gemensamt kontor i Bryssel. Och därmed är vi inne på fackligt samarbete på tvärs av centralorganisationerna.

Ett nära samarbete mellan de dominerande LO-, TCO- och Saco-facken inom industrin inleddes 1992 då det så kallade Förhandlingsrådet bildades av Metall, Sif och Civilingenjörskörbundet (CF). Motivet var att stoppa arbetsgivarnas planer på en helt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Sedan staten hotat att intervensera i lönebildningen genom lagstiftning om inte parterna gjorde något för att växla ned löneökningstakten till Europainivå bildades 1996 Facken inom industrin, där även de andra LO-förbunden inom industrin ingick. Regeringen hade redan i början av 1990-talet agerat i samma syfte genom att tillsätta Rehnberg-kommissionen. Nu tog Facken inom industrin initiativet till 1997 års Industriavtal som sedan dess haft en märkessättande nyckelroll i avtalsrörelserna.

Det är internationellt unikt att tjänstemannafack intar en så framträdande plats i avtalsförhandlingarna som Unionen och Sveriges Ingenjörer gör genom sitt deltagande i Facken inom industrin. IF Metall har ett ben i vardera LO och Facken inom industrin och kan på sikt till och med tänka sig att gå samman med tjänstemannafack och då närmast med Unionen. Inom industrin håller många arbeten som IF Metallmedlemmar utför på att bli alltmer tjänstemannalika. Under las-förhandlingarna 2020 medförde IF Metalls samhörighet med industrins tjänstemannafack, men framför allt det gemensamma behovet av kompetensutveckling och omställningsförmåga inom exportsektorn, att förbundet valde att ansluta sig till det las-avtal som PTK och Svenskt Näringsliv ingick och därmed sätta solidariteten med de andra LO-förbunden i andra hand.

Två förtydliganden behöver dock göras. För det första deltog IF Metall tidigare i LO:s enhälliga avståndstagande från PTK–SN-avtalet. För det andra uppnådde förbundet, i likhet med Kommunal, genom egna förhandlingar förbättringar som var viktiga för de egna medlemmarna. Därmed kom IF Metall, i likhet med Unionen och Sveriges Ingenjörer (via PTK), det vill säga de tre viktigaste förbunden i Facken inom industrin, samt Kommunal att stå bakom det nya huvudavtal som undertecknades den 4 december 2020.

Ur ett historiskt perspektiv är det minst sagt anmärkningsvärt att LO inte finns med bland parterna som ingår ett huvudavtal. Det får ses mot bakgrund av tjänstemannafackens växande styrka, men framför allt LO:s interna splittring till följd av att de problem som de olika förbunden står inför när det gäller anställningstryggheten varierar starkt. I tabell 1 sammanställs förbundens skilda prioriteringar. För vissa förbund är turordningsreglerna avgörande (Seko, Fastighets, Byggnads, Målarna, Elektrikerna, Transport och Pappers). För andra är det i stället det utbredda bruket av allmän visstid och andra otrygga anställningsformer, hyvling m.m. (Handels och Kommunal). Och för åtminstone ett annat förbund kompetensutvecklings- och omställningsfrågorna (IF Metall). Övriga förbunds ställningstaganden framgår inte lika klart.

Av stor betydelse var också det politiska trycket från en socialdemokratisk regering som var beroende av två liberala partier med långtgående krav på ett uppluckrat anställningsskydd, något som stadfästes i januariöverenskommelsen 2019. Den statliga utredning –

Toijerutredningen – som överenskommelsen resulterade i uppfattades av regeringen som obalanserad och av facken som oacceptabel. Alla parter – även arbetsgivarna – föredrog ett avtal framför utredningen, men en partsöverenskommelse träffades inte förrän efter många turer. Flera LO-förbund framhöll att arbetsgivarna hade ett övertag i förhandlingarna eftersom Toijerutredningens förslag annars hade genomförts. Utan Kommunals och IF Metalls deltagande hade det nya huvudavtalets legitimitet blivit högst begränsad. Arbetsgivarna var därför beredda att göra ytterligare eftergifter för att tillfredsställa dessa båda förbund som tillsammans omfattar 61 procent av LO:s yrkesaktiva medlemmar.

Därmed lyckades arbetsmarknadens parter ”vrida anställningsskyddet ur politikernas händer” även om det skedde till priset av att LO akterseglades och ”hamnade på den fackliga läktaren”. Inget förblir vid det gamla. Jämfört med Saltsjöbadsavtalet kännetecknas det nya huvudavtalet av ett ökat statligt inflytande (vilket är logiskt utifrån att anställningsskyddet blev lagfäst 1974, men också till följd av ett förändrat politiskt landskap), ett ökat arbetsgivarinflytande (även här spelar det förändrade politiska landskapet in, liksom splittringen på den fackliga sidan) och ett ökat inflytande för tjänstemannafacken (till följd av ett förändrat fackligt landskap och de svenska tjänstemannafackens internationellt unika styrka).

Som framgått är 2020 året då mycket hände på den svenska arbetsmarknaden: coronapandemin med pressad arbetsmiljö för många och hemarbete för andra, ekonomisk kris, införande av korttidsarbete i stor skala, en generösare a-kassa, kraftig medlems-tillströmning till fack och a-kassor, ökad organisationsgrad, ett nytt huvudavtal i december och dessutom en stor avtalsrörelse. I den senare finns ytterligare ett exempel på hur en fråga ”vreds ur politikernas händer” och reglerades genom kollektivavtal. Efter ett varsel om strejk i november 2020 lyckades Byggnads i sin bransch driva igenom att de regionala skyddsombuden får tillträde till arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar. För både facken och regeringen, som fick sin proposition om detta avslagen av riksdagen, är det en viktig fråga eftersom det på många arbetsplatser med utstationerade arbetare visat sig vara mycket stora brister i arbetsmiljön.

Referenser

- Been, Wike & Maarten Keune (2019) "The Netherlands: decentralization and growing power imbalances within a stable institutional context". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Volume II. ETUI: Bryssel, s. 445–463.
- Bender, German & Fredrik Söderqvist (2021) *How to negotiate an algorithm. A case study on voice and automation in Swedish mining*. Presented at the ILERA World Congress 2021.
- Calleman, Catharina (2011) "Uppsägningar på grund av arbetsbrist i den ekonomiska krisen". I Catharina Calleman (red.) *Rätten i den ekonomiska krisen*. Uppsala: Iustus förlag, sid. 163–190.
- De Geer, Hans (1992) *Arbetsgivarna. SAF i tio decennier*. Stockholm: SAF.
- Ds 2021:17. *En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2012) *OK 2012. HK og 50%-reglen. Baggrund og effekt*. Köpenhamn: FAOS.
https://faos.ku.dk/pdf/temasider/ok/ok_2012/HK_og_halvtredsprocentreglen_Fakta.pdf
- Elvander, Nils (1996) *1995 års avtalsrörelse: Bakgrund, förlopp, erfarenheter. Rapport till "Edingruppen"*. Solna: Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 1996:27
- Elvander, Nils (1997) "The Swedish Bargaining System in the Melting Pot". I Nils Elvander & Bertil Holmlund *The Swedish Bargaining System in the Melting Pot. Institutions, Norms and Outcomes in the 1990s*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Elvander, Nils (2002) "Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 8:3 (191–204):
http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2002/aa2002_vol08_s191-204.pdf
- Enfeldt, Johan (2021) *Därför får vi fler obehöriga lärare*. Stockholm: Arena Idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2021/04/darfor-far-vi-fler-obeoriga-larare.pdf>
- Fransson, Anna & Christian Kjellström (2020) *Pandemin och korttidsarbetet*. Stockholm: Medlingsinstitutet oktober 2020.

Gråbacke, Carina (2002) *Möten med marknaden. Tre svenska fackförbunds agerande under perioden 1945-1976*. Göteborg: Ekonomisk-historiska institutionen.

Hansen, Nana Wesley & Seip, Åsmund Arup (2018) "Government employers in Sweden, Denmark and Norway: The use of power to control wage and employment conditions", *European Journal of Industrial Relations* 24(1)73–89.

Hemerijck, Anton C. & Mark I. Vail (2004) "The Forgotten Center: The State as Dynamic Actor in Corporatist Political Economies". I Jonah D. Levy (red.) *The State after Statism. New State Activities in the Age of Liberalization*. Cambridge, Ma: Harvard University Press.

Hällberg, Petter & Christian Kjellström (2020) *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna. En rapport om hur kollektivavtalen påverkar de lägsta lönerna på arbetsmarknaden*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gst%C3%B6n_200120_v3.pdf

Jansson, Olle & Jansson, Jenny & Jan Ottosson (2019) *Neither sticks nor carrots: Swedish trade union involvement in the European Semester*. Case study Sweden. European Social Observatory.

Johansson, Anders L. (1989) *Tillväxt och klassarbete. En studie av den svenska modellens uppkomst*. Linköping: Linköping studies in arts and science 32.

Kjellberg, Anders (2003) *Framtidsfacket*. Seminarium med Sif:s förbundsstyrelse och ledningsgrupp i Stockholm 21 maj 2003. Lund: Sociologiska institutionen.
https://portal.research.lu.se/ws/files/52920477/FramtidsfacketKjellberg_Sif_2003.pdf

Kjellberg, Anders (2010) Vaxande avgiftsskillnader i a-kassan – och utvecklingen därefter. Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2010:2 (uppdateras löpande).
[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter\(3214d57a-561e-4932-825d-dfd97f\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/vaxande-avgiftsskillnader-i-akassan--och-utvecklingen-darefter(3214d57a-561e-4932-825d-dfd97f).html)

Kjellberg, Anders (2011) "The Decline in Swedish Union Density since 2007". *Nordic Journal of Working Life Studies* (Njwls) Vol. 1. Nr 1 (August 2011), s. 67–93.
<http://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf>

Kjellberg, Anders (2017a) "Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations". I Mia Rönnmar & Jenny Julén Votinius (red.) *Festskrift till Ann Numhauser-Henning*. Lund:

Juristförlaget i Lund

http://portal.research.lu.se/portal/files/23904978/Kjellberg_FSNumhauerHenning_Self_Regulation_State_Regulation.pdf

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

[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 (2019) "Sweden: collective bargaining under the industry norm". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel. Volym III (sid. 583-604 + Extra appendix).

[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm\(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/sweden-collective-bargaining-under-the-industry-norm(11510a6d-057c-4a81-b69b-a82670685caa).html)

Kjellberg, Anders (2020) *Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2029*. Stockholm: Arena Idé.

[https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid\(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc\).html](https://portal.research.lu.se/portal/en/publications/den-svenska-modellen-i-en-oviss-tid(11ad3d7f-b363-4e46-834f-cae7013939dc).html)

Kjellberg, Anders (2021a) "The shifting role of unions in the social dialogue", *European Journal of Workplace Innovation. Special Issue: European Approaches to Sustainable Work*. Volume 6, Number 1-2, March 2021, s. 220–244.

https://portal.research.lu.se/portal/files/94935911/Unions_in_social_dialogue_Kjellberg_Workplace_Innovation.pdf

Kjellberg, Anders (2021b) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Stockholm: Futurion.

https://portal.research.lu.se/portal/files/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf

Kjellberg, Anders (2021c) *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2019:1 (Uppdaterad 2021).

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

Kjellberg, Anders (2021d) "Lärarnas successiva samgående", *Nio - Fem. Tidskrift om arbetsliv & profession*, nr 1 2021, s. 12-17.

[https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaaende\(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a\).html](https://portal.research.lu.se/portal/sv/publications/lararnas-successiva-samgaaende(c6ff88ad-c9cb-47f3-8bb8-dffd7eb3714a).html)

Kjellberg, Anders (2021e) "Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning", kapitel 17 i *Medlingsinstitutets årsrapport 2020*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

https://portal.research.lu.se/portal/files/97287548/_rsrapport_Medlingsinstitutet_2020_Kjellberg_kapitel_17_1_.pdf

Kjellberg, Anders (2021f) *Den svenska modellen 2020 – en presentation*. Stockholm: Arena Idé.

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

Kuuse, Jan (1986) *Strukturomvandlingen och arbetsmarknadens organisering. SAF och dess motparter i en förändrad omvärld*. Stockholm: SAF.

Larsson, Allan (2014) *Bryta ny mark*. Visby: Gotlandsboken.

Larsson, Mats (2020) *Anställningsformer år 2020. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön 1990–2020*. Stockholm: LO.

Lindellee, Jayeon (2018) *Beyond Retrenchment. The Multi-Pillarization of Unemployment Provision in Sweden*. Lund Dissertations in Social Work 54.

https://portal.research.lu.se/portal/files/53825984/Beyond_Retrenchment_Multi_Pillarization_of_Unemployment_Benefit_Provision_in_Sweden.pdf

Lindvall, Johannes (2010) *Mass Unemployment and the State*. Oxford: Oxford University Press.

Lundenmark, Tomas & Christer Nilsson (2001) *Slaget om riksavtalet. En berättelse om tillkomsten av Förhandlingsrådet och en ny modell för samspel på arbetsmarknaden*. Stockholm: Förhandlingsrådet.

Medlingsinstitutet (2019) *Löneutvecklingen i Sverige – En rapport om lönebildningen och samhällsekonomin*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2021) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.

- Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (2019) "Conclusion: towards an endgame". I Müller, Torsten et al (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume III (s. 625-664)
- Müller, Torsten & Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. Bryssel, European Trade Union Institute (ETUI), Volume IV.
- Nergaard, Kristine (2018) *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2018*. Oslo: Fafo.
- Nycander, Svante (2010) *Sist in först ut. LAS och den svenska modellen*. Stockholm: SNS Förlag.
- Pelling, Lisa (2020) *Att stå längst fram. En skildring av villkoren för medlemmar i Kommunal under coronakrisen våren 2020*. Stockholm: Arena Idé.
- Rasmussen, Stine & Jouko Nätti, Trine Pernille Larsen, Anna Ilsøe & Anne Helene Garde (2019) "Non-standard Employment in the Nordics – toward precarious work?" *Nordic journal of working life studies* 9 (56), s. 7–32.
<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/114689/163230>
- Rathgeb, Philip & Arianna Tassinari (2020) "How the Eurozone disempowers trade unions: the political economy of competitive internal devaluation". *Socio-Economic Review* 2020.
<http://www.wipsociology.org/2020/09/02/the-eurozone-poses-challenges-for-labour-at-large-and-not-just-for-the-south/>
- Rehnberg, Bertil (1999) *Till arbetsmarknadens förfogande*. Stockholm: Hjalmarson & Högberg.
- Rehnström, Sofie & Robert Sjunnebo (2015) *Tillsammans – LO-samordning och samverkan i praktiken*. Stockholm: LO.
- Sif (2001) *Sifs idéprogram*. Stockholm: Sif.
- Söderpalm, Sven Anders (1980) *Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken. En historisk studie i samarbetet på svensk arbetsmarknad*. Stockholm: Svenska Arbetsgivareföreningen.
- Ulander-Wänman, Carin (2016) "Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 22(3-4), 68–82.
- Unionen (2021) *Krockuddar i kristider. Den svenska partsmodellen och Covid-19*. Stockholm: Unionen.

Weihe, Anders & John Wahlstedt (2008) *Den svenska modellen efter Vaxholm*. Stockholm: Teknikföretagen.
<https://www.mynewsdesk.com/se/teknikforetagen/documents/den-svenska-modellen-efter-vaxholm-2002>

Vincent, Catherine (2019) "France: the rush towards prioritising the enterprise level". I Torsten Müller, Kurt Vandaele & Jeremy Waddington (red.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. European Trade Union Institute (ETUI) Bryssel 2019.
<https://www.semanticscholar.org/paper/France%3A-the-rush-to-wards-prioritising-the-level-Vincent/09689c4f8df5f585425c15daf767de-e503cd5283>

Wingborg, Mats (2019) *Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna*. Stockholm: Arena Idé.

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

Denna rapport ingår i Arena Idés utredningsprojekt **Arbetsliv & inflytande**.
Läs mer på <https://arenaide.se/arbetsliv-och-inflytande>